



Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
de Franche-Comté

fact

Franche-Comté amélioration
des conditions de travail

Âges & usure professionnelle dans les garages automobiles

Avec un âge de départ à la retraite plus tardif, les actifs vont travailler plus longtemps. L'âge en soi n'est pas un problème, mais selon le contexte de travail, il peut le devenir...

C'est pourquoi, le CNPA Franche-Comté a mené une étude pour mieux comprendre les facteurs de risques qui pourraient être à l'origine d'une usure professionnelle et pour identifier les bonnes pratiques favorisant sa prévention.

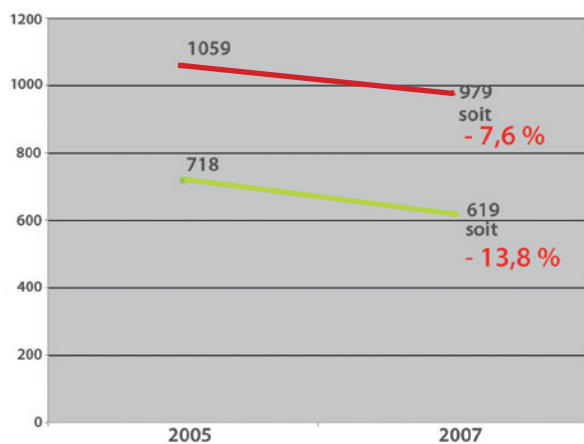
Usure professionnelle, pourquoi s'en préoccuper ?

Parce qu'un jour viendront les questions :

- Comment attirer et intégrer durablement de jeunes salariés dans mon entreprise ?
- Comment accompagner mes salariés pour suivre l'évolution technologique ?
- Comment maintenir leur motivation ?
- Comment préserver leur santé ?
- Comment palier à l'absence d'un salarié parti à la retraite ?
- Comment diminuer l'absentéisme...

Quelques chiffres clés

De 2005 à 2007 : un nombre d'entreprises en baisse



— entreprises de 1 à + de 50 salariés
— entreprises de 1 à 4 salariés

2 éléments essentiels à prendre en compte

- Moins de jeunes en formation initiale dans la filière automobile. Une baisse significative de 2003 à 2008 : - 11 % (source ANFA)
- Des départs à la retraite à prévoir dans les prochaines années : 17 % des actifs ont + de 50 ans. Ce chiffre est en progression

Usure professionnelle, de quoi parle-t-on ?

