

Prévention⁹⁷⁴Réunion

LE MAGAZINE DE VOTRE SANTÉ ET DE VOTRE SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN

Prévention Santé au Travail

**SPÉCIAL CORONAVIRUS :
LA GESTION DU RISQUE
COVID DANS LA GRANDE
DISTRIBUTION**

LA QUALITÉ DE VIE AU
TRAVAIL COMME LEVIER
DU DIALOGUE SOCIAL !

ERGONOMIE ET
TÉLÉTRAVAIL : OPTÉZ
POUR LES BONNES PRATIQUES !

Prévention Santé Vie Pratique

COMMENT LES VARIANTES
COVID SONT-ILS SURVEILLÉS
AUJOURD'HUI ?

URGENCE PUBLIQUE
RÉDUIRE LES DOMMAGES
EXPONENTIELS LIÉS À LA
SURCONSOMMATION
D'ALCOOL

Développement Durable

PREMIER BAROMÈTRE
SANTÉ-ENVIRONNEMENT
RÉALISÉ À LA RÉUNION !

QUESTIONS-
RÉPONSES
SUR LE HANDICAP
ET L'EMPLOI !

À LA UNE

UNE NOUVELLE LOI POUR
RENFORCER LA PRÉVENTION
EN SANTÉ AU TRAVAIL !

Avec la collaboration de :



CGSS



ARS



SDIS



CHAMBRE DE MÉTIERS



UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION



croix-rouge française
Humanisons la vie
CROIX-ROUGE

ISSN 2115-2527 - 6.00 €



9 772115 252001



Cyrille MELCHIOR

Président du Conseil Départemental de La Réunion



"Amplifier la lutte contre les changements climatiques, une urgence absolue !"

Le rôle des Collectivités territoriales est reconnu comme « essentiel dans l'éducation et la mobilisation du public en faveur d'un développement durable ». Le Département de La Réunion se veut ainsi acteur de la transition écologique.

Nous voulons que cette évolution vers un nouveau modèle économique et social concilie la nécessité de la croissance économique de l'île et la prise en compte de l'écologie comme facteur de cet essor.

À ce titre, dans une démarche globale associant tous les Réunionnais, le monde économique, le tissu associatif, les gramounes, les familles et bien sûr nos jeunes... nous poursuivrons la mise en œuvre de notre Plan Départemental de Transition Écologique et Solidaire. Cet engagement prévoit notamment la plantation d'1 million d'Arbres, d'ici à 2025. Des espèces indigènes viendront créer ou recréer des puits de carbone et des poumons verts sur l'île.

Notre Collectivité, qui aspire à devenir un Département à énergie électrique positive dès 2023, s'engage par ailleurs à réduire fortement

son empreinte carbone. Tout en renforçant la prise en compte de l'environnement dans notre politique d'achat, levier de transformation de notre tissu économique, nous ciblons aussi une réduction de 50% de la production de déchets non recyclables en 2025.

En matière agricole, nous voulons accélérer le développement des productions locales. La trajectoire engagée mène à une agriculture durable visant à la souveraineté alimentaire, conformément au plan AgriPéi 2030. Protection des terres agricoles, gestion durable des ressources en eau, promotion de l'économie circulaire, sont autant de contributions que nous portons.

Nous avons la responsabilité d'accompagner chaque Réunionnais dans la prise de conscience de la fragilité de notre environnement, nos forêts et nos espaces naturels.

Activement impliqués dans la valorisation de la biodiversité réunionnaise et la réduction des effets du changement climatique, nous agissons pour répondre aux grands enjeux écologiques de notre siècle tout en réduisant les injustices sociales.



Expert en solutions ergonomiques pour votre santé et confort au travail



Sièges ergonomiques toutes activités



Outils et accessoires ergonomiques



Bureaux et plateformes à hauteur variable



CGSS RÉUNION

"Faciliter la démarche de prévention des risques professionnels en toute autonomie"



Dans mon édito de janvier 2021, j'abordais la création par l'Assurance Maladie Risques Professionnels et l'INRS d'offres de services à destination des Très Petites Entreprises. Représentant plus de 90% du tissu économique, les TPE ont besoin d'outils simples et accessibles pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les sujets sont nombreux et l'esprit des offres de services est d'aller à l'essentiel pour inciter les chefs d'entreprise à s'engager dans la démarche de prévention. En ce début d'année 2022, la majorité des offres de service sont en ligne sur le site www.ameli.fr et sur le site www.inrs.fr. Celles-ci sont spéci-

fiques à de nombreux métiers du commerce, de l'industrie, des services et du BTP. Pour chaque métier, vous retrouvez les chiffres clés des accidents du travail et les principales situations à risque, ainsi qu'un outil en ligne pour réaliser l'évaluation des risques professionnels et un plan d'action associé. Vous trouverez aussi des conseils et propositions de mesures de prévention, souvent simples et peu coûteuses pour éviter les accidents du travail et maladies professionnelles.

Afin de présenter de manière détaillée et de promouvoir ces offres de services, des webinaires ont été animés par les Caisses Régionales. Vous pouvez les retrouver sur la chaîne YouTube de l'Assurance Maladie à la rubrique webinaires : En complément de ces outils nationaux, la CGSS Réunion a lancé en 2021 une formation en ligne pour les dirigeants d'entreprises. Cette autoformation en ligne est gratuite et vise à outiller les responsables d'établissement afin de les rendre capables d'exercer leur mission de pilotage de la démarche de prévention des risques professionnels. Les enjeux de la prévention, la démarche et le pilotage de la démarche sont présentés par l'intermédiaire de trois modules. Pour s'inscrire à la formation, envoyer un mail à prevention@cgss.re

L'Assurance Maladie Risques Professionnels poursuit donc le déploiement de ses services en ligne pour permettre aux entreprises d'accéder rapidement aux informations et services qui les concernent directement et faciliter la démarche de prévention des risques professionnels en toute autonomie.

