

# Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information  
et d'analyse de Point Org Sécurité

www.altersecurite.org  
N° 178 - octobre 2021

## Pourquoi Altersécurité infos ?



La santé et la sécurité au travail sont devenues des sujets de préoccupation pour le grand public. Dans ce contexte, les membres de Point Org Sécurité estiment nécessaire d'ouvrir un dialogue durable avec les employeurs et les travailleurs qu'ils assistent et conseillent au quotidien.

Cette démarche repose sur la conviction que la prévention des risques professionnels doit certes s'appuyer sur de solides normes et compétences techniques mais qu'elle est aussi une culture vivante se nourrissant de débats, d'échanges et de retours d'expériences entre chercheurs, experts et acteurs de terrain.

Altersécurité infos se veut un reflet et de ce foisonnement. Au carrefour de disciplines de tous horizons, ce vecteur d'idées entend rendre compte mensuellement des mutations qui transforment nos façons de travailler.

De la sorte, il s'agit bien sûr d'anticiper les changements, de mettre à jour nos savoirs et de questionner nos pratiques pour contribuer, ensemble, à l'amélioration continue des conditions de travail. ■

Point Org Sécurité,  
membre du réseau



## Éditorial

# LOI SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL Nouvelles obligations pour les employeurs

Après plusieurs mois de négociation, la loi 2021-1018 “pour renforcer la prévention en santé au travail” a été promulguée le 3 août dernier. Même si elle doit encore faire l'objet de décrets d'application, il est déjà possible de faire un tour d'horizon des nouvelles obligations qui vont en résulter pour les employeurs.

### 1. Conservation du DUER sur 40 ans

La loi prévoit que le document unique d'évaluation des risques et ses mises à jour devront être conservés sur une durée de 40 ans minimum. L'objectif de cet archivage est de garantir la traçabilité collective des expositions et de pouvoir s'y référer en cas de maladie professionnelle, certaines pouvant se déclencher des années après la fin de l'exposition au risque. Afin de garantir l'accès au DUER à toute personne justifiant y avoir intérêt, la loi prévoit qu'il sera déposé sur un portail numérique prochainement créé.

### 2. Instauration d'un programme annuel de prévention

À l'issue de la réalisation ou de la mise à jour de leur DUER, les entreprises de plus de 50 salariés devront réaliser un Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Celui-ci doit notamment “fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir”, “identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées” et “comprendre un calendrier de mise en œuvre”. De leur côté, les entreprises de moins de 50 salariés devront, comme

auparavant, définir, dans leur DUER, “des actions de prévention des risques et de protection des salariés”, mais de façon moins formalisée.

### 3. Renforcement du dialogue social à l'occasion de l'évaluation des risques

La loi prévoit que, “dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le Comité social et économique (CSE) et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels”. Il en est de même des “salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels” qui, eux, existent dans toutes les entreprises.

### 4. Création d'un “passeport prévention”

La loi enjoint également à l'employeur de “renseigner dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative”. Ce passeport va notamment permettre de vérifier que l'employeur a bien dispensé à ses salariés l'ensemble des formations obligatoires.

En revanche, bien conscient que ces obligations d'évaluation et de prévention sont des exercices complexes, le législateur confirme la possibilité, pour les employeurs, de se faire aider par des experts extérieurs, c'est-à-dire, en pratique, par des Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) enregistrés auprès de la DREETS. ■

Quelque 49 % des actifs déclarent en souffrir...

# LE BRUIT AU TRAVAIL



Selon une enquête récemment publiée, près d'un actif français sur deux (49 %) se dit gêné par le bruit et les nuisances sonores sur son lieu de travail. Les employeurs devraient s'en préoccuper car un bruit excessif est à la fois néfaste pour la santé des travailleurs et délétère pour la performance de l'entreprise. Et contrairement à une idée reçue, tous les secteurs d'activité sont concernés...

À l'occasion de la Semaine de la santé auditive au travail, l'association Journée nationale de l'audition (JNA) a demandé à l'IFOP de réaliser une étude sur la façon dont les travailleurs français ressentent le bruit dans le cadre de leur activité professionnelle. Les résultats recueillis permettent de mieux cerner le phénomène et de contrer quelques idées reçues.

## Tous concernés par le bruit au travail !

Ainsi, il faut en finir avec l'image d'Épinal selon laquelle l'exposition au bruit serait l'apanage de certains métiers ou de certaines catégories socioprofessionnelles. En effet, si les ouvriers sont, sans surprise, la catégorie professionnelle la plus victime du bruit au travail, six ouvriers sur dix (62 %) déclarant en souffrir, c'est aussi le cas de 49 % des cadres. De même, si l'industrie est le secteur où les travailleurs signalent le plus une gêne due au bruit (67 %), le commerce (58 %) et le secteur BTP-construction (53 %) ne sont pas épargnés. Enfin, en matière de bruit, l'égalité entre hommes et femmes est presque parfaite, la moitié des hommes (50 %) et près d'une femme sur deux (48 %) déclarant subir une gêne causée par le bruit. En revanche, on note une certaine disparité en fonction de l'âge : les 25-34 ans seraient les plus affectés (54 %), alors que les 50 ans et plus seraient les moins touchés (46 %).

