

CFST COMMUNICATIONS

N° 84 | mai 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail CFST



**Se sentir bien sur son lieu
de travail à tout âge**



Carmen Spycher
Secrétaire principale de la CFST,
Lucerne

Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge

On ne peut lutter contre l'évolution démographique. Le nombre de personnes de plus de 50 ans ne cesse de croître tout comme l'âge des travailleurs dans les entreprises. Ces mêmes entreprises dépendent de leur personnel pour compenser le manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans le même temps, les entreprises font face à une pression de plus en plus forte: pour demeurer compétitives sur le marché mondial, elles doivent sans cesse afficher de hautes performances.

Quelles sont les conséquences de tels bouleversements sur la prévention? Que doivent faire les entreprises afin que leurs collaborateurs plus âgés demeurent en bonne santé et performants jusqu'à l'âge de la retraite? Ces travailleurs plus âgés présentent-ils un risque d'accident plus élevé ou se blessent-ils simplement différemment de leurs collègues plus jeunes? Qu'entend-on par gestion des générations et quelles mesures ont fait leurs preuves en pratique?

C'est à cette thématique que la CFST a consacré la 16^e Journée suisse de la sécurité au travail JSST à l'automne 2016. Vous trouverez dans ce numéro de Communications des réponses à ces questions ainsi que divers exemples de bonnes pratiques.

Nous espérons ainsi vous proposer des suggestions pour exploiter au mieux les ressources de l'ensemble de vos travailleurs tout en préservant leur santé et en évitant les accidents.

Carmen Spycher,
secrétaire principale de la CFST, Lucerne

Impressum

Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, n° 84, mai 2017

Editeur

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne
Tél. 041 419 51 11, fax 041 419 61 08
ekas@ekas.ch, www.cfst.ch

Rédacteur en chef

Carmen Spycher, secrétaire principale de la CFST, Lucerne
Thomas Hilfiker, rédacteur, elva solutions, Meggen

Des articles d'auteurs sont publiés dans les Communications. L'auteur de chaque article est mentionné par son nom.

Conception et réalisation

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Parution

Paraît deux fois par an.

Edition

Allemand: 22 000 exemplaires
Français: 7 500 exemplaires
Italien: 2 200 exemplaires

Diffusion

Suisse

Copyright

© CFST; reproduction autorisée avec mention de la source et accord préalable de la rédaction.

THÈME PRINCIPAL

- 4 Être bien sur son lieu de travail quel que soit l'âge, c'est important!
- 10 Les travailleurs âgés se blessent différemment
- 14 Des travailleurs en bonne santé pour une entreprise en pleine forme
- 18 Gestion des générations: des mesures éprouvées au sein des CFF
- 22 Engagé pour des entreprises en bonne santé

THÈMES SPÉCIFIQUES

- 26 JSST 2016: se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge
- 29 Prévenir efficacement la cause d'accident numéro un
- 31 L'examen professionnel des spécialistes STPS en bonne voie
- 34 2^e vague de recertification des solutions MSST interentreprises: questions et réponses

DIVERS

- 38 Nouveaux moyens d'information de la CFST
- 40 Nouveaux moyens d'information de la Suva
- 44 Nouveaux moyens d'information du SECO
- 46 Personnes, faits et chiffres



Être bien sur son lieu de travail quel que soit l'âge, c'est important!

Le changement démographique inexorable oblige les entreprises à penser davantage à leurs travailleurs âgés de 50 ans et plus. Grâce à quelques mesures ciblées, ceux-ci peuvent rester productifs dans l'entreprise jusqu'à leur retraite.



Les entreprises conscientes du changement démographique ne demandent pas quel âge ont leurs collaborateurs ou les candidats qui postulent à leurs offres mais quelles sont leurs compétences. L'âge biologique est certes un facteur sur le marché du travail, mais seulement un parmi d'autres. Grâce à l'excellence de la médecine en Suisse, l'âge réel est de moins en moins important. L'essentiel est la productivité de chacun, ce qu'il sait faire et l'expérience qu'il apporte. Et même après avoir pris leur retraite, la plupart des gens restent en bonne santé pendant longtemps encore.

La faible natalité et l'allongement de l'espérance de vie au cours des dernières décennies ont pour conséquence que la proportion de personnes jeunes se réduit de plus en plus. Aussi, l'âge moyen des personnes actives occupées progresse. La natalité n'est pas seule responsable. Le relèvement éventuel de l'âge de la retraite est aussi en cause. La part des travailleurs âgés dans les entreprises augmente constamment. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 actifs (personnes en âge de travailler: 20-64 ans, avec et sans emploi) va plus que doubler entre 1991 et 2045. En 1991, 26 actifs sur 100 avaient plus de 65 ans; en 2045, ils seront 56 sur 100. Actuellement, 33 actifs sur 100 ont plus de 65 ans.

A partir de quand est-on «âgé»?

En règle générale, on parle de travailleurs âgés à partir de 50 ou 55 ans. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit comme travailleur âgé ou senior toute personne qui se situe dans la deuxième moitié

de sa vie professionnelle, qui n'a pas encore atteint l'âge de la retraite et qui est encore en bonne santé et capable de travailler.

50 ans et plus? Bienvenue!

Pour que les travailleurs âgés puissent pleinement déployer leur potentiel et enrichir leur entreprise de leur expérience, les modalités doivent s'y prêter, au même titre que pour les travailleurs jeunes et moins expérimentés. Les conditions de santé changent cependant avec l'âge. L'acuité visuelle commence à baisser vers 40 ans, aussi bien en termes de capacité d'accommodation (presbytie) que de perception des contrastes. L'ouïe se dégrade aussi et on est davantage gêné par les bruits parasites que les collègues

Ne pas sous-estimer le potentiel des travailleurs âgés.

plus jeunes. A 60 ans, la force physique est diminuée d'environ 20% par rapport à ce qu'elle était à 30 ans, et la mobilité baisse aussi avec l'âge. En vieillissant, on a davantage de problèmes chroniques: douleurs du dos, des membres, des articulations, problèmes cardiovasculaires, troubles de l'équilibre (voir le graphique page 6).

Il n'en reste pas moins que, grâce aux progrès de la médecine, on vit aujourd'hui beaucoup plus longtemps en bonne santé. La grande majorité des plus de 50 ans veulent rester productifs et engagés et sont en très bonne santé. Des études empiriques montrent que de nom-

breux seniors se sentent physiquement et mentalement en bonne santé et performants au travail (voir le graphique page 7). Si des travailleurs âgés sont en mauvaise santé, cela est dû avant tout à des habitudes de vie malsaines ou à des facteurs génétiques. Cependant, des contraintes et expositions excessives au cours de la vie professionnelle peuvent aussi y contribuer.

Pour employer des travailleurs âgés avec succès, il est indispensable de déterminer comment le travail doit être fait et de veiller à l'équipement, à l'environnement et au lieu de travail. Les tâches faisant appel à l'expérience, nécessitant une certaine décontraction et l'expérience de la vie peuvent avantageusement leur être confiées. Plus tolérants aux frustrations, ces travailleurs sont généralement plus persévérants lorsqu'il s'agit de poursuivre des objectifs. Ils sont aussi plus enclins à coopérer car ils s'intéressent davantage aux relations durables. En revanche, les tâches nécessitant des réactions rapides et de la précision (baisse de l'acuité visuelle) leur conviennent moins bien, de même que celles qui imposent de fortes contraintes physiques. Les seniors ont besoin de plus de temps pour récupérer, tant après le travail qu'à la suite d'un accident ou d'une maladie grave. Les durées de travail excessives et le travail par équipe leur conviennent donc mal. Il faut leur éviter les mauvais éclairages et le bruit. Les travailleurs âgés craignent aussi davantage la chaleur et le froid que leurs collègues plus jeunes.

Ergonomie des postes de travail

En règle générale, un poste de travail ergonomique est adapté à l'âge. Autrement dit, il doit pouvoir être

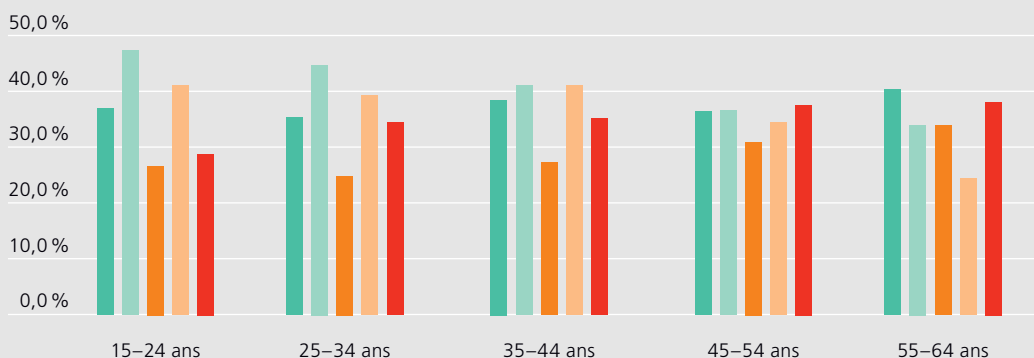


Maggie Graf
Cheffe du secteur Travail et santé, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Berne

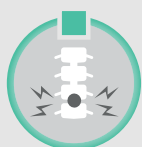


Anania Hostettler
Responsable de la communication, centre de prestations Conditions de travail, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Berne

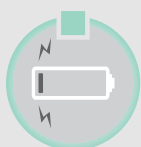
Fréquence des cinq problèmes de santé liés au travail les plus courants par groupes d'âge



Les douleurs des épaules, de la nuque et des bras ainsi que les troubles du sommeil augmentent avec l'âge. En revanche, les sensations générales de faiblesse, de fatigue, de manque d'énergie et les maux de tête diminuent.



Maux de dos (dorsalgies et lombalgies)



Faiblesse générale, fatigue, baisse d'énergie



Difficultés à s'endormir et à dormir toute la nuit



Maux de tête, sensation de pression dans le crâne, douleurs de la face



Douleurs des épaules, de la nuque et/ou des bras

adapté à différentes morphologies. Pour un travail de bureau, l'affichage à l'écran doit être bien lisible (taille de police, résolution, contraste) et la pièce doit être bien éclairée. De ce fait, il n'existe pas de valeurs limites ou de normes spécifiques concernant l'aménagement des postes de travail pour les travailleurs âgés, à l'exception de quelques consignes concernant le levage et le port de charges. Le poids admis pour les charges tenues près du corps est limité à 16 kg au maximum pour les hommes et 10 kg pour les femmes au-delà de 50 ans. Quand des poids en dessous

On trouvera des informations détaillées à ce sujet dans l'instrument d'évaluation «Risques pour la santé – Sollicitations sur le dos, les muscles et les tendons au travail» du SECO (www.seco.admin.ch).

Recommandations aux entreprises

Les entreprises peuvent aider de différentes manières leurs collaborateurs âgés à continuer de s'impliquer au travail, même si leurs capacités évoluent naturellement avec l'âge. Des actions sont possibles, en particulier dans les domaines suivants:

1. Gestion de la santé:

afin de rester performants jusqu'à un âge avancé, les travailleurs doivent être protégés des conséquences de leur travail sur leur santé, et pas seulement quand ils vieillissent. Il faut éviter à cet égard trois facteurs de risque principaux:

- les contraintes physiques excessives: travail musculaire statique, travail de force intense, activités répétitives, posture courbée et nécessitant de se tourner;
- les environnements de travail difficiles et dangereux résultant d'un

mauvais éclairage, de fortes variations de température, du bruit, etc.;

- la mauvaise organisation du travail, nécessitant des interventions trop longues. La promotion de la santé dans l'entreprise peut être renforcée au besoin avec une gestion de cas spécifique pour les travailleurs atteints d'une maladie chronique.

2. Gestion du personnel et culture d'entreprise:

les entreprises ont intérêt à analyser régulièrement leur pyramide des âges et à se préparer aux possibles changements qui les attendent sur les cinq à dix prochaines années. Les questions à se poser peuvent être les suivantes:

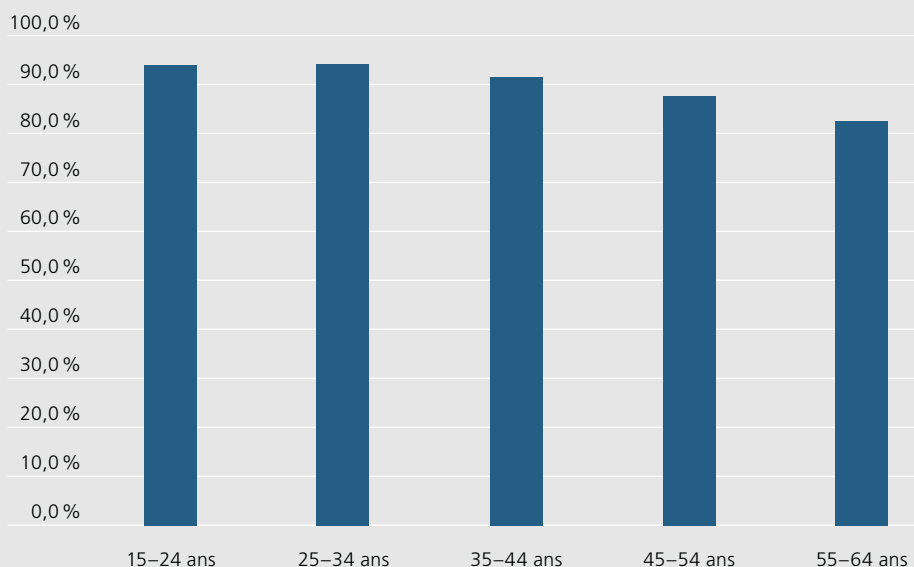
- Combien de personnes vont partir à la retraite?
- Sera-t-il facile de recruter de nouveaux collaborateurs?
- Combien de temps faudra-t-il avant qu'ils ne soient parfaitement opérationnels?

La transition avant le départ en retraite doit être flexible et inclure éventuellement la possibilité de laisser les spécialistes compétents travailler encore, à temps complet ou partiel, après l'âge de la retraite. L'entreprise doit également organiser les fins de carrière. Par exemple, les modèles de

Des postes de travail adaptés à l'âge sont importants.

de ces valeurs limites doivent être déplacés fréquemment ou d'une manière qui nécessite de courber le dos ou de se tourner, la durée de l'activité ou le nombre de mouvements par minute doivent être plus réduits pour les personnes de plus de 50 ans que pour les travailleurs plus jeunes.

Bonne santé générale par âge



En moyenne, **89,5%** des actifs jugent tout de même leur **état de santé bon ou très bon**.

Source: Enquête suisse sur la santé 2012, Office fédéral de la statistique (OFS).

carrière «en arc» donnent de bons résultats pour les travailleurs âgés. Dans ces modèles, les collaborateurs concernés, principalement des cadres, abandonnent des responsabilités pour utiliser leurs compétences dans d'autres fonctions pour lesquelles leur expérience, leur jugement, leur capacité de raisonnement et leur sûreté sont essentiels. Ils peuvent faire office de conseillers dans le cadre de projets ou de mentors aux jeunes recrues qui prendront la relève. Autre possibilité: le passage de fonctions d'encadrement à une fonction d'état-major ou à un poste moins stressant.