Xavier FAREL

Ingénieur-Conseil Régional, Directeur de la Prévention des Risques Professionnels - CGSS de La Réunion



DEETS LA RÉUNION

"Replacer les questions de santé et de conditions de travail au cœur des préoccupations de l'entreprise"



La crise sanitaire s'inscrit dans notre quotidien, bien plus que ce que nous avons pu imaginer.

Depuis près de deux années maintenant, nous vivons à un rythme particulièrement atypique. Nous avons tous été bousculés dans nos univers tant personnels que professionnels. Cette crise nous a demandé de nous adapter, de nous réinventer à chaque instant et de gérer l'imprévu.

Mais elle a été, dans le même temps, une opportunité de replacer les questions de santé et de conditions de travail au cœur

des préoccupations de l'entreprise. Elle a créé les occasions de réinterroger le collectif de travail, en mobilisant le dialogue social en entreprise.

Les thèmes de travail ne manquent pas et ne manqueront pas pour continuer dans cette dynamique de prévention. Bien sûr, il y a les thèmes liés à la crise. La gestion du risque COVID doit rester une priorité, et cela encore davantage dans les périodes de reprise épidémique.

Mais ces sujets ne doivent pas occulter les autres risques « classiques » : le risque de chute de hauteur, le risque lié aux équipements de travail, le risque chimique, avec l'amiante notamment et sur lesquels il ne faut pas relâcher notre vigilance.

L'exercice d'écriture du Plan Régional Santé au travail 4 qui couvrira la période jusqu'à 2025, nous donnera l'occasion de rester mobilisés et d'orchestrer la prévention sur le territoire. Cet outil au service des entreprises réunionnaises et des salariés sera élaboré à plusieurs mains entre les partenaires sociaux et les partenaires de la prévention, sous l'égide de l'Etat.

La philosophie de cette feuille de route est centrée autour du principe fondateur en matière de sécurité : la prévention primaire est plus que jamais réaffirmée et l'amplification d'une culture de prévention continue d'être recherchée.

Ce pilier de la prévention se met au service d'un objectif final, celui de prévenir les accidents graves et mortels en entreprises.

Nous avons à relever ce défi à l'aune de nos expériences passées, qu'elles soient imparfaites ou non. Nous avons à capitaliser nos expériences pour mieux aborder les défis de demain.

Christelle LIM SU KWAI

**Directrice-adjointe du travail, Responsable du Pôle Travail
Direction de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités de La Réunion (DEETS)**

**I-nov
conseil**

**A vos côtés pour la performance
et la bonne santé de votre organisation !**

- 1 Etudes - Audit et Stratégies
- 2 Conseil en Ressources Humaines :
 - ✓ Qualité de vie au travail
 - ✓ Prévention des risques
 - ✓ Accompagnement au changement
 - ✓ Gestion du personnel - Dialogue social
- 3 Développement des organisations
- 4 Orientation professionnelle
Coaching individuel et collectif

Nos valeurs et engagements :

- ▶ Ecoute de l'ensemble des acteurs
- ▶ Devoir de conseil et de confidentialité
- ▶ Opérationnalité des actions
- ▶ Dynamique collective et participative
- ▶ Partage et transfert des compétences

9 rue Digue - n° 60, Bât G - Résidence Yang Ylang - 97400 Saint-Denis - Tél 0262 72.01.34

www.inov-conseil.fr - email : info@inov-conseil.fr

Sommaire



Éditos – Billet

- 1 **Cyrille MELCHIOR** – Président du Conseil Départemental de La Réunion
- 2 **Christelle LIM SU KWAI** – Directrice-adjointe du travail, Responsable du Pôle Travail, Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS La Réunion)
- 2 **Xavier FAREL** – Ingénieur-Conseil Régional, Directeur de la Prévention des Risques Professionnels, CGSS de La Réunion
- 41 **Laurent MORIN** – Directeur territorial de la Croix-Rouge Française à La Réunion
- 80 **Frédéric ROUSSET** – Chef de Projet, Référent Handicap, Direction Générale AFD

À la Une

- 8 Une nouvelle loi pour renforcer la prévention en santé au travail !

Actualité

- 10 Le Plan Santé au Travail dévoilé pour la période 2021-2025
- 11 Accidents du travail et maladies professionnelles : le ralentissement économique lié à la pandémie de Covid fait régresser la sinistralité

