

Nombre de participants : **56**.

La réunion débute à **14 h 00**.

Compte rendu et présentations sont complémentaires. Suivre les liens intégrés à ce document.

Sommaire

<i>I. Présentation du Plan Régional de Santé au Travail 3 (PRST 3).....</i>	<i>2</i>
<i>II. « Quel sens donner aux émotions dans le cadre du travail ».....</i>	<i>4</i>

Nounours vous accueille avec un gros câlin !



Le Président Henri KRUTH souhaite la bienvenue aux participants et remercie nos hôtes, il présente, M^{mes} Valérie BEPOIX et Iwona CICHALEWSKA.

I. Présentation du Plan Régional de Santé au Travail 3 (PRST 3).

M^{me} Valérie BEPOIX, M. Raphaël D'OVIDEO, DIRECCTE

Consulter le diaporama

Le Conseil d'orientation des Conditions de Travail (COCT) Grand-Est a défini trois axes d'orientation, deux axes stratégiques et un axe support fondé sur un diagnostic régional. L'axe support, relatif au Dialogue social et aux acteurs, est transversal aux axes stratégiques qui correspondent à la Prévention primaire d'une part et à la Qualité de vie au travail d'autre part.

1.1. Retour sur le bilan des PRST 2.

La gouvernance et l'animation sont assurées, sous l'impulsion de la DIRECCTE, par le Comité régional d'orientation des conditions de travail (le CROCT) qui a remplacé le CRPRP, Comité régional de prévention des risques professionnels.

Les liens avec d'autres plans sont assurés par la participation des différents acteurs et préventeurs disposant d'une feuille de route : CARSAT, OPPBTP, médecins du travail IPRP, Partenaires sociaux, DRÉAL, Agence Régionale de Santé...

1.2. Axes thématiques.

Pour éviter que le Plan ne s'essouffle, il est indispensable de bien prendre en compte sa durée, cela doit permettre de faire évoluer et perdurer les actions tout au long du plan.

Les préventeurs ont un rôle essentiel à jouer.

Les secteurs d'activité, les risques liés et les publics choisis pour construire le PRST3, ont été sélectionnés en fonction des priorités mises en évidence par le diagnostic régional.

Les secteurs plus prégnants sont :

- les services à la personne,
- la prise en compte du risque TMS,
- les garages, utilisant un grand nombre de substances CMR,
- le bâtiment qui présente des risques importants de chutes de hauteur,
- l'activité forestière, très développée dans la région Grand-Est et source d'accidents graves, dont un mortel récemment.

Les objectifs définis visent à prévenir au mieux tous les risques d'accidents liés à ces activités.

Le PRST3 permet également de maintenir une veille dans le domaine des nanomatériaux, secteur en constante évolution, notamment pour inventorier les lieux d'utilisation et les sources de production.

Concernant les intérimaires, souvent mal informés sur les risques auxquels ils sont exposés, les formations aux risques d'accidents qui leur seront dispensées sont placées en priorité en n°1.

Dans la région Grand-Est, 90% des entreprises sont des PME et des TPE, fragiles économiquement, elles disposent, en matière de sécurité au travail, de moins de moyens que les grandes entreprises, il est donc important de les suivre et de les aider au mieux.

La formation amiante est mise en avant pour les équipes pluridisciplinaires.

Enfin, l'amélioration de la mise en place des DUER, qui sont à l'heure actuelle très peu remplis dans les PME, est une priorité importante.

1.3. Gouvernance

Le CORCT, le Comité régional qui comprend les Partenaires sociaux, en constitue le socle.

Chaque action est menée par un pilote qui doit constituer un groupe de travail thématique. Les membres de l'association PARI sont invités à participer à ces groupes de travail.

Le PRST3 Grand-Est, paru en octobre 2017, est en cours d'impression et il figurera prochainement sur le site de la DIRECCTE. Il comporte 17 actions et fiches action, et comprend deux grandes parties : le diagnostic avec tous les éléments qui ont orienté les concepteurs et le pilotage.

1.4. Les 17 Actions et Fiches action du PRST3.

Le choix a été déterminé en fonction de ce qui existait déjà et du diagnostic régional.