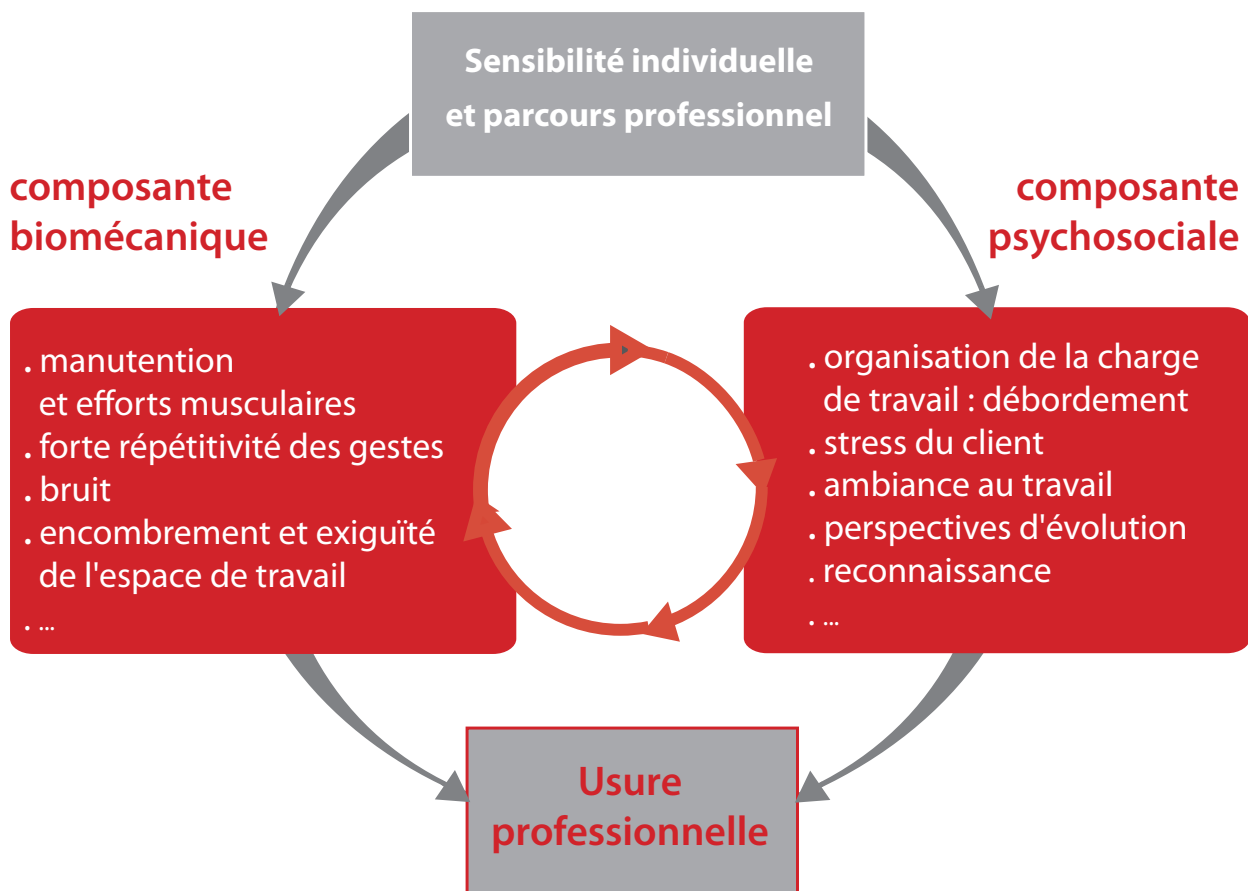
L'usure professionnelle s'inscrit dans un processus long, au cours duquel s'accumulent et se combinent : les différents postes occupés, le parcours (activité/inactivité, reconversion...), des éléments liés à l'individu (âge, santé...).

Usure professionnelle
↳ effets de l'environnement du travail sur l'individu

Pénibilité
↳ appréciation d'une personne sur son environnement de travail

Parmi les symptômes, on trouve : les maladies professionnelles (ex : Troubles-MusculoSquelettiques), mais aussi la fatigue chronique, les insomnies, la démotivation...

2 composantes
jouent un rôle dans la survenue des symptômes



Zoom sur 5 garages en Franche-Comté

5 diagnostics

pour identifier les risques d'usure professionnelle et favoriser les actions de prévention.

60 personnes interviewées :

direction, responsables d'ateliers, salariés, Chsct, médecin du travail.

D'après les salariés rencontrés, qu'est-ce qui est vécu comme pénible...

- Peu de lisibilité sur leur évolution professionnelle possible.
- Un maintien du niveau des compétences techniques difficile, notamment avec l'avancée en âge
- Une perte de l'esprit d'entraide
- Une augmentation des tâches annexes éloignées de leur coeur de métier (administratif, tri des déchets)
- Une méthode de travail imposée par le diagnostic électronique
- Un environnement de travail ne favorisant pas une bonne exécution des tâches (bruit, encombrement, exigüité de l'espace)
- Des contraintes physiques
- Des outils pas toujours adaptés

...et peut générer
une usure professionnelle

● Automobiles Franc-Comtoises

Concessionnaire Citroën
site de Besançon(25) - 74 salariés
site de Vesoul (70) - 24 salariés

● Besançon Poids Lourds

Concessionnaire VI Renault Trucks à Besançon (25)
50 salariés

● Carrosserie Monnin

Carrossier à Besançon (25)
16 salariés

● Garage Comtois

Agent Citroën à Gray (70)
15 salariés

● Garage Thiebaud

Agent Véhicules Industriels à Lure (70)
9 salariés

Des effets possibles :

- Isolement, individualisme
- Perte d'initiative
- Difficulté à se projeter
- Inquiétude sur le maintien des compétences et l'adaptabilité
- Lombalgies
- Fatigue, difficulté à se déconnecter

Et dans les faits...