L'essentiel est que l'entreprise évite les conflits de générations en créant des liens intergénérationnels au moyen d'équipes mixtes ou, ici encore, d'un mentoring. Des études ont montré que ce sont les équipes d'âges mélangés qui sont souvent les plus productives.

3. Qualification et développement des compétences:

les formations continues ont pour but d'améliorer l'employabilité et d'éviter le chômage. Les seniors peuvent ainsi endosser un nouveau rôle ou un rôle adapté à leur âge dans l'entreprise,

qui continue ainsi à bénéficier de leur expérience et de leurs connaissances techniques. Il est important de bien comprendre que la formation continue et le perfectionnement ne sont pas intéressants uniquement pendant la première moitié de la carrière professionnelle, mais aussi tout particulièrement dans la deuxième.

Une gestion active des générations a des avantages

Face au changement démographique, les entreprises ont intérêt à définir l'organisation, l'environnement et les exigences des postes non seulement pour les jeunes travailleurs, mais aussi pour les plus âgés. Les entreprises qui misent sur des postes de travail sûrs et sains pour tous les âges en retirent des avantages: personnel plus satisfait, absentéisme réduit, productivité accrue, diminution des coûts.

Campagne actuelle «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge»

La population active vieillit non seulement en Suisse mais aussi dans toute l'Europe. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a lancé cette campagne en réponse à ce vieillissement. Intitulée «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge», elle s'articule autour de trois objectifs principaux en 2016-2017:

1. promouvoir le travail durable et le vieillissement en bonne santé et prévenir les problèmes de santé tout au long de la vie professionnelle;
2. fournir aux employeurs et aux travailleurs les moyens de gérer la sécurité et la santé au travail dans un contexte de population active vieillissante;
3. encourager l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

<https://osha.europa.eu/fr>
(Campagnes & Prix)



Evolution des fonctions avec l'âge

L'évolution des fonctions avec l'âge est soumise à un processus naturel. Cela ne veut pas dire pour autant que les travailleurs âgés ne peuvent plus faire leur métier. Malgré les changements liés à l'âge, la plupart des travailleurs restent en bonne santé et performants jusqu'à l'âge de la retraite. Tout ce qu'il faut, ce sont une sensibilisation générale au thème «vieillir au travail» et des mesures préventives adaptées à la constitution et à l'état de santé de chacun ainsi qu'aux contraintes liées au travail.



Source: Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, guide: Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge

Ce guide s'articule autour de quatre thèmes décrivant différents aspects du vieillissement au travail et donne des conseils pratiques sur la sécurité et la santé au travail.

http://professional.eguides.osha.europa.eu/SWZ_fr/list-themes



Sommeil

- Modifications du rythme du sommeil
 - ➔ répercussions sur le travail de nuit et par équipe
 - ➔ répercussions sur le travail nécessitant de la concentration



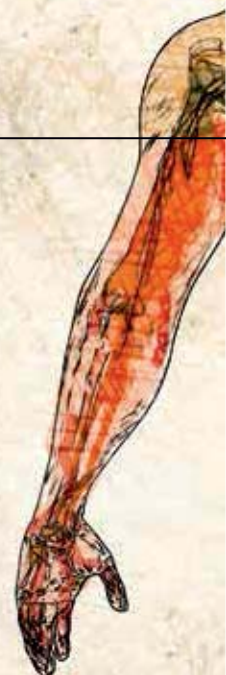
Système cardiovasculaire et appareil respiratoire

- Rendement cardiaque diminué
- Capacité pulmonaire réduite
- Saturation en oxygène diminuée
 - ➔ performances physiques plus faibles, réserves d'énergie diminuées



Appareil locomoteur (muscles, os, articulations, ligaments et tendons)

- Mobilité réduite
- Articulations plus raides
- Os plus fragiles
- Diminution de la masse musculaire
 - ➔ performances physiques plus faibles
 - ➔ baisse de la force musculaire
 - ➔ risque accru de blessures





Processus cognitifs / vitesse de conduction nerveuse

- Baisse des performances liées à la mémoire et au traitement de l'information
- Réactivité réduite
 - ➔ besoin de davantage de temps, risque accru d'accident pour les activités physiques



Système sensoriel

- Changements de la vision (lumière, couleurs, distance, vitesse)
 - ➔ diminution de l'aptitude à la conduite, difficultés à manipuler des appareils dans des conditions de luminosité changeante, difficulté à lire les inscriptions ou les textes sur un écran
- Changements de l'audition (sons, fréquences, localisation des sons)
 - ➔ conséquences sur la communication et la perception des dangers
- Changement de l'équilibre
 - ➔ risque accru de faux pas et de chutes



Peau

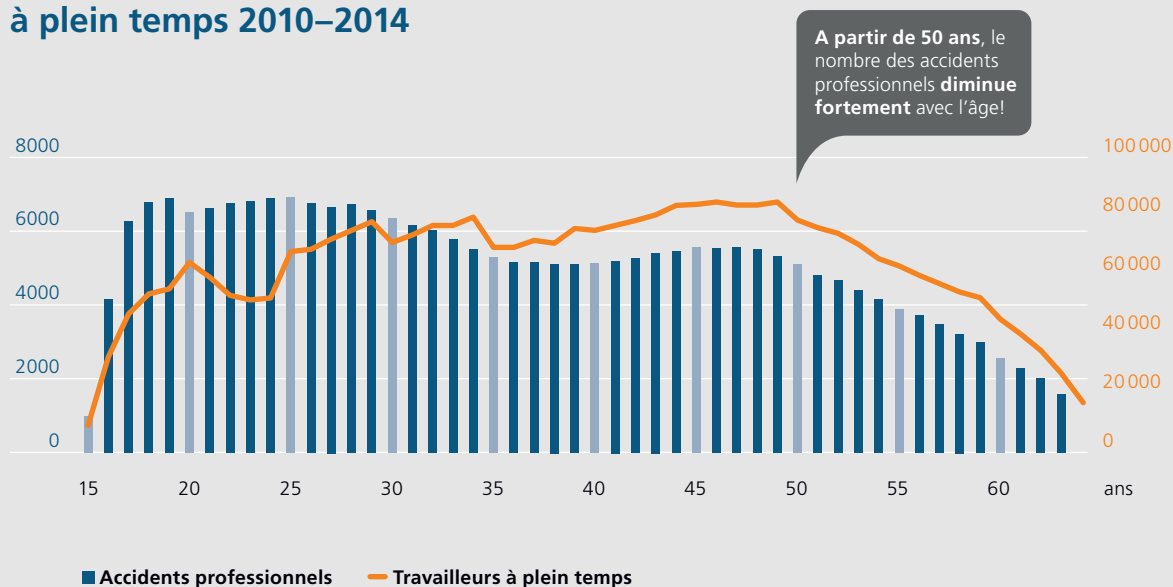
- Peau plus fine et plus sèche
 - ➔ sensibilité accrue aux irritations et inflammations

Les travailleurs âgés se blessent différemment

Les travailleurs âgés sont moins souvent victimes d'accidents mais ils se blessent différemment. Leurs capacités physiques, notamment la capacité de réaction, diminuent avec l'âge. Les chutes et faux pas sont particulièrement fréquents. La statistique des accidents montre également que les accidents des travailleurs âgés ont un coût. Au-delà de 50 ans, un accident professionnel coûte en moyenne nettement plus cher. Du fait de l'évolution démographique, ces dépenses auront un poids encore plus important sur les coûts d'assurance globaux. Une raison suffisante pour prendre des mesures appropriées en faveur de la sécurité au travail des travailleurs âgés.



Accidents professionnels et travailleurs à plein temps 2010–2014



La fréquence des accidents diminue avec l'âge

La statistique des accidents professionnels (AP) des cinq dernières années est éloquent : la tranche d'âge des moins de 30 ans est celle où les accidents du travail sont les plus fréquents. Le nombre d'AP diminue ensuite jusqu'à 40 ans puis augmente un peu entre 40 et 50 ans. A partir de 50 ans, le nombre de ces accidents diminue fortement avec l'âge. Le nombre des travailleurs à plein temps progresse avec l'âge jusqu'à env. 50 ans et baisse ensuite fortement. Si l'on calcule le risque d'accident professionnel à l'aide de ces deux grandeurs, il est élevé chez les jeunes, baisse jusqu'à env. 40 ans et reste ensuite à un niveau constant jusqu'à l'âge de la retraite. Conclusion : le nombre de travailleurs à temps plein et le nombre d'accidents diminuent avec l'âge (voir graphique ci-dessus).

La pyramide des âges annonce des changements radicaux

En sera-t-il de même à l'avenir? La pyramide des âges en Suisse indique que le nombre de travailleurs à plein

temps d'âge élevé augmentera. Les «baby-boomers» nés entre 1950 et 1970 ont actuellement entre 45 et 65 ans. En 2014, 1,4 million des personnes vivant en Suisse était âgé de 45 à 55 ans, soit 20% de la population. Les travailleurs âgés sont donc une thématique importante pour la sécurité au travail.

Travailleurs âgés : moins d'accidents mais des coûts plus élevés

Ce constat est encore plus flagrant si l'on considère non seulement le nombre des AP mais aussi leurs coûts. Un accident du travail d'un travailleur de 30 ans coûte en moyenne 3500 francs alors qu'il se monte à 8000 francs pour un travailleur de 55 ans. Deux facteurs sont vraisemblablement à l'origine de cette différence notable. D'une part, les personnes plus âgées gagnent plus : leurs indemnités journalières sont donc plus élevées. D'autre part, elles se blessent plus gravement et leur convalescence plus longue entraîne des frais médicaux plus élevés.

Les actifs plus jeunes sont plus souvent victimes d'accidents mais ces derniers coûtent en moyenne moins

cher. Chez les 15–29 ans, le taux d'accidents professionnels est de 37% tandis qu'il est de 44% chez les 30–49 ans. Seuls 19% des accidents professionnels concernent les plus de 50 ans. Mais ces accidents génèrent à eux seuls 30% de l'ensemble des coûts annuels (voir graphique en haut de la page 13). En chiffres absolus, les quelque 50 000 accidents professionnels des plus de 50 ans engendrent des prestations d'assurance d'un demi-milliard de francs chaque année.

Les assureurs-accidents enregistrent actuellement une baisse des accidents chez les plus de 50 ans, mais les coûts restent élevés. La forte augmentation du nombre des plus de 50 ans ces prochaines années, dans toutes les branches sauf peut-être chez les sportifs professionnels, impose clairement de prendre des mesures. Cette tranche d'âge représentera un groupe cible prioritaire en matière de sécurité au travail.

Comment les travailleurs âgés se blessent-ils?

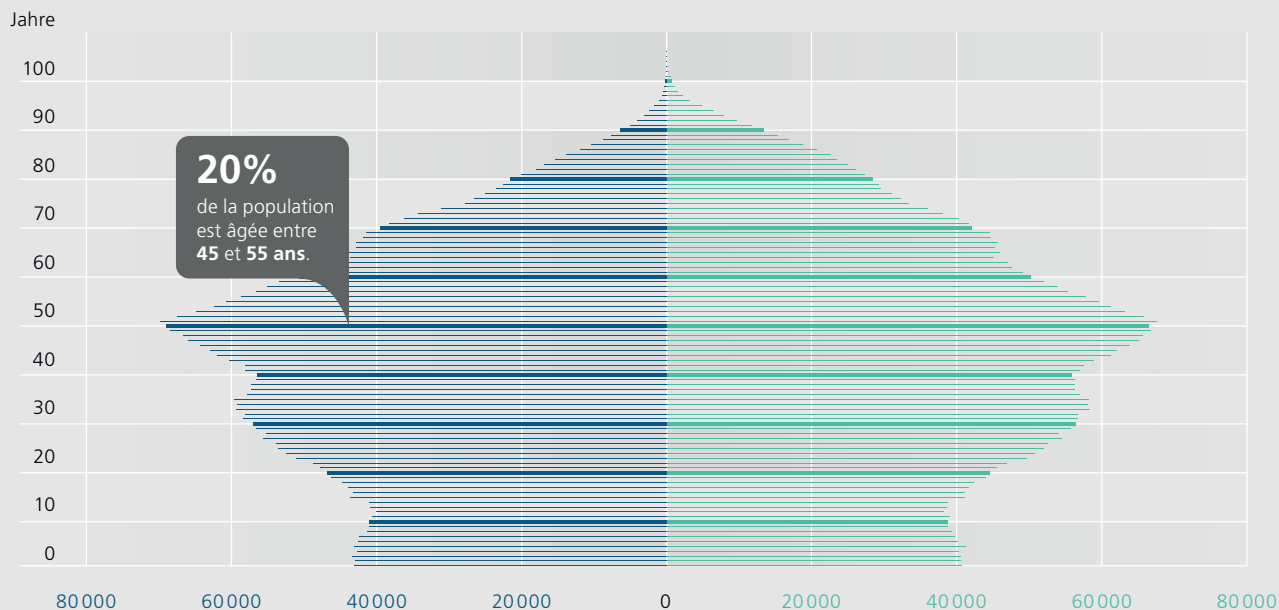
Les branches les plus dangereuses sont les mêmes pour tous les travailleurs, jeunes ou âgés : il s'agit généralement des travaux forestiers et de



Rahel Rüetschli
Cheffe du team
statistique,
Suva, Lucerne

Pyramide des âges en Suisse

■ Hommes
■ Femmes



la construction. La statistique des accidents montre aussi que les travailleurs jeunes et âgés se blessent lors des mêmes activités. En quoi les accidents des jeunes travailleurs et ceux des travailleurs âgés diffèrent-ils? Des différences sont constatées dans certaines circonstances d'accidents (voir graphique en bas de la page 13). Chez les plus de 50 ans, les glissades/dérapages (faux pas) représentent 35% des accidents professionnels et se déroulent principalement sur la glace ou la neige et dans les escaliers. Chez les victimes jeunes, la proportion de faux pas est bien plus basse: 21% chez les moins de 30 ans et 28% chez les moins de 50 ans. Les accidents dus au fait de heurter quelque chose ou de se cogner sont légèrement plus fréquents chez les travailleurs âgés. Très souvent, ils sont concomitants à une glissade. La personne chute et se cogne le coude ou la tête.

En revanche, les accidents liés au fait d'être «atteint» ainsi que les coupures, piqûres et éraflures diminuent nettement avec l'âge. Les victimes sont le plus souvent atteintes par de petits éclats dans les yeux, par exemple lors du rabotage. Les

piqûres/coupures sont majoritairement dues à des couteaux. C'est par exemple le cas d'un magasinier qui ouvre un carton pour déballer des marchandises ou une fleuriste qui coupe des roses.

Les chutes et faux pas sont particulièrement fréquents.

Les blessures sont également différentes selon la tranche d'âge. Elles touchent le plus fréquemment la main, le pied et la cheville chez toutes les catégories d'âge. Mais chez les travailleurs âgés, elles concernent aussi souvent des structures complexes (genou, épaule, coude, tronc ou dos), ce qui explique en partie les coûts plus élevés.

Expérience vs capacités physiques

L'expérience professionnelle augmente avec l'âge. Les travailleurs plus âgés connaissent les dangers et les règles de sécurité. Grâce à leur expérience, ils évitent certains accidents.