1. Action 1, « Services à la Personne ». Des travaux ont déjà été réalisés par l'ANACT Alsace et la DIRECCTE. Cette action va démarrer dans les prochaines semaines par un état des lieux et un diagnostic.
2. Action 2, « Garages ». Elle concerne surtout les produits Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction (CMR). Des réunions avec des médecins ont déjà eu lieu et des fiches sur les produits utilisés existent (plus de 7000 fiches réalisées sur les Agents chimiques dangereux, dont les CMR). L'action consistera donc à élargir, en utilisant cette base, le travail qui a déjà été entrepris, notamment substitution, guide de bonnes pratiques, etc.
3. Action 3 : « Chutes de hauteur ». Le BTP étant le principal secteur impacté, c'est l'OPPBTP qui est le pilote. Le groupe de travail intégrera d'autres partenaires puisés parmi l'ensemble des préventeurs.
4. Fiche 4 : « Suivi des Intérimaires ». L'accidentologie concernant cette population de travailleurs augmente au fil des années, elle est plus importante que dans les autres catégories d'employés. C'est un public fragile, ce qui nécessite d'améliorer leur suivi. Pilote : la DIRECCTE.
5. Fiche 5 : « Amélioration de la connaissance en santé au travail », elle prolonge une action de capitalisation des données de SST débutée en Lorraine, ayant pour objectif d'analyser et de comprendre les évolutions en termes de Maladies professionnelles. Elle doit permettre d'en faire émerger certaines, qui ne sont pas encore reconnues comme telles, tout en donnant une meilleure vision globale de l'évolution de la santé et de la sécurité des salariés.
6. Fiche 6 : « Maintien dans l'emploi », en lien avec le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).
7. Fiche 7 : « Offres de service PME », de loin les plus nombreuses des entreprises et celles qui présentent le plus de risques d'accidents.
8. Action 8, « Agir pour la formation ». Les concepteurs ont raisonné par secteurs d'activité. Après inventaire dans chaque branche professionnelle des réalisations existantes, celles-ci seront complétées et améliorées, sachant que les plus jeunes sont les plus touchés par les accidents et les moins formés. Les formations seront à destination des managers et des RH pour qu'ils puissent améliorer, dans leur entreprise, les formations en SST, les formations Nouveaux entrants notamment. Le pilote sera la CARSAT.
9. Fiche 9, « Dialogue social ». Avec l'Institut du travail pour pilote, le plan intègre les partenaires sociaux et les Préventeurs. Le groupe de travail devra rechercher les types de formations nécessaires aux différents partenaires.
10. Action 10 : « Prévention des TMS ». La CARSAT est pilote. Le groupe va démarrer rapidement et vise à choisir et améliorer des outils existants, ou à en développer de nouveaux, qui permettent de rendre les entreprises plus autonomes en matière de prévention des risques TMS.
11. Action 11 : « Amiante ». Cette action sera appréhendée sous l'angle des Services de santé au travail, de façon à aider les médecins à sensibiliser les salariés sur cette problématique, dans le cadre des entretiens médicaux notamment. Parallèlement, l'organisation d'ateliers avec les préventeurs et les médecins, doit permettre de créer des modes opératoires concrets.
12. Action 12 : « Nanomatériaux ». L'idée de base vise à déterminer dans un premier temps où ils se situent dans la région Grand-Est, de façon à compléter les bases de données et à cartographier au mieux les sites de production ou d'utilisation.
13. Action 13 : « DUER et petites entreprises ». Cette action est pilotée par la DIRECCTE. Dans le Grand-Est il y a 148 000 PME de moins de 200 salariés. Or le DUER constitue par excellence l'outil qui doit permettre de recenser les risques et d'agir sur leur prévention. Mais en très grande majorité ils ne sont pas réalisés. Ce groupe de travail sera constitué de représentants des Services SST, des IPRP, des Partenaires sociaux... Il devra donc avoir pour objectif de mettre en place des moyens d'action pour renverser cette situation en accompagnant les entreprises dans la construction de leur DUER.