Prévention § Santé au Travail

- 12 **RÉFLEXION**
 - 12 Bruit et santé auditive au travail : freins et idées reçues
- 14 **LA PRÉVENTION EN ACTION**
 - 14 Lancement du dispositif ESPER pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail
 - 15 La Qualité de vie au travail comme levier du dialogue social !
 - 15 Prévenir et détecter les situations d'illettrisme et d'illectronisme
- 16 **GROS PLAN**
 - 16 Quelles visites médicales pour les salariés aujourd'hui ?
- 17 **PRATIQUE**
 - 17 Questions-réponses sur le handicap et l'emploi !
- 18 **DÉCRYPTAGE**
 - 18 Inaptitude au poste de travail : que dit la réglementation ?
- 20 **DOSSIER**
 - 20 Enquête Anact – Covid-19 : Télétravail de crise en 2021 : Quelles évolutions ? Quels impacts ?
 - 22 Le télétravail au défi de la qualité du travail et de la santé
- 24 **RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**
 - 24 Ergonomie et télétravail : optez pour les bonnes pratiques !
- 25 **RISQUES LIÉS AUX AGENTS CMR**
 - 25 L'ANSES recommande le classement d'une substance gravement reprotoxique
- 26 **RISQUES LIÉS AUX CHANTIERS DE BTP**
 - 26 Les chutes de hauteur : un risque majeur dans le BTP !
 - 27 Comment préserver ses genoux sur les chantiers ?
- 28 **RISQUES ÉLECTRIQUES**
 - 28 Que faire en cas de court-circuit ?
- 29 **RISQUES INCENDIE-EXPLOSION**
 - 29 Sur quoi repose la prévention du risque d'explosion dans votre entreprise ?
 - 30 Le danger élevé des vapeurs de liquides inflammables
 - 30 Risques liés à la qualité de l'air au travail : Modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique
 - 31 Quelles vérifications mener sur votre dispositif d'alarme et de secours ?

32 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- 32 Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : les rôles et missions du référent entreprise
- 34 Les salariées de l'aide à domicile sérieusement exposées à des risques psychosociaux !

36 RISQUE ROUTIER AU TRAVAIL

- 36 Quels sont les documents indispensables à la conduite ?
- 37 Métiers du transport routier : Réduire les risques pour l'entreprise et pour les travailleurs

38 PRÉVENTION SANTÉ EN MILIEUX AGRICOLE § AGROALIMENTAIRE

- 38 Spécial Coronavirus : La gestion du risque Covid dans la grande distribution
- 39 Prévenir le risque phytosanitaire en milieu agricole par l'utilisation de méthodes alternatives
- 39 Le cancer de la prostate provoqué par l'exposition aux pesticides reconnu maladie professionnelle

Prévention Santé

42 À LA UNE - SPÉCIAL CORONAVIRUS

- 42 Comment les variants Covid sont-ils surveillés aujourd'hui ?
- 43 Pourquoi certaines personnes restent asymptomatiques alors que d'autres atteignent un stade critique ?
- 44 Vers l'identification rapide des patients à risque de complications sévères
- 45 Covid-19 et odorat : les anosmies persistantes sont fréquentes et impactent la qualité de vie

46 ACTUALITÉ

- 46 Nouvel état des lieux Métropole et Réunion : Le diabète continue sa progression !

48 PANORAMA

- 48 Diagnostiquer, traiter et accompagner les patients atteints de diabète atypique
- 49 Vigilance requise : la dengue ne faiblit pas à La Réunion !

50 GRAND ANGLE

- 50 Cancer du sein : la participation des femmes au programme de dépistage en baisse constante
- 51 Une double thérapie génique contre la drépanocytose

52 MIEUX VIVRE

- 52 Accident vasculaire cérébral : une nouvelle piste pour protéger des séquelles
- 53 Traumatisme crânien : un cocktail issu de plaquettes sanguines pour limiter les dégâts !

54 SANTÉ MENTALE

- 54 De la désynchronisation à la dépression...

55 ZONE ROUGE

- 55 Réduire les dommages exponentiels liés à la surconsommation d'alcool

56 À LA LOUPE

- 56 Antibiotiques : pourquoi certaines bactéries survivent au traitement ?
- 57 Psoriasis : une nouvelle piste de traitement !

58 SANTÉ PRO

- 58 Reconnaître le caractère cancérigène des médicaments cytostatiques pour améliorer la prévention des professionnels
- 59 L'épilation à la lumière pulsée doit être mieux encadrée pour protéger les consommateurs !

Prévention Famille

60 PROTECTION ENFANTS-ADOS

- 60 Votre enfant est victime de harcèlement : que faire ?

61 PRÉVENTION AU FÉMININ

- 61 Une exposition précoce aux perturbateurs endocriniens peut impacter les fonctions reproductrices



62 PRÉVENTION SENIORS

- 62 Santé des seniors : se lever et bouger davantage pour diminuer le risque cardiovasculaire
- 63 Une alimentation riche en caroténoïdes diminue les risques de développer une DMLA

Prévention Société

64 PRÉVENTION AU QUOTIDIEN

- 64 Lutte contre les violences faites aux femmes : où en est-on aujourd'hui ?
- 67 Violences conjugales : le bracelet anti-rapprochement étendu pour des faits antérieurs à 2020 !
- 67 Violences intrafamiliales : Les derniers chiffres des violences envers les mineurs à La Réunion

Prévention § Sécurité Routière

68 SÉCURITÉ ROUTIÈRE

- 68 Des précautions indispensables pour la femme enceinte dans le cadre de la conduite

69 PRÉVENTION ROUTIÈRE

- 69 Trottinette, gyropode, hoverboard... : Prévenir les dangers liés aux nouveaux moyens de transport individuel

Prévention § Santé Animale

70 FOCUS

- 70 Un animal sauvage peut croiser votre route à tout moment : comment réagir ?

71 PROTECTION ANIMALE

- 71 Un référent bien-être animal dans tous les élevages dès cette année !

Prévention Sports § Loisirs

72 ACTIVITÉ PHYSIQUE

- 72 Les conseils pour courir en toute sécurité !

Prévention § Secourisme

73 PRÉVENTION § SECOURISME

- 73 Connaître et prévenir les dangers d'une intoxication au monoxyde de carbone

Prévention § Développement Durable

74 ACTUALITÉ

- 74 Le saviez-vous ? Des changements majeurs en matière d'écologie dans notre quotidien depuis le 1^{er} janvier 2022

76 PRÉVENTION DURABLE

- 76 Quelles utilisations des pesticides à domicile dans les Outremer français ?
- 77 Danger des pesticides avéré : Et maintenant, que fait-on ?