Ce rapport s'inverse pour les accidents en lien avec les capacités physiques, lesquelles comprennent trois composantes:

- vitesse de réaction;
- sens de l'équilibre;
- force.

Ces trois éléments diminuant tous avec l'âge, les accidents liés aux capacités physiques sont plus fréquents chez les travailleurs âgés.

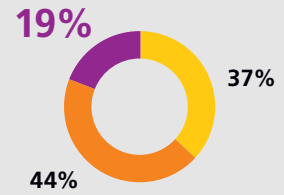
L'une des leçons à retenir est que l'expérience de ces derniers pourrait être exploitée pour éviter des accidents. En parallèle, les capacités physiques des jeunes travailleurs devraient être utilisées pour décharger les plus âgés. Une compensation réciproque entre l'expérience et les capacités physiques au sein d'une coopération intergénérationnelle pourrait ainsi contribuer à réduire la fréquence des accidents de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, tous âges confondus.

Nombre et coûts des accidents professionnels par tranches d'âge

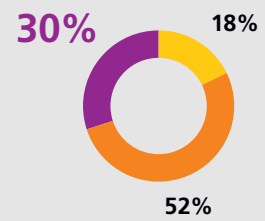


Seuls **19%** des accidents concernent les 50-64 ans. Mais ces accidents **gènèrent 30%** de l'ensemble des coûts annuels.

Accidents professionnels LAA, 2010-2014

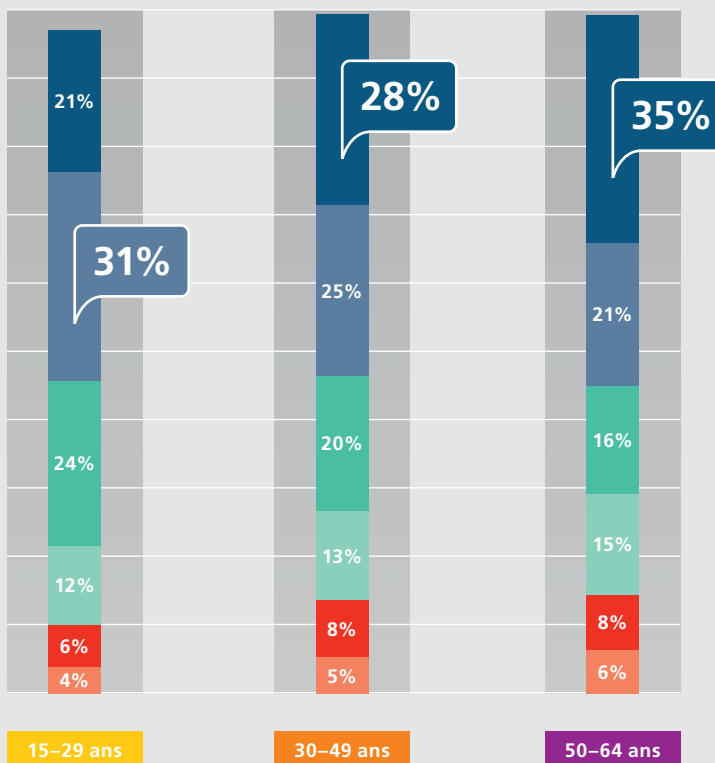


Coûts courants des accidents professionnels LAA, 2010-2014



Différences constatées dans les circonstances d'accidents par tranches d'âge (LAA 2010-2014)

Comptages multiples possibles!



- Glisser, trébucher
- Etre atteint, être enseveli
- Etre piqué, coupé, s'érafler
- Heurter quelque chose, se cogner, toucher ou prendre quelque chose
- Se surmener
- Chuter

Des travailleurs en bonne santé pour une entreprise en pleine forme

Le secteur de la construction est en pleine mutation. Les politiques climatiques et énergétiques, l'aménagement du territoire et la démographie modifient la donne. Cette mutation est une chance pour le secteur de la construction en bois. Aujourd'hui, ce secteur emploie 19 000 personnes et la tendance est à la hausse. Près de 50% des travailleurs y ont 30 ans ou moins. Dans un contexte de pénurie en personnel qualifié, fidéliser les plus de 30 ans est un réel enjeu. Tout est fait pour augmenter leur attachement. Davantage de formation continue et de perfectionnement, des plans de carrière spécifiques pour les travailleurs âgés et une nouvelle solution par branche Holzbau Vital doivent contribuer à une gestion des générations progressiste.



Se sentir bien
sur son lieu de
travail à tout âge

Exemple de bonnes
pratiques n° 1

Nombre de membres (2015)

1219

Nombre d'employés (2013)*

18 750

Nombre d'établissements (2013)*

2550

Métiers de la construction en bois

- Ouvrier
- Praticien sur bois
- Charpentier

- Chef d'équipe
- Contremaître
- Technicien
- Ingénieur
- Maître charpentier
- Employé/e de commerce et autre personnel commercial

Part du bois dans la construction porteuse selon la catégorie de bâtiment (2015)

- Maisons individuelles 17,3%
- Immeubles collectifs 9,5%

- Commerces, administrations 10,9%
- Enseignement, formation 21,5%
- Loisirs, sport, détente 9,2%
- Hôpitaux, homes, santé 12,9%
- Artisanat, industrie 13,6%
- Agriculture 39,6%
- Total toutes catégories de bâtiments 13,6%

* source: Office fédéral de la statistique (OFS)

Les mutations structurelles n'épargnent pas non plus le secteur de la construction. Le secteur de la construction doit et devra faire face à quatre enjeux majeurs:

- **Politique climatique:** 40% des émissions de CO₂ émanent du parc immobilier suisse.
- **Politique énergétique:** en Suisse, les bâtiments sont responsables de 50% de la consommation énergétique globale. Si l'on se base sur le taux actuel de rénovation, il faudra 100 ans pour que l'ensemble du parc atteigne une haute efficacité énergétique.
- **Aménagement du territoire:** chaque seconde, un mètre carré de terre agricole est construit. La croissance du parc immobilier devra donc davantage passer par une densification des structures des bâtiments.
- **Démographie:** aujourd'hui, 33 personnes sur 100 sont à la retraite. D'ici 2045, ce seront 56 personnes.

La branche de la construction en bois a de grandes chances de jouer un rôle majeur dans cette mutation. Le bois est un matériau naturel et écologique qui peut s'utiliser quasiment partout.

Les possibilités offertes par le bois dans l'artisanat, l'industrie, la conception et au niveau énergétique sont quasiment sans limite. Il permet des systèmes de construction durables et performants. Aussi, la dynamique de cette branche n'est pas une surprise.

Le défi de la pénurie en personnel qualifié

Malgré cette réussite apparente, c'est au niveau de la pyramide des âges qu'il y a un souci. Alors que la plupart des branches enregistrent un vieillissement des effectifs, c'est tout le contraire dans la construction en bois (voir graphique page 16).

Chaque année, la branche forme de nombreux professionnels et dispose d'une réserve confortable de personnel âgé jusqu'à 30 ans. Mais après 30 ans, nombre de travailleurs quittent la branche. Ce taux de fluctuation élevé s'explique notamment par le risque d'accidents et de maladies professionnels ainsi que par les sollicitations physiques et psychiques au travail.

Développement d'une nouvelle solution par branche

Pour contrecarrer cette tendance, la branche s'est penchée sur l'évolution démographique et sur la manière de garantir durablement des postes de travail sûrs. L'Association suisse des entreprises de construction en bois a ainsi développé une solution par branche nouvelle et innovante. «holzbauvital» combine la solution par branche pour la sécurité au travail (base: Suva/CFST) et un nouveau partenariat avec Helsana en matière de gestion de la santé en entreprise. Cette nouvelle solution est gérée par les partenaires sociaux.

Le bois est tendance.

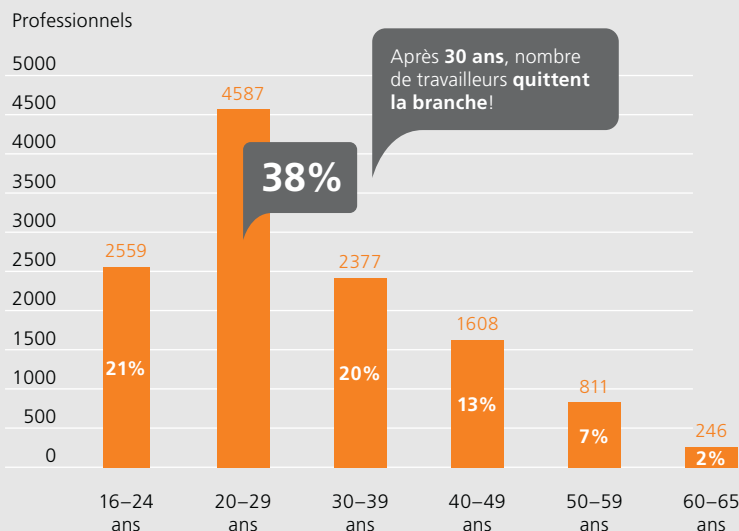


Hans Rupli
Président central de l'Association suisse des entreprises de construction en bois



Des perspectives d'évolution tout au long de la vie grâce à des conseils ciblés en matière de carrière.

Pyramide des âges du secteur de la construction en bois en Suisse



Du fait de leur petite taille, il est difficile aux petites et aux très petites entreprises de la branche de la construction en bois de trouver toutes seules des solutions à la pénurie en personnel qualifié. Adhérer à une solution par branche complète permet de franchir un cap qui leur donne la possibilité de réaliser des solutions avancées en matière de sécurité au travail, de protection et de gestion de la santé.

Des services complets

Outre la méthode MSST prescrite par la CFST, la nouvelle solution par branche comprend une vaste gamme de services axés sur la gestion de la santé afin de permettre aux travailleurs plus âgés de rester dans le métier. En plus d'offres optionnelles pour les membres de l'association (assurance collective IJM et contrat collectif de soins), cette solution comprend aussi des services pour la gestion de la santé en entreprise, des formations subventionnées dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ainsi qu'un case management d'entreprise et des plans de carrière pour travailleurs âgés.

Des horaires flexibles et des mesures ciblées d'allègement pour raison d'âge permettent d'atténuer les sollicitations physiques et psychiques. Des prestations d'assurance de qualité en cas d'absences liées à des maladies ou à des accidents confèrent davantage de sécurité: un gain d'image pour l'ensemble de la branche. Investir dans la sécurité au travail et la protection de la santé porte ses fruits, y compris en termes économiques, comme le montre l'exemple d'une entreprise membre de Holzbau Vital. En 2014, cette entreprise versait des primes LAA à la Suva environ 400 francs plus basses par travailleur que la moyenne de la branche, soit pour 60 collaborateurs une économie d'env. 24.000 francs par an.

Développement des travailleurs par la formation

C'est au niveau de la formation qu'il est possible d'agir: grâce à leur expérience, les travailleurs plus âgés peuvent accéder à de plus grandes responsabilités et à des fonctions de direction en suivant des formations continues. Des conseils en matière de carrière permettent aux jeunes de découvrir des perspectives d'évolution toute leur vie. L'association investit donc fortement dans la formation initiale et continue, et a créé son propre fonds d'exécution et de formation continue à financement paritaire dans le cadre de la convention collective de travail

Changement culturel

Les entreprises prospères entretiennent une culture d'entreprise de partenariat. Une convention collective de travail dans la branche de la construction en bois en constitue la base. Toutefois, l'ancrage au niveau des entreprises et de l'ensemble de la branche est un processus à long terme. Pour être menées à bien, la sécurité au travail, la protection de la santé et la gestion des générations doivent être solidement ancrées dans la culture de la branche et des entreprises. Ce ne sont pas uniquement les connaissances qui façonnent l'avenir: il y a aussi les mentalités. Le processus enclenché dans la branche de la construction en bois reflète un changement culturel avec pour objectif de modifier la perception de l'ensemble du métier. La construction en bois n'est pas fascinante uniquement pour les jeunes. La profession offre de bonnes opportunités économiques et des conditions favorables jusqu'à la retraite.

Holzbauvital: sécurité au travail, protection de la santé ainsi que gestion des générations et de la santé réunies

Solution par branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé



Partenariat pour la gestion des générations avec Helsana

- ✓ Assurance collective pour indemnités journalières en cas de maladie (IJM)
- ✓ Contrat de soins collectif
- ✓ Contrat de prestations pour la gestion de la santé en entreprise
- ✓ Prévention santé
- ✓ Case management

holzbauvital



Entretien avec Hans Rupli. Les réponses proviennent de la table ronde organisée lors de la Journée suisse de la sécurité au travail de la CFST (octobre 2016) à laquelle a participé Hans Rupli. Cette journée avait pour thème «Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge». Rédaction: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

M. Rupli, après 30 ans les professionnels quittent la branche de la construction en bois. Pour quelle raison?

Hans Rupli: «Nous réfléchissons à cette question depuis quelque temps. La fluctuation touche toutes les branches, et pas seulement la nôtre. Les contraintes physiques, la sécurité au travail et la protection de la santé mais aussi le plan de carrière jouent un rôle important. Nous avons par ex. découvert que la police recrutait souvent des jeunes de notre secteur. La construction en bois est un bon tremplin. Nous avons des travailleurs qualifiés qui éprouvent une grande fierté de leur métier. C'est une valeur appréciée aussi dans d'autres branches. Toutefois, nous ne voulons et ne devons pas retenir chaque collaborateur. Un charpentier qui devient chef de chantier ou concepteur peut continuer à utiliser ses connaissances de la construction en bois au service de la branche. Contribuer à l'«exportation» de notre profession nous fait aussi avancer.»

Et que faites-vous contre la pénurie en personnel qualifié?

Hans Rupli: «Nous axons nos efforts sur une meilleure qualité du poste de travail et sur la formation conti-

nue tout au long de la vie. La production numérique et la préfabrication facilitent le travail. Dans le même temps, les travailleurs, tout comme les cadres, doivent être mieux sensibilisés. Nous misons sur un bon système de formation et une meilleure prise en compte des sujets ayant trait à la santé. Notre objectif est de diriger les bons travailleurs vers le bon travail. Les entretiens avec ces derniers et les plans de carrière sont des outils importants. Tout le monde n'a pas les mêmes aspirations. Il est inutile d'opposer les travailleurs jeunes aux plus âgés. Les plus âgés apportent l'expérience et l'efficacité, les plus jeunes l'énergie et le dynamisme. C'est ensemble que nous atteignons les meilleurs résultats.»

Toutes les entreprises de votre branche ont-elles les mêmes problèmes?

Hans Rupli: «En général, les grosses entreprises ont plus de possibilités. Toutefois, notre branche comporte un grand nombre de petites entreprises. Avec notre nouvelle solution par branche, nous proposons aussi aux petites entreprises des solutions flexibles pour la gestion des générations. La sécurité au travail et la protection de la santé, couplées à des solutions d'assurance optionnelles de notre partenaire Helsana, forment une offre globale qui couvre tout. De plus, les entreprises affiliées peuvent ainsi faire baisser leurs primes et proposer à leurs travailleurs des assurances collectives avantageuses. Une opération réellement gagnant-gagnant pour la branche comme pour les entreprises.»