14. Fiche14 « Qualité de vie au travail ». Action pilotée par l'ARACT, elle pour objectifs la bonne santé des travailleurs et le maintien dans l'emploi. Ceci doit se faire en liaison avec le Plan régional d'insertion des travailleur handicapés. Cette action doit démontrer que son respect permet également l'amélioration des performances économiques des entreprises. Comment diffuser les bonnes pratiques et comment appliquer et suivre la mise en œuvre des accords ? des pistes existent qui confirment des effets très positifs lorsque les actions sont correctement mises en œuvre.
15. Fiche 15, « Les risques psychosociaux ». Déjà conduite dans le PRST2, cette action a mis en évidence une augmentation de 40 % des RPS. Or on constate que les risques sont plus importants dans les grandes entreprises ! Cette action va continuer avec la DIRECCTE en tant que pilote et la CARSAT. Elle ciblera les entreprises les plus à risques.
16. Action 16 « Conduites addictives ». Thème très sensible ! il s'agit de définir une méthodologie qui permette d'agir sans stigmatiser les salariés concernés, il est essentiel d'agir collectivement dans l'entreprise et non sur l'individu. Le groupe utilisera les outils existants et les améliorera.
17. Action 17 « Prévention dans le secteur forestier ». Région forestière par excellence, le Grand-Est présente des risques importants dans ce secteur. La MSA, Mutualité sociale agricole, est pilote et a commencé à réaliser un état des lieux.

Il faudra également établir une bonne communication entre les différentes équipes.

Les personnes intéressées par ces groupes de travail peuvent les intégrer, les membres de l'Association PARI seront bienvenus.

II. « Quel sens donner aux émotions dans le cadre du travail ».

M^{me} Iwona CICHALEWSKA

[Consulter le diaporama](#)

Dans l'entreprise, il est très difficile de nommer l'« Émotion », de parler d'émotions. L'accueil par Nounours tout à l'heure a bien montré les multiples réactions très différentes d'une personne à l'autre, mais cependant les émotions se sont bien manifestées ! Réactions positives ou négatives, enthousiastes ou blasées, mais elles existent bien.

En entreprise, on ne parle pas de ses émotions, ou très peu, cela reste de l'ordre du privé et de l'intime. Or l'entreprise se prive de ces informations importantes qui permettraient, en gérant mieux les émotions de ses salariés, d'en tirer des avantages au niveau de son fonctionnement.

Face à une personne, on éprouve forcément une émotion. La question qui se pose est, pourquoi cette personne et pourquoi cette émotion ? L'important c'est apporter du sens à l'émotion qui naît avec cette personne et non avec une autre. Comment aller à rencontre de soi et comment puis-je agir vis-à-vis de cette émotion ? Une émotion entraîne des réactions diverses, notamment un besoin d'aller vérifier si les compréhensions se trouvent dans un vécu personnel Les questions que la personne pourra se poser sont nombreuses.

Scientifiquement, qu'est-ce que l'émotion ?

Le P^r PLUTCHIK a fondé une théorie basée notamment sur le fait que l'émotion existe depuis l'Homme préhistorique qui, face à un environnement donné, souvent hostile, a dû s'adapter et développer des stratégies de survie. Nos émotions à l'heure actuelle sont le résultat de cette évolution-adaptation, la peur qui peut inciter à fuir, la colère qui peut déclencher l'agressivité, etc.

On connaît la théorie des trois cerveaux :

- Le premier, le plus ancien et le plus simple. Actuellement, avec l'évolution, il est réduit et ne sert plus que pour l'instinct de survie. Il sert à se protéger en cas de peur et déclenche la fuite instinctive.
- Le cerveau limbique lui, correspond aux sentiments, aux croyances...
- Enfin le troisième cerveau, le plus récemment acquis dans l'évolution, le plus volumineux aussi, c'est le néocortex, cerveau de l'intelligence, de la logique.

Selon l'environnement dans lequel nous nous trouvons, chaque cerveau va réagir selon son mode de fonctionnement et cela va conduire à un comportement spécifique. Nos émotions se construisent par rapport à ces trois cerveaux.

La roue des émotions de PLUTCHIK combine les émotions fondamentales, ce qu'elles peuvent déclencher et une palette de couleurs qui traduit les intensités. Elle permet de décrire les relations entre les émotions.

En ressentant une émotion, de façon innée une action primaire va se déclencher (la fuite par exemple, mais pas seulement), puis la pensée va prendre le pas et entraîner une action mesurée.

Ce mécanisme nous le vivons au travail également, mais là, s'ajoute un contrat à remplir, une logique de travail ; comment cela va cohabiter avec l'émotion ?

En fait « l'Entreprise » doit apprendre comment elle peut utiliser les émotions de l'employé pour se développer mieux et plus harmonieusement. Or, pour la plupart des chefs d'entreprise, la gestion des émotions est un domaine peu connu.