- Des parcours professionnels non anticipés faute d'entretien individuel
- Un plan de formation qui s'inscrit dans une logique de contrat et qui tient insuffisamment compte des besoins individuels des salariés
- Des pertes de temps liées à des outils ou matériels en nombre insuffisant, mal adaptés ou mal entretenus
- Des espaces de travail ou des postes encombrés, avec des zones de rangement non prévues ou mal définies, le maintien de postures contraignantes, notamment dans les véhicules

On constate :

- ➔ Une émergence de facteurs de risques psychosociaux, en plus des risques physiques.
- ➔ Une usure professionnelle qui peut concerner tous les âges.

...des témoignages

L'état de santé et la motivation de vos salariés sont préservés. À votre avis, à quoi cela est-il dû ?



Frédéric Monnin,
directeur de la Carrosserie Monnin

« Il est important pour moi de savoir comment fonctionne individuellement chaque personne. Pour cela le recrutement est décisif. Le respect mutuel, le sens des initiatives sont des valeurs auxquelles est attachée l'entreprise. Ce qui est important également, c'est de traiter les problèmes à chaud, de ne pas les laisser non résolus. Je pense que les salariés sont rassurés par l'écoute de la direction. »

Quelles actions sont menées par le CHSCT pour prévenir les risques d'usure professionnelle ?



Les membres du CHSCT de Besançon Poids Lourds

« Le fait que les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité soient des sujets primordiaux pour la direction nous permet de mettre en place une vraie démarche de prévention. On tient compte à la fois de la sécurité et du confort dans le choix des protections individuelles. Les salariés participent à ce choix. On a mené une campagne de sensibilisation. On va mettre en place des réunions collectives sur ces sujets. »

3 salariés du garage Thiebaud



Pour vous, travailler dans une petite entreprise, c'est satisfaisant ou alors pénible ?

« C'est satisfaisant. L'ambiance est sympa et les collègues sont disponibles pour s'entraider, nous nous connaissons tous très bien. »
« Ça se passe bien même si le boulot n'est pas toujours facile. On travaille avec des pièces lourdes sur des parties pas toujours accessibles. »
« Nous sommes aussi performants qu'un grand centre de réparation. »
« On est heureux quand un chantier se termine. On a le sentiment d'avoir bien bossé. »

Jean-Pierre Vaytet,
médecin du travail, AST25



Au regard des enseignements de l'étude et de votre expérience en matière de suivi médical des salariés de ce secteur, que pouvez-vous nous dire ?

« Il est vrai que des efforts ont été faits par la profession, il y a peu de TMS dans ces métiers. Je suis surpris que le risque chimique ne soit pas évoqué. Il est urgent de développer des moyens d'informations et d'accompagnement des entreprises en matière de prévention du risque chimique. Le bruit mérite également une attention particulière. Il faut maintenir les efforts pour que les entreprises appliquent les prescriptions du code du travail en matière de santé. »

un équilibre à trouver

Les conditions de travail sont un des facteurs d'attractivité des entreprises.

Si le niveau de salaire est cité par les salariés comme facteur principal d'attractivité*, les conditions de travail (qualité des relations et entraide, rythme de travail, matériels, hygiène et sécurité, etc) prennent une place de plus en plus importante dans leur choix de rester dans l'entreprise ou de la quitter. * Sondage CSA-Anact 2009



Les salariés s'expriment :

Les **-**

« Pour moi qui suis chef d'atelier, ce qui est pénible c'est de maintenir le niveau de fiabilité du personnel »

« Certains gestes et postures sont difficiles à tenir, j'ai déjà eu 2 hernies discales. »

« Y'a pas mal de bruit, celui qu'on fait plus celui des autres dans l'atelier. »

« Ce qui est pénible, c'est de devoir quitter un chantier pour un autre plus urgent. »

« Je suis rentré jeune dans le métier. J'avais de l'ambition. Aujourd'hui je ne vois pas comment je peux évoluer. »