Gestion des générations: des mesures éprouvées au sein des CFF

Travail, vieillesse et santé: à l'instar de nombreux grands groupes, les CFF doivent relever les défis liés à l'évolution démographique et aux nouveaux besoins des travailleurs. Diverses approches ont été développées afin de faire face à cette situation: aménagement du travail, case management d'entreprise et mesures dans le domaine des compétences en matière de santé. Trois modèles de retraite et un modèle de durée de la vie active sont proposés afin de tenir compte des différents groupes professionnels ainsi que de la situation professionnelle et personnelle des travailleurs. Leur objectif: mieux adapter le temps de travail à la façon de vivre et rester en bonne santé jusqu'à l'âge de la retraite. Toutefois, il n'y a pas de solutions universelles. L'âge seul n'est pas un critère absolu.



Se sentir bien
sur son lieu de
travail à tout âge

Exemple de bonnes
pratiques n° 2





CFF: chiffres clés

Nombre de collaborateurs

33 000

Nombre de métiers, dont de nombreux spécifiques aux chemins de fer

Plus de 150 métiers

- Métiers artisanaux et techniques
- Informatique
- Métiers commerciaux
- Métiers de l'immobilier
- Métiers de l'ingénierie
- Métiers de la finance

Divisions opérationnelles

Voyageurs

- 14 300 personnes

- 1,21 million de voyageurs par jour
- 8600 trains de voyageurs par jour

Infrastructure

- 10 300 personnes
- Construction et entretien du réseau ferroviaire et des infrastructures: 3172 km de réseau ferroviaire, 6005 ponts, 319 tunnels, 31 874 signaux, 13 000 appareils de voie, 6 centrales hydroélectriques

Immobilier

- 800 personnes
- 3500 bâtiments
- Nettoyage/entretien des installations de gare

- Location de surfaces immobilières

Cargo

- 3100 personnes
- 205 000 t de marchandises/jour
- 1850 trains/jour pour le trafic marchandises

Unités centrales

- 4500 personnes
- Human Resources, Communication, Informatique, Finances, Droit et compliance, Sécurité et qualité, Développement de l'entreprise, Supply Chain Management

Axes stratégiques

La stratégie en matière de santé découle de la stratégie RH. Les scénarios impliquant une pénurie de personnel, la perte du savoir-faire ferroviaire spécifique et une hausse des coûts supplémentaires liés à la santé du personnel âgé mais aussi, de plus en plus, des jeunes doivent incontestablement être pris en compte dans la gestion des générations. Toutefois, cette stratégie est principalement liée à un système de valeurs visant à concilier les besoins du personnel avec la demande des CFF en collaborateurs performants.

La stratégie des CFF en matière de santé comprend quatre axes principaux:

- promouvoir les ressources personnelles et des conditions de travail saines (aménagement du travail, ergonomie et modèles d'avenir pour l'aménagement du temps de travail et la transition vers la retraite);
- renforcer l'intervention précoce (agir au plus tôt dans le domaine de la santé psychique, gestion des pré-sences);
- maintenir la performance (case management d'entreprise et services d'insertion);
- intégrer «Travail et santé» à la gestion (intégration de la santé dans les projets de construction ou d'acqui-

sition, conventions d'objectifs ou groupes de pilotage en matière de travail et santé avec les directions).

Défis de l'évolution démographique

L'âge moyen du personnel des CFF augmente continuellement depuis 2007. En 2015, il était de 44,7 ans. La part des plus de 50 ans progresse particulièrement rapidement. En 2015, elle s'élevait à 39,2%. Le changement démographique est une réalité de l'entreprise, mais pas un problème en soi. Par exemple, une étude de l'épuisement subjectif portant sur diverses professions a donné des résultats très variés. Dans certains groupes professionnels soumis à de fortes sollicitations psychiques, le risque d'épuisement augmente au-delà de 50 ans, alors qu'il baisse plutôt avec l'âge dans d'autres groupes.

Il n'y a pas que l'âge biologique qui compte.

Une enquête réalisée auprès du personnel des CFF a montré que si l'état de santé lié au travail, par ex. chez les artisans, se détériore avec l'âge, les valeurs sont plus nuancées pour les contraintes physiques, l'épuisement et les contraintes de temps. Il existe ici principalement une corrélation entre l'ancienneté et l'apparition de douleurs physiques ou la perception des contraintes de temps. Outre l'âge biologique, une analyse approfondie doit tenir compte des facteurs tels que



David Blumer
Responsable Aménagement du travail et Compétences en matière de santé, CFF SA, Berne



Préserver le savoir-faire des travailleurs âgés est synonyme de valeur ajoutée pour l'entreprise.

Les mesures spécifiques à une profession sont celles qui donnent les meilleurs résultats sur toutes les tranches d'âge.

l'ancienneté, la charge professionnelle ainsi que la situation personnelle du travailleur.

Approches des CFF

Ces enseignements ont conduit à la recherche de solutions moins axées sur des critères purement liés à l'âge mais reposant davantage sur des indicateurs, des évaluations des risques et des caractéristiques spécifiques aux groupes cibles. Les groupes de pilotage ont été l'un des éléments clés dans ce cadre. Combinant expertise des spécialistes et savoir empirique des responsables hiérarchiques, ils peuvent élaborer des mesures ciblées. Ainsi, des postes de travail ergonomiques profitent à toutes les tranches d'âge alors que l'abandon du travail de nuit pour les plus de 55 ans est une mesure d'aménagement du travail différenciée selon l'âge.

Autre exemple: le personnel de vente qui présente un taux d'épuisement supérieur à la valeur de référence en Suisse. Conclusion: il faut davantage de temps pour récupérer. Mais qu'en est-il des baisses de rendement au travail? Un projet pilote d'introduction de courtes pauses (5 à 10 minutes toutes les 2 heures) a fourni des résultats étonnants: épuisement et tension psychique moindres pour une productivité identique. Le groupe de pilotage peut désormais promouvoir sereinement ces courtes pauses dans toutes les régions.

Modèles d'avenir pour la transition vers la retraite

Les CFF suivent également une approche novatrice en matière de modèles de temps de travail. Le personnel doit, dans la mesure du possible, rester en bonne santé jusqu'à son départ à la retraite. De cet objectif global ont découlé les sous-objectifs suivants :

- adaptation du temps de travail à la façon de vivre et à l'état de santé;
- hausse de l'autonomie en matière d'horaires, meilleur équilibre entre les différents domaines de la vie;
- maintien du savoir-faire, transition progressive vers la retraite;

- préservation de la santé avec l'âge, diminution des coûts liés aux absences pour raison de santé et à la réinsertion.

Les CFF ont développé trois modèles de retraite et un modèle de durée de la vie active (voir présentation à la page 21) qui tiennent compte des diverses contraintes de chaque profession et des attentes des travailleurs:

- **Valida:** préretraite anticipée partielle ou complète pour les professions particulièrement pénibles à faible niveau de rémunération. En préretraite, le travailleur perçoit une prestation à titre de compensation de salaire et verse des cotisations à la caisse de pension.
- **Priora:** soutien financier d'une retraite anticipée pour les professions particulièrement pénibles ou à faible niveau de rémunération. Les CFF soutiennent le travailleur par un financement plus élevé de la pension transitoire.
- **Activa:** prolongation échelonnée de l'activité dans des conditions adaptées à l'âge d'un commun accord. Travail à temps partiel avant l'âge légal de la retraite et poursuite de l'activité au-delà de cet âge.
- **Flexa:** modèle de durée de la vie active: constitution volontaire d'une épargne de temps ou d'argent en vue d'une compensation ultérieure sous forme de congé sabbatique ou de réduction du taux d'occupation.

Nécessité d'une perspective globale

Les modèles des CFF sont progressistes mais ne permettent pas à eux seuls de relever les défis démographiques. D'après les études internes, la gestion des générations ne peut être solutionnée que par une approche différenciée des défis liés au travail, à la vieillesse et à la santé dans l'entreprise. Il faut une vision large, systématique et globale qui intègre le personnel de son entrée en fonction jusqu'à la retraite ainsi que les compétences individuelles, les sollicitations et les structures. Les mesures spécifiques à une profession, mais valables pour toutes les tranches d'âge, sont celles qui donnent les meilleurs résultats.



Modèles d'avenir pour la retraite et la durée de la vie active

Valida. Les travailleurs appartenant à des catégories professionnelles définies peuvent opter pour une préretraite partielle ou complète dès 60 ans. Durant leur préretraite, les travailleurs perçoivent une prestation à titre de compensation de salaire. Les cotisations à la caisse de pension continuent d'être versées de la même manière. Les travailleurs peuvent atteindre le niveau d'une rente viagère. Le modèle est financé par les cotisations des CFF et des travailleurs des catégories professionnelles définies. Il repose sur la solidarité entre tous les travailleurs, jeunes et âgés.

Priora. Lorsque ces travailleurs arrivent à trois ans de l'âge légal de la retraite au plus tôt, les CFF financent la pension transitoire de la caisse de pensions CFF à hauteur de 80% au lieu de 20%.

Activa. Le travailleur et son supérieur conviennent d'un commun accord de prolonger l'activité du travailleur à un taux d'occupation réduit au-delà de 64/65 ans. Ce modèle repose sur une réduction du taux d'occupation avant l'âge légal de la retraite et une poursuite de l'activité au-delà de cet âge. Les principaux éléments sont consignés dans le contrat de travail. La situation financière de la personne concernée devient ainsi comparable à celle d'une personne travaillant à plein temps jusqu'à l'âge légal de la retraite. Ce modèle est ouvert à toutes les catégories professionnelles sur la base d'un commun accord entre le travailleur et le supérieur.

Flexa. Ce modèle est ouvert à tous les travailleurs. Ces derniers peuvent, sur une base volontaire, se constituer un compte individuel temps en épargnant des éléments de temps ou d'argent. L'épargne d'argent est directement convertie en temps. L'épargne de temps ainsi constituée peut être utilisée ultérieurement à des fins personnelles (congé sabbatique ou réduction du taux d'occupation). Durant cette période, les travailleurs continuent de percevoir leur salaire actuel.



Entretien avec David Blumer. Les réponses proviennent de la table ronde organisée lors de la Journée suisse de la sécurité au travail de la CFST (octobre 2016) à laquelle a participé David Blumer. Cette journée avait pour thème «Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge». Rédaction: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

M. Blumer, les programmes d'austérité sont omniprésents. Même les CFF doivent faire des économies. Dans de telles conditions, comment mettre en œuvre les mesures en matière de préretraite et de gestion des générations?

David Blumer: «Effectivement, nous devons nous aussi faire des économies. Les CFF se sont toutefois clairement prononcés en faveur d'un très haut niveau de sécurité au travail et d'une gestion complète de la santé. Nous «perdons» chaque année des centaines de millions dans ces domaines. Trouver un bon équilibre entre travail et vie privée est aussi dans l'intérêt de l'entreprise. Mais pour introduire des mesures et modèles nouveaux, il faut disposer de données précises et d'informations fiables sur les effets. Nous pouvons ainsi fournir des arguments solides à la direction pour qu'elle continue d'investir dans la santé du personnel.»

Les CFF insistent-ils pour que les travailleurs réintègrent le plus vite possible leur poste après un accident ou une maladie?

David Blumer: «Les programmes de retour visent à réintégrer les travailleurs le plus tôt possible dans une structure journalière. L'objectif principal n'est pas de retrouver immédiatement une pleine performance mais de ramener le personnel dans la vie professionnelle. En cas de nouvel accident, les coûts seraient au final bien plus élevés, sans vision économique à long terme.»

Quelles sont les principales sollicitations pour les travailleurs âgés?

David Blumer: «Le domaine de la sécurité au travail est fortement réglementé. Les problèmes y sont généralement moins nombreux si toutes les mesures et règles de sécurité sont respectées. Pour la gestion de la santé, le potentiel d'action est plus important. Lors d'une récente enquête dans une entreprise artisanale, nous avons constaté que le stress psychique figurait en tête de liste. Nos recherches ont montré que des changements courts et rapides génèrent parfois les contraintes les plus pénibles pour les travailleurs. En accélérant et en changeant les processus, nous créons de l'insécurité et du stress. Il sera nécessaire d'agir à ce niveau à l'avenir.»

Engagé pour des entreprises en bonne santé

Assureur-maladie et accidents digne de confiance, le Groupe Helsana s'engage pour la santé et la prévoyance des particuliers et des entreprises. Il protège 1,9 million de personnes contre les conséquences financières liées aux maladies, aux accidents, à la maternité et à la dépendance des personnes âgées. Helsana développe des solutions d'assurance pour atténuer les conséquences économiques des absences dues à une maladie ou à un accident pour 46 500 entreprises et associations comptant au total 700 000 assurés. Grâce à sa palette de prestations et d'offres dans le domaine de la santé en entreprise, le groupe entend faire en sorte que les entreprises assurées et leurs travailleurs restent en bonne santé. On ne fait pas appel à la gestion des générations uniquement lorsque les effets du changement démographique se font sentir. Une entreprise en bonne santé permet à son personnel, par une gestion des générations anticipée, d'exprimer pleinement son potentiel quel que soit l'âge.



Se sentir bien
sur son lieu de
travail à tout âge

Exemple de bonnes
pratiques n° 3

Groupe Helsana: chiffres clés

Nombre de collaborateurs

3149

Nombre de clients assurés

- 1,9 million de clients
- 46 500 entreprises et associations comprenant 700 000 assurés

Principaux domaines d'activité

Particuliers

- Assurance de base
- Assurance complémentaire
- Assurance-accidents

Entreprises

- Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie
- Assurance-accidents

Indicateurs dans le domaine de la santé en entreprise

Assistance, conseil et accompagnement des clients entreprises pour toutes les questions liées à la gestion de la santé en entreprise – que ce soit pour travailler sainement, diriger sainement ou faire évoluer sainement une entreprise.

Changement démographique: un défi

Baisse du taux de natalité, augmentation de l'espérance de vie: le profil démographique de la Suisse a changé. La part des actifs de plus de 50 ans augmente sans cesse. Les acteurs politiques et économiques sont donc tenus, par des mesures appropriées, de compenser la pénurie de main-d'œuvre plus jeune en maintenant le potentiel des travailleurs âgés jusqu'à la retraite ou au-delà.

La gestion des générations est la réponse à la problématique du changement démographique. Une gestion active des générations aborde le sujet avant que les problèmes de vieillissement ne deviennent patents dans les entreprises. Les entreprises en bonne santé se préoccupent par principe de l'aménagement des conditions de travail et permettent à leurs travailleurs, jeunes comme plus âgés, d'exprimer au mieux leur potentiel.

Gestion de la santé en entreprise: le fondement

Persuadé que les entreprises ne peuvent perdurer que si elles ont des travailleurs en bonne santé, qu'elles les dirigent et leur permettent d'évoluer sainement, le groupe Helsana s'engage depuis longtemps dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise. Ces principes fondamentaux sont valables quelles que soient la tranche d'âge et les conditions de vie.