78 SANTÉ § ENVIRONNEMENT

- 78 Premier Baromètre Santé-Environnement réalisé à La Réunion !



La SEMRRE, des hommes au service de l'environnement depuis 1997

Parce que notre futur sera le présent de nos enfants...

Un seul objectif :

La Qualité de l'environnement à un coût maîtrisé

125 personnes assurent pour nos collectivités :

- La collecte et le tri des déchets ménagers et industriels
- La gestion des animaux errants : exploitation de fourrières, capture, ramassage cadavres



Société d'Economie Mixte Réunion Recyclage Environnement
3 Chemin Charrette - Pierrefonds - 97410 Saint-Pierre
Tél. : 0262 55 01 25 - Fax : 0262 55 00 67 - accueil@semrre.re



Enquête Anact – Covid-19

Télétravail de crise en 2021 : Quelles évolutions ? Quels impacts ?

Après une année de télétravail massif, entrecoupée de périodes de confinement, les conditions ont-elles été réunies pour que les télétravailleurs s'organisent de manière plus satisfaisante, plus efficace, et plus propice à la conciliation des temps ?

SOURCE Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Le contexte

Un an après avoir réalisé une première consultation sur le télétravail en temps de crise, le réseau Anact-Aract a lancé, de février à avril 2021, une nouvelle enquête auprès des télétravailleurs pour apprécier les évolutions des pratiques et leurs effets. Résultats ? Si certaines dimensions semblent mieux prises en compte (équipement, horaire, conciliation des temps...), les difficultés se font toujours entendre – sans entamer l'envie de télétravailler dans la durée.

Les résultats de l'enquête

1⇒ Equipement de travail, adaptation de l'activité, expérience : des facteurs facilitant le télétravail.

- Près de trois-quarts des répondants estiment aujourd'hui disposer d'un environnement matériel adapté (72 % contre 67 % en 2020) et d'outils numériques adéquats (95 % contre 87 % en 2020). En la matière, plus l'habitude du télétravail est ancienne, plus l'aménagement de l'environnement physique est jugé adapté. A noter ici : seuls 20 % des répondants témoignent d'une prise en charge par l'entreprise des surcoûts liés à ce mode d'organisation.

- 49 % déclarent que leurs activités de travail ont été adaptées ou redéfinies – avec, là encore, un niveau plus marqué pour les salariés qui pratiquaient le télétravail avant la crise. L'an passé lors d'une consultation auprès d'une population présentant les mêmes caractéristiques, 77 % des répondants témoignaient que leurs objectifs et missions avaient été revus dans les premiers mois de la crise.

- Cet aménagement des activités et missions moins fréquent en 2021 n'a, semble-t-il, pas affecté la capacité des répondants à réaliser leurs tâches puisque 77 % s'estiment en mesure de réaliser l'ensemble de leur activité à distance (contre 61 % il y un an). Ils sont plus nombreux que l'an dernier à se sentir efficaces au travail (53 % contre 35 % en 2020).

- 81 % des répondants estiment qu'ils parviennent à concilier vie personnelle et travail (dans une période plus favorable que l'an passé dans la mesure où les enfants étaient à l'école) avec la possibilité pour 64 % d'entre-eux de réduire ou modifier leurs horaires. Le sentiment d'une bonne conciliation des temps apparaît plus marqué parmi les non-manageurs (84 % et

les non-cadres (85 %).

Le regard du réseau Anact-Aract :

- Dans une période où les organisations ont évolué régulièrement face au contexte de crise, la moindre adaptation des objectifs et des missions des télétravailleurs en 2021 interroge : les managers ont-ils disposé de moins de temps pour adapter les missions de leurs équipes ? L'accent a-t-il été mis sur la relance de l'activité plus que sur son organisation ? Les personnes interrogées étaient-elles suffisamment autonomes pour adapter leur activité ?

- Les observations de terrain montrent, elles, que la capacité des organisations à adapter « au fil de l'eau » l'activité et les objectifs pour faciliter le travail à distance reste un chantier à poursuivre.

- Partagés par une majorité de répondants, les sentiments d'être en mesure de réaliser l'ensemble du travail à distance et, dans une moindre mesure, d'être efficace dans ce contexte, témoignent d'apprentissages individuels et collectifs – souvent informels – liés au travail à distance : usage des outils, coopérations, organisation du temps... Il est utile dans les semaines qui viennent de prendre le temps de reconnaître ces apprentissages, de les valoriser et de les soutenir.

2⇒ Des fonctionnements collectifs affectés par la distance, des risques pour la santé.

Malgré les améliorations rapportées par les répondants, plusieurs effets du télétravail de crise sont préoccupants :

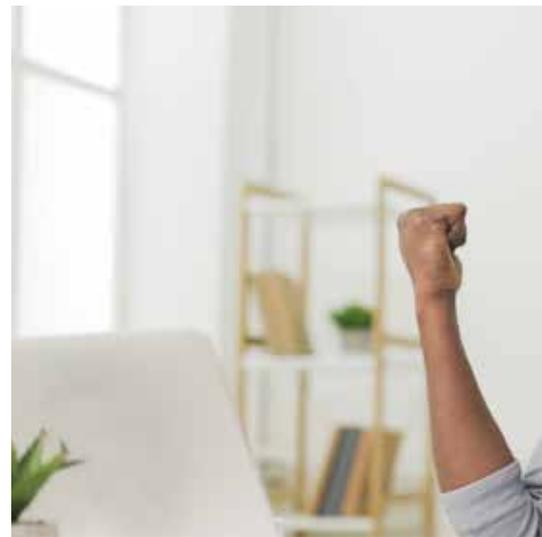
- Les relations de travail semblent significativement affectées : pour 37 % des répondants (contre 17 % en 2020), elles se sont plutôt dégradées.