## Une sensibilité accrue des télétravailleurs

De même, l'enquête souligne une sensibilité au bruit plus importante chez les 35 % d'actifs qui expérimentent le télétravail. Quelque 59 % des actifs en télétravail 2 à 3 jours par semaine disent souffrir du bruit au travail alors que ce n'est le cas que de 46 % des travailleurs continuellement présents sur site. L'enquête ne permet pas de déterminer les causes de cette différence de

**“Il faut en finir avec l'image d'Épinal selon laquelle l'exposition au bruit serait l'apanage de certains métiers ou de certaines catégories socio-professionnelles. En effet, si 62 % des ouvriers déclarent en souffrir, c'est aussi le cas de 49 % des cadres.”**

perception. Plusieurs hypothèses peuvent toutefois être formulées. La première résulte du fait que les télétravailleurs se seraient habitués à bénéficier, à domicile, d'un environnement de travail plus calme et silencieux. En effet, selon l'enquête, 47 % des actifs en télétravail estiment que le bruit les gêne davantage en présentiel qu'en télétravail tandis que seuls 17 % pensent le contraire. Si bien que, 30 % des personnes de retour sur site après avoir télétravaillé, notamment pendant les périodes de confinements, estiment que leur sensibilité au bruit et aux nuisances sonores a augmenté. D'autres facteurs peuvent toutefois jouer. Ainsi, il n'est pas exclu que les salariés en télétravail partiel soient davantage exposés au bruit lors de leurs jours de présence sur site, notamment en raison de leur affectation plus fréquente à des espaces de travail partagés, généralement plus bruyants que les bureaux individuels.

## Un impact très négatif sur la santé et le bien-être professionnel

L'enquête permet aussi de vérifier que les nuisances sonores ont un impact très négatif sur le bien-être des travailleurs. Ceux-ci estiment en effet qu'elles provoquent chez eux de la fatigue, de la lassitude et de l'irritabilité (60 %), du stress (55 %), des troubles du sommeil (43 %), ainsi qu'une gêne auditive, notamment une diminution momentanée de compréhension de la parole (43 %). Plus grave : des effets sur la santé physique proprement dite sont

également rapportés par les travailleurs : acouphènes (38 %), surdités (33 %), hypertension artérielle (32 %). Preuve que tout cela n'est pas anodin, nombre de travailleurs concernés ont effectué ou envisagent d'engager des démarches médicales en lien avec les nuisances sonores : 21 % ont réalisé un test auditif et 27 % envisagent de le faire, 20 % ont consulté un médecin (26 % l'envisagent). Enfin, 11 % ont demandé un arrêt de travail (20 % envisagent).

## Des conséquences délétères sur la performance des entreprises

Le bruit n'est donc pas sans conséquence sur le fonctionnement des entreprises. Les travailleurs interrogés par l'Ifop relatent avoir déjà rencontré des difficultés auditives de compréhension de la parole lors d'échange entre collègues au téléphone (70 %), ou en visioconférence (70 %). Et en présentiel, ce n'est pas parfait non plus, loin de là ! Les actifs français estiment que le bruit et les nuisances sonores sur leur lieu de travail peuvent être à l'origine d'incompréhensions avec les personnes qui les encadrent (44 %), d'agressivité dans les échanges (43 %), de tensions et conflits dans leur équipe de travail (41 %) ainsi que de comportements de repli sur soi (38 %). Au final, le bruit apparaît donc comme un puissant facteur de dysfonctionnement des organisations.

## Fatalisme et lassitude des travailleurs face aux nuisances sonores

Pourtant, dans le même temps, il semble que le bruit et les nuisances sonores soient encore assez largement considérés comme des fatalités. Parmi les principaux freins s'opposant à la réduction du bruit au travail, les salariés interrogés citent le sentiment que le bruit fait partie de l'environnement de travail et du dynamisme collectif (35 %), l'idée qu'on ne peut pas y faire grand-chose (32 %), le manque d'informations sur les impacts du bruit sur la santé (29 %), la conviction que la lutte contre le bruit entraîne des contraintes supplémentaires pour les salariés, comme le fait de parler moins fort ou de limiter des conversations personnelles

**“Selon les travailleurs, les nuisances sonores peuvent être à l'origine d'incompréhensions avec les personnes qui les encadrent (44 %), d'agressivité dans les échanges (43 %), de tensions dans leur équipe de travail (41 %), et de comportements de repli sur soi (38 %).”**

(21 %).