Une procédure structurée

Une connaissance précise des données de l'entreprise constitue la base des mesures ultérieures. Les indicateurs relatifs à la pyramide des âges, aux absences, aux thèmes

liés à la santé doivent être connus pour pouvoir en tirer les bons enseignements. Pour l'analyse, Helsana fait appel à des managers santé, qui, outre les connaissances liées à leur expertise, sont chargés d'apporter une vision extérieure. Souvent les entreprises n'ont qu'une connaissance vague de leurs problèmes car elles sont trop focalisées sur leur quotidien. Un regard extérieur permet d'aborder des problématiques qui ne seraient pas décelées en interne.

L'accent porte sur le fait que les travailleurs soient en bonne santé et le restent.

Une bonne gestion des générations nécessite de procéder de manière structurée (voir vue d'ensemble à la page 24). La première consultation et l'analyse approfondie de la situation permettent d'identifier en commun les faits et problématiques. Les mesures qui en découlent visent d'une part à préserver la capacité de travail individuelle, c'est-à-dire la santé de chacun. Il en va, d'autre part, de l'aptitude au poste de travail, c.-à-d. des conditions qui permettent aux collaborateurs de travailler dans un environnement favorable à la santé, avec le soutien et l'estime qui conviennent ainsi qu'avec les aménagements et les outils nécessaires.

Du changement de paradigme à la prévention

En matière de gestion de la santé et des générations en entreprise, une détection précoce est primordiale, car des conditions de travail pénibles augmentent le risque de maladies. Helsana a donc développé des outils de détection précoce basés sur Internet. Ils permettent de détecter les risques éventuels et de prendre des mesures adaptées. L'accent ne porte pas en premier lieu sur les travailleurs malades, mais sur le fait que le personnel soit en bonne santé et le reste.



Monika Lanz
Spécialiste en gestion de la santé Prévention et promotion de la santé Clients entreprises et particuliers
Helsana, Zurich



Ursula Bubendorff
Manager santé
Helsana Business Health,
Worblaufen

Gestion des générations: comment procéder



Première consultation

Il s'agit ici de mettre en évidence l'importance du changement démographique et de définir la suite du processus.



Analyse de la situation

On a recours à divers instruments éprouvés pour connaître précisément la situation. L'analyse de la pyramide des âges permet de connaître la composition du personnel par classes d'âge et révèle dans quelle mesure l'entreprise, dans son ensemble ainsi que dans les différents secteurs, est concernée par l'évolution démographique. Les données traitées ici concernent la structure de l'entreprise, l'organisation du travail, la fluctuation, les statistiques d'absence, les besoins actuels et futurs en personnel ainsi que les questions de composition des équipes, de transfert des connaissances ou de formation continue.



Plan de mesures

Les résultats de l'analyse de la pyramide des âges sont discutés en commun au cours d'un atelier pour définir les champs d'action possibles et élaborer des plans de mesures concrets. Les mesures diffèrent d'une entreprise à l'autre, puisque les problématiques, l'orientation stratégique et les possibilités de chaque entreprise sont différentes elles aussi. Les principales mesures sont notamment:

- formations et ateliers avec les cadres et les travailleurs;
- recommandations pour la promotion de la santé;
- utilisation de la détection précoce et de la gestion des absences.



Action

Les responsables du personnel et les supérieurs mettent en œuvre les plans de mesures établis. Helsana assiste les entreprises si besoin et recommande des partenaires externes pour des mesures complémentaires.



Evaluation

Une évaluation des mesures mises en œuvre permet d'autres améliorations et, bien souvent, ouvre de nouveaux champs d'action. Ainsi, les changements s'inscrivent durablement dans l'entreprise.



Une analyse approfondie de la situation permet de tirer les bonnes conclusions pour planifier les mesures appropriées.

Ce changement de paradigme conduit à une attitude proactive avec une approche préventive. La détection précoce permet de réduire les absences de longue durée et les coûts. Grâce à la formation, les travailleurs peuvent apprendre quoi faire pour améliorer leur propre santé. Si les cadres sont sensibilisés à une meilleure détection et à un meilleur signalement des signes avant-coureurs, on peut éviter bien des problèmes de santé et réduire les absences. Et une fois que les dirigeants portent leur attention sur la santé et l'évolution en bonne santé de leurs collaborateurs, un changement durable peut s'opérer dans les valeurs d'une entreprise.

Il ne s'agit pas tant de traiter les problèmes des travailleurs âgés que d'exploiter intelligemment le mélange des générations dans l'entreprise. Lorsqu'une entreprise combine l'esprit d'innovation des jeunes avec l'expérience des anciens, elle transforme le changement démographique en une opportunité. L'encouragement des générations doit se faire selon l'âge. Helsana, avec son offre de gestion des générations, se dirige donc vers une gestion de la démographie qui ne se concentre pas sur l'âge du personnel, mais sur ses conditions de vie, ses compétences et ses possibilités d'évolution. Résultat pour l'entreprise: des travailleurs satisfaits et motivés, une productivité en hausse, moins d'absences et de fluctuation, des coûts moins élevés – une valeur ajoutée réelle et durable.

EMS Frenkenbündten, Liestal BL

Données clés

- 140 lits médicalisés
- 50 000 jours de soins stationnaires par an
- CHF 16 millions: produit d'exploitation
- 144 EPT répartis entre 190 collaborateurs et 22 apprentis

Points forts de l'offre de prestations

- Lieu de vie et d'hébergement pour personnes âgées
- Lits médicalisés principalement pour la prise en charge de la démence et des soins palliatifs, pour séjours de longue et de courte durée
- Restaurant, restauration, offre de prestations et de locaux pour séminaires ou occasions spéciales

LEBEN, WOHNEN UND BETREUUNG IM ALTER
FRENKENBÜNDTEN



Le point de vue d'une entreprise

L'établissement médico-social Frenkenbündten à Liestal fait partie de la clientèle d'Helsana. Il est l'un des plus grands EMS du canton de Bâle-Campagne. (Pour plus d'informations: www.frenkenbuednten.ch) Nous avons

demandé à son directeur quels enseignements il a tirés de l'offre d'Helsana dans le domaine de la gestion des générations.



Entretien avec Bernhard Fringeli, directeur de l'EMS Frenkenbündten, Liestal BL, mené par Thomas Hilfiker, rédacteur.

M. Fringeli, qu'est-ce qui vous a décidé à faire appel à Helsana dans le domaine de la gestion des générations?

Bernhard Fringeli: «Notre personnel comprend des collaborateurs de tous âges: de 15 à 65 ans. Aujourd'hui, 37% d'entre eux ont plus de 50 ans. Les sollicitations physiques et psychiques liées au travail dans un EMS sont très fortes, même pour les travailleurs à temps partiel. C'est pourquoi nous nous sommes attachés à la promotion de la santé depuis plusieurs années déjà et intégrons de manière continue depuis 2011 des éléments de la gestion de la santé dans l'entreprise. Helsana nous a aidés à conduire la gestion des générations de manière structurée et à mettre en œuvre des mesures durables. C'est très important car nous sommes de plus en plus tributaires du fait que nos personnels plus âgés restent performants jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite malgré la pénibilité de leur travail, et de ce qu'ils puissent transmettre leurs savoirs aux plus jeunes.»

Quelles mesures avez-vous mises en œuvre?

Bernhard Fringeli: «Nos mesures se répartissent en trois catégories. Il s'agit tout d'abord de réduire les sollicitations en introduisant par ex. une rotation des postes de travail, en adaptant le travail par équipe et les conditions de travail pour les travailleurs âgés dans le secteur des soins ou encore en recrutant du personnel local pour réduire aussi la fatigue induite par les trajets. La seconde catégorie regroupe les mesures liées à la flexibilisation, par ex. la flexibilité dans la réglementation des congés,

dans la réduction du taux d'occupation ou dans l'âge de départ à la retraite avec un soutien financier dans le cadre de la modification du contrat de travail. La troisième catégorie concerne la formation continue. En multipliant les manifestations en interne, nous favorisons la formation continue et le transfert de connaissances des travailleurs de tous les échelons et de toutes les classes d'âge.»

Comment évaluez-vous les résultats?

Bernhard Fringeli: «Les résultats sont exclusivement positifs. Les mesures sont réalisables rapidement, ce qui fait qu'elles agissent immédiatement sur le bien-être de nos effectifs. Les mesures s'adressent à toutes les classes d'âge. Même si elles aident avant tout les travailleurs âgés à rester actifs et en bonne santé jusqu'à la retraite malgré un travail physiquement éprouvant, c'est l'ensemble du personnel qui en profite. C'est une redistribution des ressources qui a des effets positifs sur tout l'établissement. En outre, les mesures n'ont en grande partie aucune incidence sur les coûts.»

Où envisagez-vous d'agir à l'avenir?

Bernhard Fringeli: «Nous allons intégrer les connaissances acquises par l'analyse de la pyramide des âges avec l'aide d'Helsana dans la planification à long terme de l'établissement, et vérifier l'efficacité des mesures par des évaluations régulières. Pour 2017 et 2018, nous avons de plus prévu trois ateliers axés sur la promotion de la santé individuelle, la consolidation des qualités de l'encadrement et la détection précoce. Des thématiques qui contribuent toutes à une bonne gestion des générations.»

JSST 2016: se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge

La pyramide des âges se déplace vers le haut. Les plus de 50 ans sont toujours plus nombreux. Le personnel des entreprises ne constitue pas une exception. Quelles conséquences pour la prévention? Faut-il réévaluer le risque d'accident? Quelles mesures les entreprises peuvent-elles prendre pour que leurs travailleurs âgés restent en bonne santé et performants jusqu'au départ à la retraite? C'est à ce type de questions qu'a été consacrée la 16^e Journée suisse de la sécurité au travail (JSST) organisée par la CFST. Résumé de cette journée du point de vue d'un médecin du travail de la Suva.



Entretien avec:
Dr Dominik Schwarb
Spécialiste en médecine générale
et médecine du travail, Suva, Lucerne

Dr Schwarb, en tant que médecin du travail, quelles impressions vous ont laissés la JSST et ses présentations?

«Relativement peu d'études scientifiques et en médecine du travail traitent du thème «Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge». C'est aussi ce que cette journée a clairement confirmé. Il m'est donc impossible en tant que médecin du travail de dresser un état des connaissances à ce sujet. En revanche, certains messages clés des différentes présentations, qui reflètent bien le contenu de cette journée, sont restés bien gravés dans mon esprit.»

Qu'avez-vous particulièrement retenu?

«Dans son exposé d'introduction, le prof. **Peter Schneider** parle de l'apprentissage tout au long de la vie. Nous y sommes pratiquement contraints par la société. Dans le même temps, la demi-vie du savoir est de plus en plus courte. En prônant l'idée d'avantage concurrentiel, les parents surmotivés exercent une pression contre-productive sur les enfants. Ces derniers ne doivent pas forcément apprendre le chinois pour réussir. Selon P. Schneider, la formation doit reposer sur la curiosité et l'envie de connaître des choses que nous ne comprenons pas.

Rahel Rüetschli de la Suva a démontré que, statistiquement, les travailleurs âgés ont moins d'accidents que les jeunes mais ces cas coûtent nettement

plus cher, car leur convalescence est plus longue et leurs hauts salaires engendrent des indemnités journalières plus élevées (cf. article p. 10). J'ai été étonné par le nombre relativement bas d'actifs entre 52 et 65 ans en Suisse, qui s'expliquerait par des préretraites dans le bâtiment, une tendance générale ou par le travail à temps partiel.

Le **Dr Soltermann** a expliqué que le vieillissement entraîne une augmentation naturelle des maladies chroniques (usure des articulations, maladies cardiovasculaires mais aussi cancers) et que les perspectives professionnelles s'en trouvent modifiées.





Le prof. **Lutz Jänke** a conclu sur une note positive, en présentant des études qui indiquent que si les performances moyennes du cerveau diminuent avec l'âge, les performances intellectuelles restent stables voire augmentent chez un grand nombre de personnes. En revanche, le stress entraîne une détérioration directe des cellules cérébrales.

Les présentations de **Hans Rupli** de l'Association suisse des entreprises de construction en bois et de **David Blumer** des CFF ont montré qu'il existe de nombreuses approches mais aucune solution universelle pour la gestion des générations (voir articles p. 14 et p. 18). Chaque branche et

- 1 Un grand nombre de personnes se sont retrouvées au Centre de la Culture et des Congrès de Lucerne (KKL).
- 2 L'animatrice Marina Villa en train d'interroger les participants.
- 3 Felix Weber, président de Direction de la Suva et président de la CFST, suit attentivement les différentes présentations.
- 4 Intermède: un peu de gymnastique pour détendre les articulations et l'atmosphère.
- 5 David Blumer présente les approches de gestion des générations au sein des CFF.
- 6 Hans Rupli de l'Association suisse des entreprises de construction en bois explique les mesures contre la pénurie de main-d'œuvre dans sa branche..
- 7 Interventions poétiques de la troupe d'artistes «Theaterkoffer».



8 Marina Villa approfondit les thèmes de la journée au cours d'une table ronde.



9 Les discussions animées durant les pauses et le réseautage contribuent aussi à la réussite de la journée.

chaque entreprise doit développer ses propres concepts. Il est important d'anticiper et de ne pas se laisser dépasser par les événements.

La troupe d'artistes **«Theaterkoffer»** a montré de manière poétique avec quelle motivation et quels efforts la grande majorité affronte la pression économique et sociale liée au rendement. Elle a aussi évoqué symboliquement l'impuissance grandissante face aux aspects négatifs de l'économie de marché.»

Que peut-on faire pour rester en forme en vieillissant?

«Nous le savons tous: chacun vieillit différemment. Qu'il s'agisse des facultés mentales, physiques ou sociales, il semblerait que soit on s'en serve soit on les perde. Du côté médical, l'hypertension et le diabète doivent être contrôlés. La danse a été citée plusieurs fois comme l'un des meilleurs moyens pour entretenir les capacités cognitives et la coordination jusqu'à un âge avancé. Malheureusement, la gent masculine n'aime généralement pas danser, comme me l'ont confirmé les sourires dans la salle. Peut-être devrait-on étudier les bénéfices du visionnage d'un bon match de foot à la TV.»

Quel est votre point de vue de médecin du travail sur le thème «Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge»?

«D'après mon expérience et les observations que j'ai pu faire autour de moi, j'estime que les capacités physiques maximales sont atteintes entre 18 et 25 ans. Je situe l'apogée des facultés intellectuelles et de la capacité d'assimilation dans la même tranche d'âge. Vienne s'ajouter ensuite l'expérience professionnelle et personnelle. Pondérer, organiser, diriger, mener un entretien ou transmettre un savoir-faire font partie des nombreuses capacités qui s'acquièrent au fil des années voire des décennies. Il semble y avoir un large consensus sur le fait que la pleine maîtrise d'une activité nécessite au moins 10 ans, qu'il s'agisse du football ou du piano, ou d'une spécialisation médicale comme la chirurgie.

La gestion de son propre stress est très importante à mes yeux. Les attentes, les possibilités et les capacités doivent être compatibles, bien que cela soit plus facile à dire qu'à faire.

La curiosité est probablement un élixir de vie. On ne doit jamais renoncer à apprendre ni à faire des choses nouvelles.»

Qu'est-ce que la JSST?