Les **+**

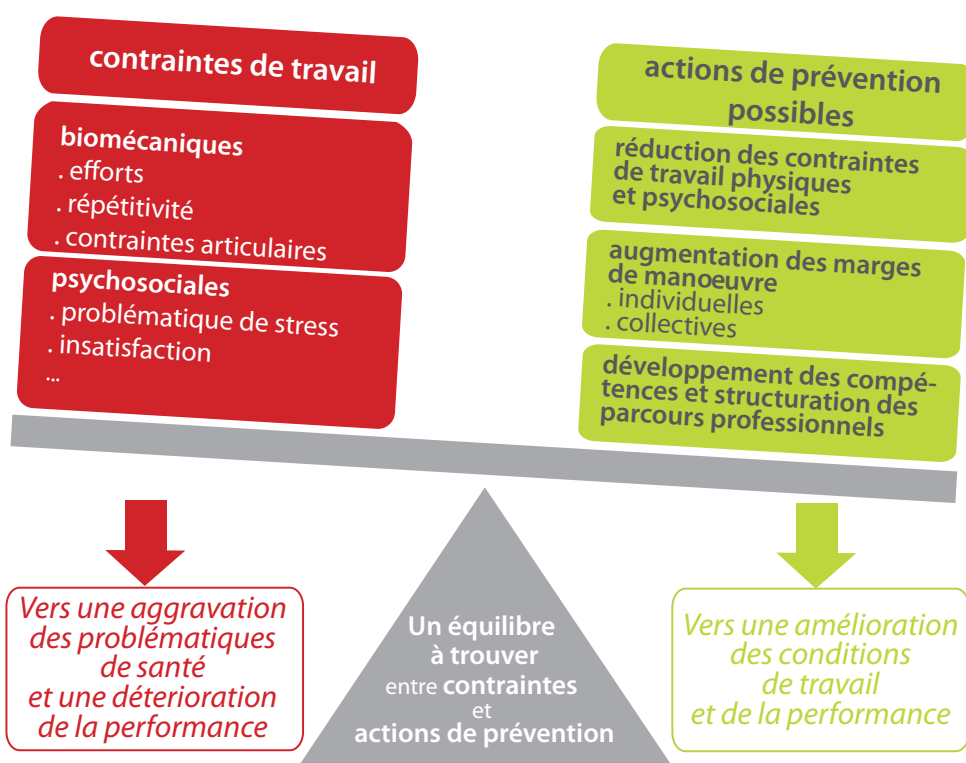
« Le patron passe dans les ateliers tous les matins, il nous dit bonjour. C'est une marque de respect. »

« Si j'ai un problème technique, je peux compter sur mon collègue. »

« Ma proposition d'aménagement a été retenue et mise en place dans l'atelier. »

« On a aujourd'hui à disposition des aides à la manutention et des outils adaptés. »

« J'ai un entretien annuel d'évaluation, ça me donne des repères pour la suite. »



Les pistes d'action

2 grands axes d'actions de prévention à initier ou à renforcer

Transformer

les situations de travail

Améliorations techniques et aménagement des espaces de travail

- Aménager l'espace de circulation afin d'optimiser le flux des véhicules et des personnes
- Aménager l'espace de travail pour faciliter l'accès aux véhicules, permettre le dépôt de pièces à proximité de la zone de travail
- Équiper tous les postes de travail en appareils de levage pour réduire la manutention, en éclairage d'appoint, aspirateurs...
- Équiper les opérateurs d'outillage adapté et bien entretenu.

Évolutions de l'organisation du travail

- Planifier les interventions selon la charge de l'atelier, les compétences disponibles
- Faciliter les échanges pour favoriser le flux des pièces et des véhicules

Développer

les compétences et structurer
les parcours professionnels

Information et sensibilisation

- Renforcer la sensibilisation des salariés aux risques, y compris le bruit et les risques chimiques, lors de leur arrivée et de manière régulière tout au long de leur parcours

Recrutement et intégration

- Aborder les contraintes et opportunités (perspective d'évolution, formation...) lors de la phase de recrutement

Transmission des savoir-faire

- Renforcer le tutorat et former les tuteurs.

Structuration des parcours

- Réaliser des entretiens d'évaluation annuels pour faire un point sur le travail réalisé, les compétences à développer, les attentes, la formation à mettre en place...

Étude financée par la DRTEFP Franche-Comté
Réalisée par le CNPA en 2008 / 2009
en partenariat avec : ANFA, GNFA,
le cabinet Rottner et Fact.

Contact :

 CNPA Franche-Comté
14, rue Lecourbe
25044 BESANÇON cedex
Tél. : 03 81 25 09 09
Fax : 03 81 25 09 08
Courriel : s25@cpna.fr