## Un risque professionnel à évaluer et à prévenir

Quelque 28 % des salariés pointent aussi le manque de savoir-vivre et de solidarité chez certains collaborateurs. Une remarque certainement justifiée au regard de la hausse des comportements inciviques au sein des entreprises mais qui révèle toutefois une approche trop exclusivement individuelle de la question. En effet, pour venir à bout du bruit excessif, il est illusoire de s'en tenir à la seule amélioration des comportements individuels. Comme tout risque professionnel, le bruit excessif doit faire l'objet d'une approche globale comprenant son évaluation lors de la réalisation du document unique et la mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention (voir les recommandations ci-dessous). En effet, contrairement au sentiment dominant, les nuisances sonores ne sont pas des fatalités : de nombreuses initiatives peuvent être prises pour les supprimer, les réduire ou, à défaut, en protéger davantage les salariés. Le jeu en vaut la chandelle car en protégeant ses salariés contre le bruit, l'entreprise contribuera aussi à améliorer son fonctionnement et sa performance. ■

(1) “Bruit et Santé auditive au travail. Freins & Idées reçues”, enquête Ifop pour l'Association Journée Nationale de l'Audition, septembre 2021.

## Quelques idées simples pour réduire le bruit et les nuisances sonores au bureau :

Contrairement à une idée reçue, réduire les nuisances sonores au bureau n'est pas nécessairement très compliqué ou onéreux. Voici une liste de conseils faciles à mettre en œuvre pour retrouver un environnement de travail plus apaisant et propice à la concentration :

- 1. Limiter autant que possible le nombre de personne par bureau ou par open space**, si nécessaire, installer dans celui-ci des cloisons absorbant le bruit
- 2. Éloigner des lieux de travail les matériels bruyants** : imprimante, machine à café, etc.
- 3. Dédier des espaces au silence et d'autres au bruit**, en prévoyant, par exemple, un espace où les salariés peuvent échanger ou téléphoner à distance de leur collègue.

**4. Permettre un accès informel aux salles de réunion** ou de restauration pour les salariés qui souhaitent s'y retrouver pour échanger, etc.

**5. Régler les sonneries de téléphone et les alertes sonores des ordinateurs** sur un niveau raisonnable.

**6. Recourir à des matériaux absorbant le bruit**, au sol bien sûr (moquette ou revêtement dans les zones de circulation) mais pas seulement : des bibliothèques garnies de livres, des fauteuils en cuir ou en tissu, des plantes vertes contribuent aussi à absorber le bruit.

**7. Protéger les espaces de travail des bruits provenant de l'extérieur** : installation de double vitrage, etc. ■



PUBLICITÉ

## PREVENSCOPE

La Prévention des Risques en Entreprise



Tous les deux mois,  
une vision à 360 °  
de la prévention des risques  
au service des TPE-PME.

**PREVENSCOPE** est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

Offre découverte pour  
les lecteurs d'*Altersécurité* :

Recevez les 2 derniers numéros  
de *PREVENSCOPE* au format PDF  
en les demandant par mail à :  
[contact@poleprevention.com](mailto:contact@poleprevention.com)

### Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information  
et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : [info@point-org.org](mailto:info@point-org.org) - [www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)

# MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

## Les obligations en matière de prévention des risques

Comme chacun le sait, la pratique du télétravail a pris un essor considérable à l'occasion de la crise sanitaire. De nombreuses entreprises y recourent désormais aussi bien à la demande des salariés qu'à l'initiative de l'employeur. Toutefois, la période hors normes des confinements étant terminée, il convient désormais de le mettre en œuvre en respectant bien le cadre juridique et conventionnel dévolu à cette nouvelle forme d'organisation du travail. Et comme le souligne une récente brochure de l'INRS, cela vaut tout particulièrement en matière de santé et de sécurité au travail.

### Maintien de l'obligation de sécurité

"La mise en place du télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, n'a pas pour effet de modifier les obligations de l'employeur ou du salarié en matière de prévention des risques professionnels", préviennent les juristes de l'organisme. L'employeur conserve ainsi son obligation générale de sécurité, telle qu'elle résulte du Code du travail et devra donc prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

### Évaluation et prévention des risques spécifiques au télétravail

La mise en place du télétravail implique donc, premièrement, d'effectuer une évaluation des risques professionnels spécifiques qu'il comporte tant en termes de risques physiques que psychologiques : troubles musculo-squelettiques, éventuel sentiment d'isolement, etc. Comme toute modification de l'organisation



du travail, le passage de tout ou partie des employés en télétravail nécessite donc de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) et de définir un plan d'action pour supprimer ou réduire les nouveaux risques identifiés. Ces obligations peuvent paraître contraignantes mais elles peuvent tout aussi bien être envisagées comme un mémento permettant de faire en sorte que la mise en place du télétravail soit réellement pensée et se dérouler dans les meilleures conditions possibles pour l'entreprise et ses salariés. ■

(1) Brochure TJ 25,  
librement consultable sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

## Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information  
et d'analyse de Point Org Sécurité

Point Org Sécurité - 92-98 boulevard Victor Hugo -  
92110 Clichy - France. Tél. : 0146 02 44 01

### Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :  
[www.point-org.org](http://www.point-org.org)

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :  
Découvrez-la [ici](#) !

La collection complète d'*Altersécurité* :  
[www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)