Sur mandat de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, la Suva organise tous les deux ans la Journée suisse de la sécurité au travail JSST. Le thème choisi s'inspire toujours de la campagne européenne de l'EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). Pour

les années 2016 et 2017, le thème principal est «Se sentir bien sur son lieu de travail à tout âge». La prochaine JSST aura lieu le 24 octobre 2018.

Les exposés des journées JSST peuvent être téléchargés sur le site Internet de la CFST (www.cfst.ch/jsst).



Prévenir efficacement la cause d'accident numéro un

Chaque année, plus de 175 000 travailleurs sont victimes de chutes et de faux pas. En plus de provoquer des souffrances, ces accidents sont aussi très coûteux. La bonne nouvelle: la plupart d'entre eux sont faciles à éviter.

Rien ne saurait remplacer les travailleurs en habits orange. Le personnel de l'Office des ponts et chaussées (OPC) du canton de Berne est en charge de travaux très variés: exploitation et entretien des routes cantonales, planification et surveillance de l'ensemble des projets de construction sur le domaine public ainsi qu'entretien des rues, places, ponts, dispositifs de signalisation, installations d'assainissement, etc.

Près de 350 collaborateurs de l'OPC sont au service de la population de ce canton. Aucun autre office cantonal ne dispose d'autant de personnes travaillant en extérieur. Il est donc évident que la prévention des accidents y joue un plus grand rôle que dans d'autres services. «Il arrive fréquemment que des accidents surviennent lors d'interventions sur la chaussée», indique Jörg Bürgin, chef du service Environnement et sécurité auprès de l'OPC. Proportionnellement, il s'agit souvent de chutes et faux pas. Rien d'étonnant: en Suisse, ils constituent la cause d'accident numéro un depuis des années.

Un plus grand risque pour les travailleurs âgés

Les travailleurs âgés sont en moyenne davantage concernés par ces accidents. «Cela s'explique en partie par une baisse des performances physiques du fait de l'âge», précise Raphael Ammann, chef de la campagne trebucher.ch de la Suva (cf. article de Rahel Rüetschli, p. 10). Contrairement à leurs collègues plus jeunes, les personnes d'un certain âge souffrent plus régulièrement de troubles de l'équilibre ou d'autres soucis de santé. «En général, les personnes âgées ont plus de risques de trébucher et de chuter», souligne R. Ammann. Pour ce dernier, cette thématique va gagner en importance dans le futur en raison du changement démographique. «Il y aura de plus en plus de travailleurs de plus de 50 ans. Nous allons par conséquent axer notre campagne de prévention encore plus sur ce groupe.»

Bien que l'OPC du canton de Berne emploie de nombreux hommes d'un certain âge à l'entretien de la voirie, Jörg Bürgin souligne que la problématique touche l'ensemble du personnel. «Il est dans l'intérêt du canton que nos collègues prennent les

précautions nécessaires pour prévenir ces accidents.» C'est également pour cette raison que l'OPC a décidé en 2013 d'entreprendre une opération de prévention intensive de six jours. «Chaque collaborateur a dû participer à cette opération pendant deux heures», a ajouté J. Bürgin.

Différents modules de prévention

La Suva était présente lors de ces journées de prévention et a apporté son soutien à la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie (TTE) en mettant à disposition divers modules autour du thème «chutes et faux pas». Deux d'entre eux ont rencontré un vif intérêt: un exercice d'équilibre spécial ainsi qu'un parcours d'embûches qui a permis aux collaborateurs de l'OPC d'expérimenter diverses situations présentant un risque de chute et faux pas afin qu'ils puissent apprendre comment les éviter au mieux. «Le parcours a été bien accueilli par le personnel et a fourni matière à discussion», indique J. Bürgin. Raphael Ammann de la Suva s'en réjouit aussi. Pour ce dernier, «le fait de discuter des défis et des dangers liés aux chutes et faux pas constitue déjà un réel progrès.»



Le parcours d'embûches permet d'identifier les risques de chute et de faux pas et de les éviter.



Barbara Senn
Porte-parole,
Suva, Lucerne



Modules de prévention: un investissement qui porte ses fruits

Comment prévenir les accidents durant les loisirs? Que peuvent faire les employeurs pour que leur personnel soit en meilleure forme? La Suva soutient les entreprises intéressées à l'aide de modules de prévention sur différents sujets («sécurité à vélo», «ergonomie» au poste de travail, «chutes et faux pas», etc.). L'expérience montre que cet investissement porte ses fruits: grâce à des mesures de prévention ciblées, le risque d'accidents durant les loisirs peut être réduit de 9 % en un an.

Informations complémentaires:
www.suva.ch/modulesdeprevention



6430 francs par accident

Chaque année, près de 175 000 assurés LAA sont victimes d'une chute ou d'un faux pas. Environ 62 000 accidents surviennent au travail. Bien entendu, ces accidents ne sont pas uniquement une source de souffrances pour les victimes. Ils représentent également des coûts élevés pour toutes les parties concernées. Chaque accident coûte environ 6430 francs, soit en moyenne 2000 francs de plus qu'un accident du travail. Les près de 62 000 accidents liés à une chute ou un faux pas coûtent ainsi environ 485 millions de francs par an.

Informations complémentaires:
www.trebucher.ch



Une mesure de prévention: les exercices d'équilibre.

Prévention des chutes et sensibilisation

Les faits parlent d'eux-mêmes: grâce à la sensibilisation des personnes aux dangers liés aux chutes et faux pas sur la chaussée, il est déjà possible de prévenir des accidents. «Chacun peut éviter les chutes ou les empêcher», souligne Raphael Ammann. «Agir avec prudence est la clé.» Pour cela, il convient d'adapter le rythme à la situation et de rester concentré. C'est notamment le cas des travailleurs de plus de 50 ans, pour qui le risque de chute est plus élevé, comme indiqué précédemment.

Pas de téléphone dans les escaliers

Près d'un tiers des accidents dus aux chutes et faux pas ont lieu dans les escaliers. Et ici encore, il suffit de suivre quelques conseils simples mais efficaces pour être en sécurité. «Dans les escaliers, il faut toujours regarder les marches», indique Raphael Ammann. L'utilisation du téléphone portable y est absolument proscrite car «elle détourne l'attention de l'utilisateur et le met en danger!».

Il faut également éviter de courir dans les escaliers, même si l'on est pressé. «Pour gagner quelques secondes, nous nous exposons à un risque de chute beaucoup plus élevé», avertit R. Ammann. L'expert de la Suva recommande en outre de toujours utiliser la main courante.

Diminution des accidents dès l'année suivante

L'exemple de l'OPC du canton de Berne prouve l'utilité des messages de la campagne de la Suva. Bien qu'aucun chiffre précis ne soit disponible, Jörg Bürgin de la TTE affirme: «L'année suivante, une diminution du nombre d'accidents a été enregistrée.»

Il est en revanche difficile d'estimer le nombre d'accidents qui ont concrètement été évités grâce à ces journées de prévention. Toutefois, Raphael Ammann, chef de la campagne de la Suva, affirme: «Même si nos actions ne permettent de prévenir qu'un seul accident, elles auront tout de même valu le coup.» Jörg Bürgin partage également cet avis. «Nous allons encore organiser de telles journées de prévention à l'avenir.»



L'examen professionnel des spécialistes STPS en bonne voie

Le projet de nouvel examen professionnel pour les spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS) suscite un grand intérêt. L'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS et les participants au projet sont interrogés à diverses occasions à propos de cet examen. Cet article récapitule les principaux points abordés.

L'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS souhaite créer un examen professionnel solide et axé sur les compétences dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Cette déclaration remonte au printemps 2015 alors que les travaux concrets étaient dévoilés pour la première fois aux milieux intéressés. Cet objectif n'a pas changé depuis. Il peut être complété par une citation tirée du site Internet du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI):

«La formation professionnelle supérieure repose sur l'expérience professionnelle acquise antérieurement. En combinant enseignement et pratique professionnelle, elle inscrit au degré tertiaire le principe de la formation duale. **La formation professionnelle supérieure est axée sur l'acquisition de compétences et sur la prise en compte des besoins du marché du travail.** Elle encourage l'apprentissage basé sur la pratique, l'application rapide des connaissances professionnelles nouvellement acquises et un rythme d'innovation élevé.»

Le nouvel examen professionnel vise à être une formation de base dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé au poste de travail.

Règlement d'examen et directives approuvés par le SEFRI

Les titulaires du brevet fédéral de spécialiste STPS doivent disposer de bases solides au niveau pratique et théorique afin de pouvoir agir avec assurance dans un environnement toujours plus complexe. Le résultat de la consultation réalisée à l'été 2016 a notamment montré que le règlement d'examen proposé et les directives y afférentes répondent à cet objectif ambitieux. Les retours positifs l'ont clairement confirmé. Différentes remarques relatives à des optimisations et précisions ont également été communiquées. Ces dernières ont été évaluées et en grande partie intégrées dans une version remaniée du règlement d'examen et des directives. Les deux documents constitueront la base de l'examen professionnel et ont été soumis pour approbation au SEFRI en octobre 2016.

L'examen par le SEFRI a été concluant et la traduction peut donc démarrer car les documents doivent être disponibles en allemand, français et italien. Le nouvel examen professionnel sera ensuite publié officiellement.

Préparation de l'organisation des premiers examens

Les préparatifs pour l'organisation concrète des premiers examens sont actuellement en cours. La sélection et la



Peter Schwander
Président de l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS, chef de l'Inspection de l'industrie et de l'artisanat, wira, Lucerne



Marc Truffer
Vice-président de l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS, chef de la division sécurité au travail, Suva, Lausanne



Le site Internet www.diplome-stps.ch contient des informations actualisées régulièrement sur le nouvel examen professionnel des spécialistes STPS.

formation des experts aux examens ainsi que des auteurs des énoncés de l'examen revêtent une importance cruciale. L'association recrute à cette fin des praticiens expérimentés issus des branches et domaines les plus divers.

Dans la mesure où, pour la formation professionnelle supérieure, la responsabilité de la formation et celle de l'examen sont assumées par des organisations différentes, l'association est en contact avec plusieurs organismes de formation qui développent et proposent les modules principaux, à option et d'approfondissement en fonction des compétences définies dans les directives. Une séance d'information pour les organismes de formation et autres intéressés a eu lieu à Berne le 28 octobre 2016. Trente personnes issues de 25 institutions des secteurs public et privé étaient présentes.

Le président de l'association, Peter Schwander, a rappelé l'historique et l'état du projet. Le vice-président de l'association, Marc Truffer, a présenté le règlement d'examen, les directives, la conception modulaire et abordé plus en détail les différents éléments de l'examen final. Le premier examen professionnel en allemand est prévu au printemps 2018. L'association souhaite organiser l'examen en français dès l'automne 2018 et en italien dès 2019.

Réponses aux questions ouvertes

A l'issue des présentations, les participants ont posé des questions portant en particulier sur le contenu et la conception des examens modulaires ainsi que sur la réglementation de l'offre de formations. Il a ainsi été mis en évidence qu'un prestataire est libre de choisir les compétences auxquelles il forme et la durée de la formation ainsi que de définir le contenu des cours et d'organiser les examens modulaires dans le cadre des spécifications

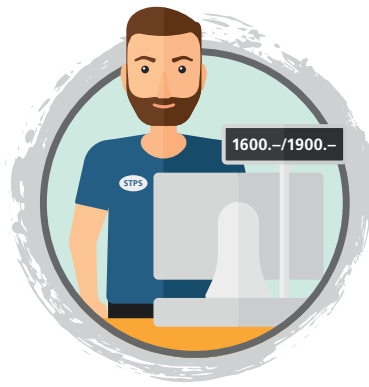
du règlement d'examen et des directives. L'association s'engage pour une libre concurrence et ne formule actuellement aucune consigne. Toutefois, elle se réserve le droit, si nécessaire, de procéder ultérieurement à une accréditation des prestataires.

Pour les organisations et personnes intéressées ayant d'autres questions, l'association a élaboré une liste des demandes les plus fréquentes, auxquelles elle a répondu dans la mesure des possibilités actuelles (voir p. 33). Cette foire aux questions est disponible avec d'autres informations sur le site Internet www.diplome-stps.ch. Les informations sont adaptées et complétées en permanence. Outre le règlement d'examen actuel et les directives y afférentes, vous y trouverez également les publications des différentes sessions d'examen.

Informations complémentaires

- **Site Internet:** www.diplome-stps.ch
- **Aperçu:** pour retrouver des informations sur la mise en place de l'examen professionnel, les modules de formation et le système d'examen professionnel, consultez le n° 83 de la revue Communications de la CFST de novembre 2016, p. 34 à 37.

Foire aux questions



1 Qui est admis à l'examen?

Les personnes possédant les certificats de modules nécessaires ou les équivalences reconnues par l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS **et**

- 1) un certificat fédéral de capacité (CFC) ou un diplôme équivalent et une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont une année au moins dans le domaine de la STPS, ou
- 2) une maturité gymnasiale, une maturité spécialisée, un certificat de culture générale ou un certificat équivalent et une expérience professionnelle d'au moins 5 ans, dont une année au moins dans le domaine de la STPS, **ou**
- 3) un diplôme de fin d'études et une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont une année au moins dans le domaine de la STPS.

Les chargés de sécurité et ingénieurs de sécurité reconnus selon l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail (RS 822.116) sont admis directement à l'examen professionnel fédéral.

2 Quel titre porteront les personnes n'ayant suivi qu'un ou des modules isolés du cursus?

Le titre protégé de «spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé» est réservé aux personnes ayant réussi l'examen final du brevet fédéral. Un certificat de fin de module, au sens d'une formation continue, sera établi pour les modules isolés.

3 Quelle est la taxe d'examen?

La taxe d'examen pourra être définie après l'approbation du règlement d'examen. Les examens professionnels doivent être proposés à un tarif couvrant les coûts. Selon les relevés du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), la taxe d'examen pour les examens professionnels s'élève entre 1600 et 1900 francs. La taxe sera communiquée au plus tard lors de la publication des premiers examens.

L'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS n'a pas d'influence sur les tarifs des examens

modulaires organisés par les prestataires. Merci de vous adresser directement aux organismes de formation.

4 Les diplômes délivrés aux chargés de sécurité et ingénieurs de sécurité par la CFST resteront-ils valables?

L'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS ne peut pas se prononcer concernant la validité de diplômes émis par d'autres organisations.

Sauf indication contraire, un certificat de formation continue a en principe une validité illimitée.

5 L'examen professionnel a-t-il des conséquences sur le titre d'ingénieur de sécurité?

Le titre d'ingénieur de sécurité CFST ne sera pas affecté par l'introduction de l'examen professionnel. Un examen professionnel supérieur qui devrait remplacer le titre actuel est prévu probablement pour 2020. Le futur règlement d'examen contiendra des dispositions transitoires à ce propos.



6 Le titre de «spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé STPS» permet-il de porter le titre «spécialiste MSST»?

L'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS œuvre, dans le cadre de ses possibilités, afin que les futurs participants à l'examen professionnel soient reconnus en tant que spécialistes MSST au sens de l'ordonnance sur les qualifications.