- Autres signaux d'alerte :

- le sentiment de "travailler plus" ressenti par 63% des répondants (67 % pour les managers) - ce qui représente une évolution nette par rapport aux 48 % des répondants de l'année précédente ;
- la surconnexion pour 64% d'entre eux (y compris ceux qui avaient une pratique ancienne du télétravail) ;

- un sentiment de fatigue pour 50 % d'entre-eux (35 % en 2020) ;
- de l'isolement pour 40 % ;
- des appréhensions à l'idée de retourner sur site pour 39%.

- Or, dans le même temps, seuls 19 % des répondants estiment aborder les difficultés liées à la réalisation du travail à



distance avec leurs managers (ils étaient 40 % en 2020). La fréquence des échanges managériaux s'est pas ailleurs espacée (52 % échangent au moins une fois par semaine en 2021 contre 69 % en 2020).

Le regard du réseau Anact-Aract :

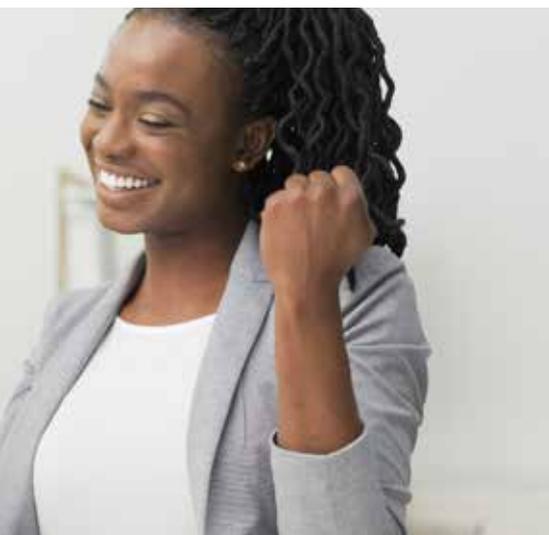
- Dans la période, le sentiment d'intensification peut s'expliquer par plusieurs facteurs tels que l'augmentation de la charge de travail pour rattraper le temps perdu, la densification de l'activité à distance (travail supplémentaire réalisé sur le temps dégagé par la diminution des temps de pause, des échanges informels ou encore des temps de trajet) ou encore l'augmentation des plages horaires (pour travailler avec les collègues à distance et sur site ou pour gérer l'articulation entre vie professionnelle-vie personnelle)...

- Corrélés avec la moindre révision des objectifs et de l'activité ainsi qu'à la faible proportion d'échanges managériaux permettant d'aborder les difficultés liées au télétravail, ces résultats peuvent faire craindre, dans la durée, une mise à mal du sentiment d'efficacité au travail ainsi que des risques pour la santé au travail des télétravailleurs.

- Déjà pointée dans la consultation de 2020, et observée sur le terrain, la difficulté des managers à évaluer et adapter la charge de travail à distance et sur site doit alerter - notamment pendant la phase de reprise - et inciter les directions à les soutenir et leur fournir les moyens adaptés (écoute, formation, outillage, marges de manœuvre...).

- L'importance des ressentis en matière d'isolement, de fatigue, de craintes quant au retour sur site... nécessite, par ailleurs, de soigner particulièrement le dialogue dans les semaines qui viennent. Il est, par exemple, utile de prendre le temps de partager le vécu des travailleurs à distance et sur site, d'identifier collectivement des améliorations, de gérer les tensions...

- L'individualisation du travail ainsi que l'affaiblissement des dynamiques collectives liés au contexte de travail à distance peuvent jouer un rôle dans les phénomènes d'intensification, de surconnexion, de fatigue visibles dans les résultats... Quand ils sont soutenus par des mesures d'organisation et par la direction, les



fonctionnements collectifs de travail sont « protecteurs » pour tous. Il s'agit donc pour les entreprises de trouver, en phase de reprise, les façons de les renforcer (échanges réguliers formels et informels avec les personnes à distance et sur site sur le travail, tutorats, projets transversaux etc.).

3 ⇒ Organisation hybride : un nouveau

challenge.

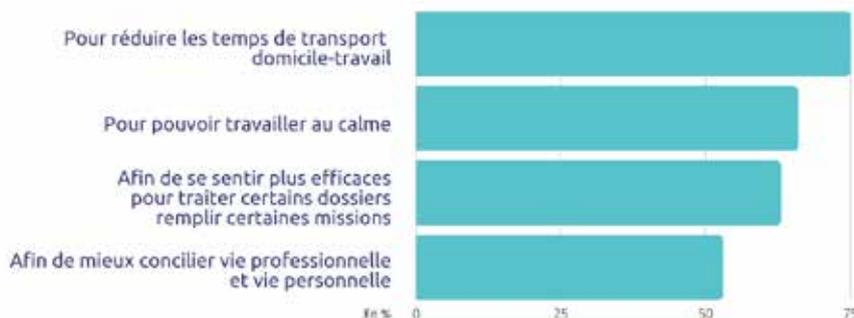
Dans le paysage incertain lié à la reprise d'activité, une donnée s'affirme de manière claire et nette cette année comme en 2020 : le souhait des salariés de maintenir un niveau élevé de télétravail (à plus de 3 jours par semaine pour 36% des répondants, à hauteur d'1 ou 2 jours pour 56%), pour différentes raisons, qui se conjuguent.