En réponse à l'émotion il y a le savoir faire de leurs gestion qu'on appelle « l'intelligence émotionnelle » qui consiste à se poser des questions, notamment : qui suis-je face à la personne que j'ai en charge ? ou qui suis-je dans la relation hiérarchique ? Les relations entre les personnes changent en fonction du degré de l'intimité et des limites imposés, et l'émotion sera une dès réponse. Savoir-faire qui consiste à connaître les enjeux des relations entre les personnes, et qui fait partie des apprentissages que l'on trouve dans des formations.

Nous avons aujourd'hui accès à des outils nombreux et variés, qui permettent de mieux se connaître pour mieux découvrir ceux que nous avons en charge dans le cadre professionnel. Et puisque l'émotion détermine ce qui se passe en nous, cela permet de réfléchir et de trouver des solutions avec des outils à connaître. Apprendre à être à l'écoute de soi, à identifier les comportements et le sens que l'on donne aux émotions au travail, etc. permettra de diminuer l'absentéisme, de diminuer le nombre de conflits internes et d'acquérir une meilleure capacité à appréhender de futurs changements, ce seront autant de bénéfices pour l'entreprise.

Question-réponses :

Q.: Le conflit est-il tabou ?

R.: Le conflit éclate s'il y a dissonance, or le conflit est un baromètre, c'est le dernier rempart lorsqu'aucune autre solution n'est trouvée. Et le conflit n'est pas forcément néfaste, il peut aussi être constructif. Il faut donc examiner chaque situation au cas par cas, l'important c'est la relation à l'autre. Avant de provoquer la rupture, il faut répondre aux questions qu'est-ce qui est vital ? qu'est-ce qui est important ?

Le conflit peut naître aussi lorsqu'une personne éprouve la nécessité de s'affirmer et cherche à gagner face à « l'autre ». L'émotion qui naît de cette confrontation peut venir de loin, d'un passé au contact d'une personne qui représente de l'autorité et la situation actuelle fait écho à quelque chose qui n'est pas réglé. La prise de conscience de ce qui se passe en moi quand je veux faire passer un projet est fondamentale.

Q.: Et face à un conflit de harcèlement ?

R.: C'est la relation vécue vis-à-vis de la personne qui veut exercer son pouvoir sur l'autre qui est en jeu. Cela peut conduire à l'épuisement professionnel, le « burn-out » ! Il faut savoir poser et imposer ses limites, car certaines personnes utilisent la faiblesse de l'autre, qui accepte tout, mais qui est très résistant... puis imperceptiblement, la victime évolue vers la maladie. Elle croit que sa soumission va entraîner la reconnaissance, voire l'amour de l'autre.

Q.: Quel lien avec la maladie d'Alzheimer ?

R.: La maladie d'Alzheimer est une maladie d'oubli. La personne se souvient des événements lointains et ne se rappelle pas ce qu'elle a fait le matin-même. L'intervenante dans son travail d'accompagnement en art thérapie avait obtenu des confidences des certaines personnes ce qui pensait à croire que l'oubli était une façon de ne plus se souvenir des certains traumatismes.

En conclusion, la phrase clé : « être conscient de ce qui se passe en nous. »

Henri précise que tout ceci s'intègre tout à fait dans le cadre de la Qualité de vie au travail.

Les conférences étant terminées, Henri précise quelques points de la vie de l'Association :

- La réunion du 4 avril sera consacrée aux habilitations électriques et, peut-être, au compte professionnel de prévention C2P (Voir « Pour la transformation du compte pénibilité en compte professionnel de prévention ! » dans le « **Pari-bref** » n° **26**, que vous pouvez retrouver sur le site de l'Association, à la rubrique « Articles de presse »).
- Henri rappelle la conférence organisée par Didier RAFFIN, qui sera présentée à la faculté de psychologie de Strasbourg, le 22 février : « Risques psychosociaux - Entre bien-être et performance au travail ».
- Il lance également un appel à cotisation en rappelant qu'elle est fixée à 55 €.

Enfin, Henri dédie à l'Association PARI, la médaille de la CARSAT qu'il a reçue en décembre dernier, en effet, cette médaille récompense le dynamisme de tous les membres qui font vivre PARI.



M^{me} LUSTIG-ARNOLD (Directrice de la CARSAT) et Henri KRUTH.



La médaille.

Henri nous invite à nous retrouver pour le pot de l'amitié.

La séance est terminée à 16 h 00.



Après la réunion, dans le hall de l'Architrave de la CARSAT Alsace-Moselle...

Le 16/09/2018

Le secrétaire, Jean DUCRET