2^e vague de recertification des solutions MSST interentreprises: questions et réponses



Erwin Buchs
Hygiéniste du travail SSHT,
responsable du service spécialisé MSST de la CFST,
Fribourg

A ce jour, la CFST a recertifié près de 100 solutions MSST interentreprises regroupant des solutions par branche, des solutions par groupe d'entreprises ainsi que des solutions type de différents fournisseurs. Dans un souci d'assurance qualité, la CFST soumet tous les cinq ans l'ensemble de ces solutions MSST collectives à une recertification. Cet article résume les principales questions et réponses à ce sujet.

1

Pourquoi une recertification?



- La CFST souhaite **maintenir** l'état des solutions MSST collectives dans un souci **d'assurance qualité**. Il s'agit par conséquent de vérifier les critères contrôlés lors de la première certification. Une qualité constante ou même supérieure est également dans l'intérêt des organismes responsables et des entreprises car elle permet de garantir la prévention.
- Au fil des ans, le **personnel change**. Les organismes responsables, les spécialistes MSST auxquels il est fait appel et les représentants des travailleurs ne sont plus les mêmes. Les nouveaux doivent se familiariser et prendre leurs marques avec les concepts existants. La recertification vérifie ce **transfert de savoir-faire**.
- Le développement économique est permanent. Les changements structurels des processus de travail impliquent une mise à jour régulière de la détermination des dangers et des mesures en découlant. **La recertification permet de vérifier si les solutions MSST collectives sont régulièrement actualisées.**

2



Qu'attend-on de la part des organismes responsables des solutions par branche, des entreprises ou associations proposant des solutions par groupe d'entreprises et des fournisseurs de solutions types?

- Le **contenu et les fonctions** de la solution interentreprise doivent être **contrôlés** régulièrement **et remis en question** si besoin.
- On veillera tout particulièrement à ce que **l'appel aux spécialistes MSST** soit organisé au moyen de conventions écrites qui tiennent compte des tâches, conformément aux art. 11a à 11g de l'ordonnance sur la prévention des accidents OPA.
- **L'évaluation des risques doit être actualisée**, les nouveaux risques doivent être réévalués selon l'état actuel de la technique et des connaissances. Les mesures et les formations doivent être adaptées à la nouvelle évaluation des risques.
- La **formation continue et le perfectionnement sont essentiels**. La recertification vérifie si des actions prioritaires et des formations sont effectuées régulièrement.
- Le financement d'une solution MSST interentreprise doit être assuré. Ce n'est qu'ainsi qu'une solution par branche ou par groupe d'entreprise peut fonctionner efficacement.
- Les **objectifs doivent être régulièrement contrôlés** et adaptés à la nouvelle situation.
- Les organismes responsables doivent inciter les entreprises affiliées et leurs unités à s'impliquer activement dans la mise en œuvre des solutions MSST.
- La CFST demande un **rapport d'expériences** afin de vérifier l'ensemble des activités. Un modèle Word sera envoyé env. 1 an avant la recertification aux organismes responsables ou unités organisationnelles. Ce document simplifie la rédaction du rapport d'expériences et contient tous les points nécessaires à l'évaluation de la solution MSST interentreprise. Ce rapport ainsi que l'outil d'audit du responsable de branche se basent sur la méthode MSST (en 10 éléments, voir question 4).
- Toutes les personnes mentionnées dans l'organisation des solutions MSST interentreprises confirment, par leur signature, l'exactitude du rapport d'expériences et leur collaboration. Une attention toute particulière sera portée au droit de consultation des travailleurs pour toutes les questions de sécurité au travail et de protection de la santé (art. 6a OPA et art. 6 OLT 3). Généralement, la CFST reconnaît les solutions MSST interentreprises uniquement si celles-ci ont été élaborées avec le concours des partenaires sociaux et sont accompagnées par ces derniers.

3



Comment se déroule la recertification?

- Environ un an avant l'échéance du certificat, le service spécialisé MSST de la CFST envoie un courrier aux organismes responsables (SB), aux entreprises (SGE) ou aux fournisseurs (ST) et les informe d'une évaluation et recertification imminentes. Le modèle nécessaire à la rédaction du rapport d'expériences est joint à ce courrier.
- Le **responsable évalue l'état** de la solution MSST interentreprise **au cours d'un audit** et rédige un rapport avec une demande à l'attention de la commission spécialisée 22 de la CFST (MSST). Des améliorations ultérieures ou des informations supplémentaires seront demandées si besoin.
- La **commission spécialisée 22 (MSST) évalue la solution MSST** interentreprise pour le compte de la CFST et, en cas de conformité, prolonge la durée de validité du certificat de cinq années supplémentaires (recertification).

4



Quels sont les critères pris en compte lors de l'audit réalisé par le responsable de la solution MSST interentreprise?

- L'audit est réalisé à l'aide d'un outil électronique basé sur la **méthode MSST**. Il présente les mêmes points de contrôle que ceux du modèle utilisé pour la rédaction du rapport d'expériences:
 - ➔ Principes directeurs et objectifs de sécurité, mise à jour des objectifs de sécurité
 - ➔ Pilotage, organisation et financement de la solution MSST, appel actif à des spécialistes MSST et qualification de ces derniers
 - ➔ Formation et transfert de connaissances, en particulier formation initiale et formation continue périodique des agents de liaison pour la sécurité au travail (PERCO)
 - ➔ Normes de sécurité, exhaustivité et communication des règles de sécurité
 - ➔ Détermination des dangers/appréciation du risque, en particulier mise à jour dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé,
- appel à tous les spécialistes MSST pour la mise à jour
 - ➔ Planification des mesures, en particulier les thèmes prioritaires
 - ➔ Organisation en cas d'urgence, marche à suivre pour les premiers secours et offre de formation
 - ➔ Participation, en particulier consultation des représentants des travailleurs au sein de l'organe de pilotage
 - ➔ Aspects de la protection de la santé, protection spéciale
 - ➔ Audits, contrôle de la mise en œuvre dans les entreprises, contrôle de l'évolution des accidents et des maladies professionnels, contrôle de la réalisation des objectifs
- Après l'audit, le **responsable** de la solution MSST interentreprise **rédige un rapport**. S'il constate des lacunes dans certains domaines, il faudra les combler ultérieurement.

5



Quelle est la base légale des solutions MSST interentreprises?

- Chaque entreprise est légalement tenue de mettre en application la **sécurité au travail et la protection de la santé** (art. 82 LAA, art. 6 LTr, art. 3 à 10 OPA et art. 3 à 9 OLT 3).
 - En vertu de l'art. 11a, al. 1 et 2, OPA, la CFST a adopté la **directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail** (directive MSST 6508). Ce document explique au point 5 les possibilités de mise en œuvre d'une prévention systématisée des accidents et maladies professionnels en entreprise. En principe, l'entreprise est libre d'élaborer une solution individuelle ou d'opter pour une solution MSST interentreprise collective.
- Cette dernière élabore, à l'aide de spécialistes MSST de toutes les catégories, des moyens auxiliaires et des outils permettant aux entreprises affiliées de satisfaire à leurs obligations légales.
- Les solutions MSST interentreprises regroupent des **solutions par branches** (pour les entreprises d'une branche), des **solutions par groupe d'entreprises** (pour les grandes entreprises avec différentes unités) et des **solutions types** (pour les fournisseurs de solutions MSST mises contractuellement à la disposition de plusieurs entreprises). La CFST vérifie et certifie les solutions MSST. Une liste des solutions MSST certifiées est disponible sur le site Internet de la CFST (www.cfst.ch > MSST).

6



Quels sont les moyens auxiliaires, documents, outils et points de contact disponibles?

- **Modèle** pour la rédaction du **rapport d'expériences** (fichier Word).
- **Formulaire** d'évaluation des solutions MSST interentreprises.
- **Informations** sur la thématique MSST (directive MSST, présentation standard des MSST, 10 éléments de la méthode MSST). Téléchargement: www.cfst.ch > MSST
- La Suva, le SECO et les cantons désignent un **responsable** pour chaque solution par branche ou par groupe d'entreprises. Cet **interlocuteur peut fournir des renseignements** en cas de besoin et apporter des conseils au comité de pilotage de la solution MSST interentreprise.

Abréviations: **SB** = solution par branche, **SGE** = solution par groupe d'entreprises, **ST** = solution type.

**PRÉVENTION
AU BUREAU**



Pour le savoir en sirotant votre tasse :

renseignez-vous en quelques minutes sur la sécurité et la santé au bureau. Par exemple sur les sources de trébuchement et les risques de chute. prevention-au-bureau.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail CFST

Nouveaux moyens d'information de la CFST



Portails – portes – fenêtres

Points à surveiller lors de l'acquisition et pour l'utilisation de portails, portes et fenêtres. Edition remaniée 2016.

- **Brochure d'information «Portails – portes – fenêtres»**
CFST 6280.f



Lingerie

Les personnes travaillant dans les lingers des hôtels, des homes ou des hôpitaux sont exposées à de nombreux risques d'accidents et dangers pour la santé. La liste de contrôle Lingerie indique comment éviter les principaux risques lors de l'utilisation de lave-linge, de produits de nettoyage et de stations de repassage et montre comment prévenir les trébuchements ainsi que les sollicitations inappropriées du dos et des articulations. Cette liste de contrôle a été entièrement actualisée et comporte de nouvelles illustrations.

- **Liste de contrôle «Lingerie»**
CFST 6805.f



Directives mises à jour

Trois directives importantes de la CFST ont été adaptées aux dispositions légales actuellement en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, notamment la révision de l'ordonnance sur la prévention des accidents OPA. Il s'agit de la «Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST)», de la «Directive relative aux équipements de travail» ainsi que de la «Directive relative aux équipements sous pression».

- **«Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST)»**
CFST 6508.f
- **«Directive relative aux équipements de travail»**
CFST 6512.f
- **«Directive relative aux équipements sous pression»**
CFST 6516.f

COMMANDES

Tous les moyens d'information et de prévention de la CFST sont gratuits et peuvent être commandés en ligne:

www.cfst.ch > Documentation
> Service des commandes



Sécurité au travail et protection de la santé dans les bureaux

Les accidents dans le secteur des services ne sont pas rares, même dans les bureaux. La CFST a par conséquent actualisé deux brochures existantes consacrées à la prévention dans ce domaine. Elles présentent sous forme de tableau une liste des principaux risques et sollicitations pour la santé et proposent des mesures pour y faire face à peu de frais. Ces brochures sont de précieux outils pour prévenir les accidents et

les troubles de santé au travail. Elles s'adressent aux employeurs, chargés de sécurité, travailleurs et organes d'exécution.

- **«L'accident n'arrive pas par hasard! Sécurité au travail et protection de la santé dans les bureaux»**
CFST 6205.f
- **«CFST Détermination des dangers, Sécurité au travail et protection de la santé dans les PME du secteur des services»**
CFST 6233.f

Nouveaux moyens d'information de la Suva



Les conséquences pénales des accidents professionnels

Quand des faits ayant conduit à un accident du travail sont-ils passibles de poursuites pénales? Qui doit répondre devant le juge lorsque des règles de sécurité ont été enfreintes? La nouvelle publication «La responsabilité pénale en cas d'accidents du travail» répond à ces questions et présente, à l'aide d'arrêts actuels, le rôle essentiel des cadres en matière de sécurité au travail. Elle s'adresse aussi bien à ces derniers qu'aux chargés de sécurité et membres des autorités de poursuite pénale.

Il incombe aux cadres de prévenir les accidents professionnels. Ils sont responsables du bon fonctionnement du système de sécurité en entreprise, ce qui nécessite des procédures, des responsabilités et des compétences clairement définies. En résumé, une prévention systématisée.

- **La responsabilité pénale en cas d'accidents du travail dans le système de la sécurité au travail.** Brochure, 38 pages A4, uniquement au format PDF, réf. 66136.f



Des règles de sécurité claires pour la branche ferroviaire

Chaque année, trois à quatre travailleurs de la branche ferroviaire perdent la vie lors d'un accident du travail. Afin d'éviter de tels accidents et les souffrances qui en découlent, il est impératif d'observer les règles de sécurité. C'est pourquoi un dépliant pédagogique présente les 10 règles principales pour la branche. Former les travailleurs à ces règles et veiller à leur application contribue à sauver des vies. En complément pour la formation, les supérieurs disposent d'un support pédagogique contenant des conseils et des informations supplémentaires sur chaque règle.

- **Dix règles de sécurité pour la branche ferroviaire.** Dépliant, 14 pages A6/5, réf. 84071.f
- **Support pédagogique à télécharger.** Support pédagogique, 31 pages A4, uniquement au format PDF, réf. 88831.f

SERVICE CLIENTÈLE

Suva, service clientèle,
case postale, 6002 Lucerne
Fax 041 419 59 17
Tél. 041 419 58 51



Accès simplifié aux informations de prévention sur suva.ch

Le nouveau site Internet suva.ch vous permet d'accéder plus facilement à toutes les informations importantes de la Suva sur la sécurité et la protection de la santé au poste de travail et durant les loisirs. Tous les contenus sur la prévention ont été remaniés et organisés en 43 thématiques accessibles via le menu de navigation principal. Les moyens d'information et les articles à commander sont désormais accessibles à la rubrique «Outils» au pied de chaque page thématique et non plus via un moteur de recherche séparé. Vous pouvez aussi tout simplement saisir la référence dans le champ de recherche optimisé du site Internet qui remplace l'ancien moteur de recherche Waswo. De nouvelles fonctionnalités permettent de noter, partager et réutiliser des contenus. L'offre d'informations sur le site Internet a été considérablement étendue et se substitue à présent aux feuillets d'information volumineux.

- **Aperçu des thèmes:**
www.suva.ch/fr-ch/prevention



Attention: l'amiante est présent même dans la roche naturelle

L'amiante est présent non seulement dans les matériaux artificiels mais aussi dans les roches naturelles. De couleur verte ou rouge, la serpentinite est une roche particulièrement intéressante qui a été utilisée à diverses fins, notamment comme carreaux de sol ou comme pierre tombale. Toutefois, elle peut contenir de grandes quantités de fibres d'amiante qui sont dangereuses pour la santé si elles sont libérées et inhalées. La nouvelle brochure pour les branches du travail de la pierre encore concernées par ce danger, par exemple lors des travaux d'entretien, décrit les mesures qui aident à préserver la santé lors de travaux sur cette roche.

- **Règles vitales pour les opérations effectuées sur des serpentinites contenant de l'amiante.**
Brochure, 16 pages A6/5, réf. 84072.f



Les échelles s'utilisent uniquement s'il n'y a pas d'autres solutions plus sûres

Les échelles portables sont pratiques et simples à manier. Mais leur utilisation présente un risque d'accident élevé. Actuellement, il existe de nombreuses alternatives plus sûres. Avant d'utiliser une échelle, il faut donc vérifier si elle peut être remplacée par des moyens plus sûrs, par exemple par un échafaudage roulant ou une PEMP. Coordonné avec le film didactique «Les échelles? Il n'y a pas qu'elles!», le feuillet d'information «Echelles portables» a été entièrement remanié. Il indique les critères déterminants lors de la planification du travail en vue d'opter, ou non, pour une échelle ou plutôt pour une alternative et comment utiliser les échelles en toute sécurité. La liste de contrôle, également remaniée, permet d'identifier les dangers dans l'entreprise.