Le regard du réseau Anact-Aract :

- Le télétravail n'est pas qu'une affaire de bien-être et d'efficacité individuelle, mais un nouveau mode organisationnel à accompagner. Alors que les modes de travail hybrides s'installent dans la durée, les organisations ont tout intérêt à continuer de tester et ajuster les modalités de fonctionnement collectifs adaptés (fréquences et formats de réunions, formes du suivi de l'activité, nombre de jour sur site et à distance...).

- La conclusion d'une charte ou d'un accord précisant ces modalités d'expérimentation peut permettre de répondre aux attentes fortes de pérennisation du télétravail tout en laissant le temps de poursuivre le travail d'ajustement afin de trouver les points d'équilibre acceptables par tous.

Pour quelles raisons souhaitez-vous recourir au télétravail de manière régulière ou occasionnelle à l'avenir ?



SUBVENTIONS PRÉVENTION TPE de l'Assurance Maladie Risques Professionnels



**Vous investissez dans la Prévention ?
La CGSS de la Réunion vous accompagne !**

Avec la nouvelle Convention d'Objectif et de Gestion 2018-2022, un ambitieux programme d'accompagnement et d'incitations financières est lancé cette année.

Retrouvez tous les dossiers de ces dispositifs d'aide à destination des TPE-PME sur le site de l'Assurance Maladie :

[https://www.ameli.fr/entreprise/rubrique Santé au Travail](https://www.ameli.fr/entreprise/rubrique/Santé%20au%20Travail).

Puis transmettez votre demande par mail à : prevention@cgss.re

Le télétravail au défi de la qualité du travail et de la santé

État des lieux des enjeux et défis du télétravail généralisé au regard des risques professionnels et de leur prévention.

SOURCE Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

De quoi parlons-nous ?

L'expérience du télétravail massif en 2020 a démontré que de nombreuses tâches sont réalisables à distance, souvent avec des gains de productivité. Pour autant, même si cette modalité de travail est majoritairement positive pour les salariés, dans la durée, le télétravail improvisé et non encadré peut générer des risques pour la santé et les dynamiques de collaboration. Pour les entreprises qui généralisent aujourd'hui le travail "hybride", alternant travail sur site et télétravail, l'enjeu est de trouver l'équilibre "entre la flexibilité du travail à distance et les interactions en face à face avec les managers et les collègues" (Contreras et al., 2020). Et cette transformation implique une réflexion préalable sur les nouvelles conditions de travail et la structure organisationnelle.

Une minorité de salariés concernés par le travail hybride

Selon l'enquête ACEMO Covid (réalisée par la Dares avec l'appui de l'Insee) auprès de 38 000 établissements de 10 salariés et plus, publiée en novembre 2021, près de 20% des 15 millions de salariés que couvre cette enquête ont été au moins un jour en télétravail en octobre 2021. Le télétravail est plus fréquent dans les grandes entreprises et dans les activités tertiaires telles que l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, les services aux entreprises et les activités immobilières. Même s'ils sont une minorité par rapport à l'ensemble de la population active (27 millions de salariés), les télétravailleurs sont nombreux à être exposés aux risques spécifiques de cette modalité de travail (surconnexion, isolement et stress) que la recherche a mis en évidence.

Le travail à distance a dégradé les conditions de 47% des salariés en télétravail

Selon l'enquête Tracov de la Dares, si près de la moitié des actifs en télétravail interrogés au début de l'année 2021 ont connu peu de changements dans leurs conditions de travail, 33% ont connu une nette intensification de leur travail, 14% une

dégradation d'ensemble tandis que 4% d'entre eux ont déclaré une amélioration relative. Les auteurs de l'enquête observent que la durée du travail augmentait pendant la crise sanitaire à mesure que le nombre hebdomadaire de jours en télétravail était élevé. Les télétravailleurs ont, par ailleurs, souffert de troubles de sommeil et de douleurs plus régulièrement qu'avant la crise que les non-télétravailleurs, et cela d'autant plus que le recours au télétravail était intense.

Les risques professionnels du télétravail

Les incidences ambiguës du télétravail sont documentées (Messenger et al., 2017, Vayre, 2019). Le télétravail présente de nombreux avantages pour les salariés : gain d'autonomie, meilleure conciliation vie professionnelle - vie personnelle, réduction des temps de trajet. Ces avantages peuvent se transformer en risques pour le respect du temps de travail, le maintien d'une étanchéité entre les sphères professionnelle et personnelle, pour la capacité de déconnexion.

De nombreuses enquêtes (UGICT, Empreinte humaine, Malakoff Médéric) menées depuis 2020 pointent le délitement du lien social et du sentiment d'appartenance, l'intensité de la communication virtuelle, la perte de transmission des expertises et de l'efficacité des processus de décision comme des incidences du télétravail qui nuisent à l'activité de travail et la performance collective.

1 ⇒ Les risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux sont les risques professionnels les plus courants associés au télétravail (Oakman et al., 2020). Ils résultent d'un certain nombre de facteurs :

- l'intensification du travail lié au télétravail, avec des heures supplémentaires informelles ou des horaires irréguliers pour faire face à une charge de travail accrue avec du stress et des problèmes de santé (Eurofound, 2020). S'ajoute le risque de transformer le temps de trajet en temps de travail (Kun et al., 2020 ; Gibbs et al, 2021).
- l'intensité numérique de la collaboration en équipe, avec des interactions en face à face réduites, a des incidences sur la



performance et les RPS (Caprile et al., 2021) dans un contexte où les pratiques d'envoi d'e-mails en dehors des heures de travail sont plus courantes en télétravail.

- la porosité de frontière entre l'environnement de travail et l'espace du domicile et le fait de disposer d'outils de travail à portée de main contribuent à travailler davantage et pendant son temps libre (Vargas Llave, 2021).

- la situation d'isolement du salarié en télétravail, qui fait l'objet d'une prise en compte forte dans l'ANI (Mahieu, 2021), ainsi que l'absence de relations interindividuelles font émerger les troubles de l'anxiété, les addictions ou des burn-out de manière plus fréquente. Du fait de la distance, ces symptômes sont "plus difficiles à déceler par les pairs, passent souvent inaperçus et renforcent les risques individuels." (Tardieu, 2021).

• Charge mentale plus élevée pour les mères en télétravail

Plusieurs enquêtes (Lambert, 2020, Ugict, 2021) menées sur l'impact de la crise sanitaire sur le travail sont univoques : les femmes ayant des enfants à charge ont eu des conditions de télétravail plus dégradées que celles des hommes. Emilie Vayre, professeure en psychologie du travail, rapporte plusieurs travaux qui montrent que "les femmes qui télétravaillent ont davantage de difficultés à récupérer physiquement et mentalement en comparaison des femmes



qualitatives, pourtant indispensables à la créativité". Nicholas Bloom, économiste, identifie une corrélation entre la collaboration en personne, dans le cadre d'échanges directs et l'innovation. Travailler ensemble en présence est crucial pour la collaboration créative. Tous les managers avec qui il s'est entretenu dans le cadre d'études menées depuis 2020 disent que le travail à distance peut nuire à l'innovation à long terme (Stanford business).

Adapter la prévention des risques professionnels au télétravail généralisé

Malgré leur obligation de prévention de la sécurité des salariés, toutes les entreprises ne prennent pas la mesure des risques en télétravail. Même si comme le signale Olivia Fuentes, la prévention des risques et la sécurité des salariés émergent désormais dans les accords télétravail alors qu'elle était un "angle mort des précédents accords" (Actuel HSE). L'un des enseignements d'une étude sur plusieurs accords d'entreprise que tire Caroline Diard, enseignante-chercheuse en management, est que "la création d'un cadre permet de rassurer les collaborateurs en affirmant leurs droits et leurs devoirs, notamment grâce à la mise en œuvre d'une prévention des risques liés à la surconnexion ou la surcharge de travail". Et Géraldine Fort, déléguée générale de l'Observatoire de la RSE, de préciser que "tout l'enjeu consiste à créer ce cadre de façon collective tout en prenant en compte les besoins individuels des salariés". Par ailleurs, Emilie Vayre pointe que "l'instauration du télétravail ne se résume pas à mettre à disposition des télétravailleurs du matériel, du mobilier, des plans de travail adaptés et à les accompagner dans l'aménagement de leur poste de travail à domicile", bien que ces mesures soient indispensables à la prévention des risques. "Le déploiement du télétravail" poursuit-elle "requiert une transformation de la conception du travail et de son organisation au sein des structures." C'est dans cette optique que l'INRS a produit un guide télétravail qui identifie les mesures de prévention en matière d'environnement de travail, d'outils technologiques, en matière d'autonomie et de charge de travail, au niveau de la relation avec le manager et du collectif de travail.

Le télétravail nécessite que ses modalités soient adaptées aux activités réelles et aux caractéristiques de l'entreprise. La prise en compte des risques potentiels du travail hybride permettra de favoriser les bons dosages de télétravail et de travail sur site et de développer les bons usages de ces modalités.

Comme le souligne Armand Hatchuel, si les prémices de l'hybridation du travail dessinent les contours du futur monde du travail comme nouveau mode d'organisation du travail flexible, il faut "concevoir les modalités d'un télétravail soutenable qui ne paie pas l'ubiquité prodigieuse des lieux de travail par un isolement des salariés et une rigidification des organisations."

qui ne télétravaillent". Alourdis par les "charges familiales, domestiques et du poids de l'organisation des sphères privées et professionnelles, les femmes perçoivent davantage un chevauchement entre le travail et la vie personnelle et ont plus de difficultés à délimiter les deux sphères", comparativement aux télétravailleurs (Économie politique).

2⇒ Les risques physiques : la sédentarité en cause.

Pour ce qui est des risques physiques, c'est l'incidence des troubles musculo-squelettiques en télétravail qui est principalement rapportée au travail prolongé sur écran et à de mauvaises conditions ergonomiques à domicile (Caprile et al. 2021). La sédentarité accrue a pu aggraver des problèmes physiques antérieurs et contribuer à l'émergence de nouveaux, tels que la prise de poids, les maux de dos, de cou, d'épaule, la fatigue oculaire, les risques cardio-vasculaires.

Les limites du télétravail sur la communication, la coopération et le sens au travail...

Armand Hatchuel, professeur en sciences de gestion, explique que "les contraintes de la communication à distance assèchent les échanges horizontaux, informels, émergents, qui sont si nécessaires à l'adaptation des procédures, à l'innovation et à la réactivité" (Le Monde). Pour Serge

Perrot, chercheur du laboratoire Dauphine Recherches en management, les temps informels en présence sont irremplaçables "par leur rôle énergisant et inspirant, la qualité de l'échange, la construction des liens qui facilitent les interactions au travail comme de l'huile dans les rouages" (Acteurs publics). Danièle Linhart, sociologue du travail, alerte sur le risque de perdre de vue le sens de son travail "si le télétravail primait sur le travail en présentiel. Car le travail s'inscrit par essence dans une dimension de coopération avec d'autres salariés. Son sens, c'est contribuer à nourrir l'interdépendance entre les membres de la société. Mais si on se retrouve seul pendant 4 ou 5 jours par semaine, l'on risque de ressentir un sentiment de déréalité et de déréalisation de son activité" (Liaisons sociales magazine).