- **Echelles portables. Conseils pour votre sécurité.**
Brochure, 20 pages A4, réf. 44026.f
- **Echelles portables.**
Liste de contrôle, 4 pages A4, réf. 67028.f



Affiches pour les entreprises

- **Se protéger contre l'amiante, c'est facile. Guérir d'une maladie incurable, c'est impossible.**
Affichette A4, réf. 55364.f
- **Sprinter dans les escaliers, c'est la chute assurée: lève le pied!**
Affichette A4, réf. 55365.f
- **Protège ta vie: mets ton cadenas!**
Affichette A4, réf. 55366.f
- **Les accidents peuvent avoir des conséquences gênantes. Faites le test pour les sports de neige sur suva.ch.**
Affichette A4, réf. 55367.f
- **Pour éviter que les voies piétonnes ne se transforment en patinoires.**
Affichette A4, réf. 55368.f



TÉLÉCHARGEMENT
OU COMMANDES
EN LIGNE:
www.suva.ch



Pas de «bricolage» lors du contrôle final

Quelles sont les mesures à prendre en matière de sécurité au travail lors du contrôle final des machines et installations? Le contrôle final a lieu avant la mise sur le marché de la machine. Les exigences de sécurité de la directive européenne relative aux machines ne s'appliquent donc pas encore. D'autres mesures de protection doivent toutefois être prises pour tenir compte des risques particuliers. La nouvelle brochure présente les mesures à mettre en place pour pouvoir effectuer un contrôle final en toute sécurité.

- **Contrôle final des machines et installations industrielles.**
Brochure, 6 pages A4, uniquement au format PDF, réf. 66133.f



Que faire en cas d'irradiations accidentelles?

Les incidents à des postes de travail utilisant les rayonnements radioactifs peuvent avoir de graves conséquences. Fort heureusement, ils sont rares. Malgré tout, les secouristes doivent savoir les identifier et connaître les mesures à prendre dans de tels cas. La brochure entièrement remaniée sur ce thème s'adresse aux experts en radioprotection, au personnel des services d'urgences médicales, aux médecins ainsi que, par ex., au personnel appelé à donner des renseignements dans le centre de toxicologie.

- **Les irradiations accidentelles.**
Brochure, 32 pages A5, réf. 2869/21.f



Appréciation et réduction des risques liés aux machines: une obligation. Mais comment procéder?

Toute personne qui souhaite mettre une nouvelle machine sur le marché en Europe doit s'assurer qu'elle satisfait aux exigences essentielles de santé et de sécurité de la directive européenne relative aux machines. Cette directive exige par conséquent du fabricant qu'il procède à une appréciation et à une réduction des risques de la machine à construire et qu'il les documente. Entièrement remanié, le guide de la Suva décrit clairement, étape par étape à l'aide d'un exemple pratique, la méthode à appliquer pour réaliser et documenter très concrètement cette procédure.

- **Appréciation et réduction des risques. Méthode Suva pour les machines.**
Guide à destination des fabricants et responsables de la mise sur le marché, 76 pages A4, uniquement au format PDF, réf. 66037.f



Nouvelles listes de contrôle

Monte-charges accessibles sans transport de personnes.

6 pages A4, réf. 67163.f

Entrepôts à allées étroites.

6 pages A4, réf. 67197.f

Listes de contrôle entièrement remaniées

Etagères et armoires à tiroirs.

6 pages A4, réf. 67032.f

Silos à plaquettes de bois vert.

4 pages A4, réf. 67006.f

Toupies.

4 pages A4, réf. 67004.f

Perceuses à colonne et d'établi.

4 pages A4, réf. 67036.f

Éléments de construction en bois.

6 pages A4, réf. 67095.f

Fiche thématique remaniée

Vêtements de signalisation à haute visibilité pour travailler à proximité des voies de circulation

2 pages A4, uniquement au format PDF, Réf. 33076.f



Travailleurs isolés: à quoi faut-il veiller?

Lorsqu'une personne travaille seule, la probabilité qu'elle commette des erreurs augmente, sans compter qu'elle risque de ne pas être secourue à temps après un accident ou une situation critique. Les entreprises qui emploient des travailleurs isolés doivent prendre des mesures appropriées pour éviter ces dangers. Le feuillet d'information existant destiné aux employeurs, supérieurs et préposés à la sécurité a été remanié. Il explique les principes à respecter et répond aux questions importantes. Par exemple: comment évaluer les risques aux postes de travail isolés? Quelles opérations

un travailleur isolé est-il autorisé à exécuter? Quel est le type de surveillance approprié aux personnes travaillant seules? La liste de contrôle entièrement remaniée pour la détermination des dangers relatifs aux travailleurs isolés dans votre entreprise est également parue.

- **Travailleurs isolés – Instructions pour les employeurs et les préposés à la sécurité.**
Brochure, 28 pages A4, réf. 44094.f
- **Travailleurs isolés.**
Liste de contrôle, 4 pages A4, réf. 67023.f

Nouveaux moyens d'information du SECO



Brochure à destination des médecins traitants des femmes enceintes

Les employeurs sont dans l'obligation de protéger les collaboratrices enceintes des dangers susceptibles de se présenter sur leur lieu de travail. C'est le médecin traitant qui évalue l'état de santé et la capacité de travail de ces dernières. Il est habilité à exiger des modifications des conditions de travail ou à prononcer une interdiction d'emploi de ces personnes.

Le nouveau guide indique ce à quoi il faut veiller et comment procéder au mieux.

- **Brochure «Guide pour les médecins traitants des femmes enceintes»**
Numéro de commande 710.243.f



Produits phytosanitaires: comment se protéger

L'utilisation inappropriée de produits phytosanitaires peut mettre en danger la santé. En dehors des troubles aigus comme l'empoisonnement ou les brûlures, un mauvais emploi peut aussi entraîner des séquelles tardives chroniques, telles qu'allergies cutanées, cancers ou maladies neurologiques. Une gestion des risques et des mesures de protection adaptées vous permettent de protéger non seulement votre santé mais aussi celle d'autrui.

La brochure du SECO informe toutes les personnes du secteur de l'agriculture et de la branche verte sur les mesures de protection appropriées et les équipements de protection individuelle nécessaires pour manipuler des produits phytosanitaires. Un poster à afficher dans le local de produits phytosanitaires résume les principales consignes!

- **Brochure «Produits phytosanitaires, travailler en sécurité»**
Numéro de commande 710.242.f
- **Poster «Produits phytosanitaires, travailler en sécurité»**
Numéro de commande 710.241.f

Publications remaniées



Sollicitations sur le dos, les muscles et les tendons au travail

L'instrument d'évaluation qui définit les critères de protection de la santé pour dix aspects importants de l'aménagement du poste de travail a été actualisé. Il est proposé aux inspecteurs du travail ainsi qu'aux chargés de sécurité sous une forme remaniée. Cet outil évalue les postures et les mouvements au travail des cinq parties du corps suivantes: dos, nuque, épaules/bras, mains, hanches/jambes et se base sur l'état actuel de la technique dans le domaine de la protection de la santé selon l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3).

- **Brochure «Instrument d'évaluation des risques pour la santé – Sollicitations sur le dos, les muscles et les tendons au travail»**
Numéro de commande 710.069.f

COMMANDES

Téléchargement PDF:

www.seco.admin.ch >

Indiquer le titre de la publication

Commandes:

www.publicationsfederales.admin.ch >

Indiquer le numéro de commande



Guide d'utilisation de l'instrument d'évaluation des risques pour la santé

Le guide d'utilisation de l'instrument d'évaluation des risques pour la santé – Sollicitations sur le dos, les muscles et les tendons au travail a été complètement remanié tant sur le fond que sur la forme. Il explique les différentes catégories utilisées dans l'instrument d'évaluation et décrit comment les utiliser. Les utilisateurs trouveront dans le guide un aperçu de l'importance des troubles liés au travail pour l'appareil locomoteur, des informations de base sur l'ergonomie et des explications concernant les prescriptions légales de prévention.

- **Brochure «Guide d'utilisation, Instrument d'évaluation risques pour la santé»**
Numéro de commande 710.070.f



Mobbing, protection de l'intégrité personnelle au travail

Dans le monde du travail où se côtoient diverses personnes avec leurs besoins et leurs attentes, des divergences peuvent survenir. Cette brochure s'adresse aux responsables dans les entreprises et aux travailleurs intéressés afin de les soutenir en cas de problèmes. Elle décrit ce que l'on entend par protection de l'intégrité personnelle et définit les principaux termes tels que mobbing, discrimination et harcèlement sexuel. Elle présente les facteurs qui influencent le climat d'entreprise et informe sur les mesures de prévention contre les atteintes à l'intégrité personnelle ainsi que sur la manière de gérer ces problèmes.

- **Brochure «Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail»**
Numéro de commande 710.064.f



Conditions de travail

Rattaché à la Direction du travail au sein du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, le centre de prestations «Conditions de travail» s'engage pour de bonnes conditions de travail en Suisse. Un poste de travail ne doit mettre en danger ni la santé ni la sécurité. Le nouveau dépliant propose aux personnes intéressées une vue globale des principaux champs d'action du centre de prestations et un bref aperçu des thématiques prioritaires des cinq différents secteurs.

- **Dépliant «Direction du travail – conditions de travail»**

Personnes, faits et chiffres

Personnel

Nouveaux membres de la CFST



- Le 10 octobre 2016, le Conseil fédéral a nommé, dans le cadre d'une procédure simplifiée, **Eva Pless** en qualité de représentante des cantons au sein de la CFST pour le reste de la période administrative 2016–2019. Responsable de la division droit du travail et protection des travailleurs à l'Office de l'industrie, du commerce et du travail (KIGA), canton de Bâle-Campagne, Eva Pless est également membre du Comité de direction et présidente de la Commission juridique de l'Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs AIPT. Elle a pris part à la première séance de la CFST le 13 octobre 2016.



- Le 15 décembre 2016, la CFST a nommé **Ann-Karin Wicki**, représentante de l'Association Suisse d'Assurances ASA, en tant que membre suppléant de la CFST. Elle remplace à cette fonction Marcel Sturzenegger d'AXA Winterthur. Ann-Karin Wicki est cheffe du département de l'assurance-maladie et accidents et membre de la direction de l'ASA.

Nos félicitations et tous nos vœux de réussite à ces deux nouveaux membres.

Service spécialisé MSST



- Christophe Iseli**, inspecteur du travail et chef de l'inspection du travail du canton de Fribourg depuis 2008, a été nommé par la CFST nouveau responsable du service spécialisé MSST du secrétariat de la CFST. Il a pris ses fonctions le 1^{er} mars 2017. Grâce à sa formation et à son expérience professionnelle, Chris-

tophe Iseli est le mieux à même de prendre en charge ce poste exigeant. Hygiéniste du travail et ingénieur de sécu-

rité diplômé, il a exercé des fonctions les plus variées dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé au cours de sa carrière. Il a représenté les intérêts des travailleurs dans de nombreuses associations, notamment en tant que membre du Comité de direction de l'Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs AIPT et du comité de la Société Suisse d'Hygiène du Travail SSHT.

Membre de la CFST depuis 2010, **Christophe Iseli** a fait la preuve active de ses compétences et de son expertise en qualité de membre de l'ancienne commission spéciali-

sée 20 (exécution MSST) et de l'actuelle commission spécialisée 22 (MSST) ainsi que dans diverses commissions (finances, budget) et groupes de travail. Suite à sa nomination en tant que responsable du service spécialisé MSST, Christophe Iseli ne fait plus partie des membres de la CFST. La CFST le remercie sincèrement pour son grand engagement au service de la protection des travailleurs. Elle lui souhaite dans le même temps plein succès dans ses nouvelles fonctions.



• **Erwin Buchs**, responsable du service spécialisé MSST de la CFST, prendra une retraite bien méritée fin mai 2017. Après une formation d'ingénieur et de spécialiste MSST puis de nombreuses années en tant que chef de l'inspection du travail de Fribourg, il a rejoint la CFST en 2001. C'est avec entrain et

une grande compétence professionnelle qu'il a mis en place et dirigé le service spécialisé MSST à Fribourg. Depuis son entrée en fonction, il a accompagné activement le développement et la certification d'env. 100 solutions par branches, par groupes d'entreprises et solutions types et ainsi contribué à ancrer un système de sécurité dans les entreprises. Erwin Buchs a également été actif dans de nombreuses commissions et comités. Ainsi, il a été président de la Commission technique puis membre du Comité de direction de l'Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs AIPT. Après avoir été suppléant, il est devenu membre de la CFST entre 1999 et 2001. Il a été membre de la commission spécialisée 20 (exécution MSST) et faisait partie depuis 2005 de la commission spécialisée 22 (MSST). Il a été président des sous-groupes controlling et compétences au sein de la commission spécialisée 22 ainsi que du groupe de projet Banque

de données relatives à l'exécution BDE, et membre du Conseil de la fondation agriss. Bref, Erwin Buchs a participé au développement des projets de la CFST et les a profondément marqués au cours des 15 dernières années grâce à sa grande expertise et à son dévouement sans relâche. Nous lui exprimons notre profonde gratitude pour son grand engagement. Nous lui formons nos meilleurs vœux pour sa retraite et lui souhaitons beaucoup de plaisir dans ses nouveaux projets.

Dossiers en cours

Lors des séances du 13 octobre et du 15 décembre 2016, la CFST:

- a lancé l'audition des projets de directives 6518 «Formation des conducteurs de chariots de manutention» et 2134 «Travaux forestiers» auprès des organisations intéressées;
- a pris connaissance de la vue d'ensemble du recensement et de la coordination des activités de prévention (RCP) et mis en œuvre les mesures de coordination nécessaires;
- a approuvé le budget 2017 présentant des dépenses de 115,4 millions de francs et des recettes de 114,3 millions de francs;
- a adopté le rapport 2016 de la Commission des finances de la CFST concernant la situation financière de cette dernière dans la perspective de la planification à moyen terme pour les années 2016 à 2019 à l'attention de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP);
- a adopté le plan de travail à moyen terme de la CFST pour les années 2017–2021.
- s'est informée de l'état des contrats de prestations avec les cantons.

Qu'est-ce que la CFST?

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST est la centrale d'information et de coordination pour la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail. En tant que plaque tournante, elle coordonne les tâches des organes d'exécution, l'application uniforme des prescriptions dans les entreprises et l'activité de prévention. Elle assure le financement des mesures visant à prévenir les accidents et maladies professionnels et assume des tâches importantes dans les

domaines de la formation, de la prévention, de l'information et de l'élaboration de directives.

La CFST est composée de représentants des assureurs, des organes d'exécution, de délégués des employeurs et des travailleurs et d'un représentant de l'Office fédéral de la santé publique.

www.cfst.ch



**BE
SMART
WORK
SAFE**

BE A SMARTWORKER: Trouve des conseils utiles sur la sécurité au travail pour avoir à coup sûr plus de fun dans tes loisirs.

bs-ws.ch

facebook.com/besmart.worksafe



SAFE AT WORK

UNFÄLLE VERHÜTEN, LEBEN RETTEN.
EVITER DES ACCIDENTS, SAUVER DES VIES.
EVITARE INCIDENTI, SALVARE DELLE VITE.
www.safeatwork.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail CFST