Et en termes d'innovation et de créativité

Une enquête réalisée par LinkedIn, publiée en novembre 2021, pointe que "plus des deux tiers des directeurs marketing craignent que la diminution des échanges en présentiel entre collègues affecte la créativité". Selon eux, "les liens entre les salariés risquent de se distendre, ce qui pourrait avoir une incidence négative sur le processus créatif". Près d'un tiers affirme que, dans un modèle de travail hybride ou de télétravail, "il sera plus difficile de construire des relations professionnelles

Ergonomie et télétravail : optez pour les bonnes pratiques !

Des mesures d'accompagnement permettent de revoir l'organisation et l'aménagement de votre espace de télétravail.

NOTRE RÉDACTEUR Thomas DA FONSECA, Ergonome – Martinique Médecine du Travail (2MT)

De quoi parlons-nous ?

Depuis le début de la crise sanitaire et les mesures prises pour limiter la propagation du Covid-19, un grand nombre d'entreprises a eu recours au télétravail. En effet, dans le cadre de la mise œuvre du plan de continuité d'activité, de nombreux salariés sont amenés à travailler à distance. Des mesures d'accompagnement permettent de revoir l'organisation et l'aménagement de votre espace de télétravail.

Définir les modalités du télétravail

- Définir les objectifs à atteindre avec son employeur et ses collègues (pour la journée ou la semaine) ;
- Différencier le temps personnel du temps de travail en définissant des horaires de travail ;
- Garder le contact avec ses collègues ;
- Définir les créneaux horaires dédiés aux échanges collectifs et leurs motifs afin d'éviter toute communication inutile et surcharge de travail.

Horaires de travail et organisation personnelle

- Respecter les horaires de travail pratiqués habituellement ;
- Conserver une routine : se préparer avant de travailler, horaires de déjeuner, etc.
- Reposer ses yeux en dehors du télétravail en limitant notamment l'utilisation des écrans ;
- Éviter de maintenir une posture de manière prolongée et se mettre en mouvement 5 minutes par heure ;
- Organiser au préalable sa semaine et sa journée de travail avec des objectifs réalisables.

Concilier télétravail et vie familiale

- Planifier sa journée en identifiant et en respectant des plages consacrées au travail et à la vie familiale ;
- S'organiser pour accompagner et veiller sur les enfants (alternance des rôles si l'on est en couple et aide des proches avec l'utilisation d'outils de communication) ;

- Expliquer la situation aux enfants et échanger sur les choix d'organisation effectués ;
- Informer son employeur et ses collègues de la possibilité de rencontrer des difficultés à répondre de manière réactive aux sollicitations.

Choisir son espace de télétravail

- Privilégier le travail dans une pièce calme ;
- Identifier un espace permettant l'aménagement du poste de travail : disposition d'un bureau et d'une chaise ; espace équipé d'une prise d'alimentation, etc. ;
- Sélectionner un espace bénéficiant d'un éclairage naturel et artificiel.

Comment travailler sur une table ou un bureau ?

- La profondeur du plateau doit permettre une distance yeux-écran comprise entre 50 et 75 centimètres et de poser ses avant-bras en cas d'absence d'accoudoirs sur la chaise ;
- L'absence d'obstacles sous le plateau est nécessaire pour s'avancer suffisamment.

Comment faire sans son siège de travail habituel ?

1. Régler la hauteur de l'assise du siège :
 - a. S'installer au fond de l'assise avec les fesses ;
 - b. Relâcher les épaules ;
 - c. Mettre les bras le long du corps ;
 - d. Régler la hauteur de l'assise afin que vos coudes soient légèrement au-dessus du bureau.

Sans siège réglable en hauteur, utiliser une chaise qui permettra de se rapprocher de la posture recommandée. Il est possible d'installer un grand coussin pour rehausser la hauteur de l'assise et limiter les compressions au niveau des cuisses.

Si l'appui au niveau du bas du dos est limité, positionner un petit coussin entre le dos et le dossier.

2. Régler les accoudoirs à hauteur du plateau (sans accoudoirs, utiliser la table pour poser ses avant-bras tout en restant adossé au dossier).



3. Si l'accès au sol est difficile avec les pieds, utiliser un repose-pied ou à défaut un autre support.

Comment utiliser son écran d'ordinateur ?

1. Placer l'écran face à soi ;
2. Installer l'écran à une distance des yeux comprise entre 50 et 75 centimètres ;
3. Placer le haut de l'écran à hauteur de la ligne des yeux (l'écran devra être un peu plus bas en cas de port de verres progressifs).

En cas de travail avec ordinateur portable : installer le PC portable sur un support d'ordinateur portable ou à défaut sur un autre support et utiliser une souris et un clavier.

Luminosité et aménagement du poste de travail

- Travailler dans une pièce bien éclairée ;
- Se positionner de façon perpendiculaire à la fenêtre afin de limiter les reflets sur l'écran et les risques d'éblouissement ;
- Utiliser un plafonnier si la pièce est peu éclairée. Placer l'écran d'ordinateur sous le plafonnier pour éviter les reflets au niveau de l'écran ;
- Régler la luminosité de l'écran de façon à ce qu'elle soit en harmonie avec l'éclairage de la pièce.