

« LA QUESTION N'EST PLUS DE SAVOIR OÙ S'ARRÊTE LE RÔLE DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ. » ÉCHOS DES ASSISES NATIONALES DE L'ANDRH

Catégories : **POSITION DE L'ANDRH** par TRAN Nathalie, le 21 Juin 2010

« La question n'est plus de savoir où s'arrête le rôle de l'entreprise en matière de santé », affirme le docteur **Véronique Chabernaud**, médecin cancérologue passée de l'industrie pharmaceutique au conseil en promotion de la santé. « L'espérance de vie est certes en augmentation, mais dans le même temps nous sommes passés de 170 000 à plus de 320 000 nouveaux cas de cancer par an, nous sommes envahis par les maladies respiratoires, et les maladies neurologiques augmentent au point que l'on ne sait plus comment aborder le problème : voilà l'état de la santé publique aujourd'hui en France. » Véronique Chabernaud dresse ce constat à l'occasion des assises nationales 2010 de l'ANDRH, vendredi 18 juin 2010, lors d'une table ronde sur le thème : « la santé au travail : jusqu'où ? ». L'ensemble des intervenants s'accordent sur la nécessité, pour les entreprises, d'intégrer ces éléments de santé publique dans leur stratégie en matière de santé. Les assises nationales de l'association sont le terme de son Tour de France, au cours duquel l'ANDRH a présenté et soumis au débat ses propositions 2010.

SANTÉ GLOBALE. Concrètement, le docteur Véronique Chabernaud appelle les entreprises à s'engager au plus tôt en faveur de démarches de prévention, car « elles pâtissent directement de ces problèmes de santé publique. **Charlotte Duda**, DRH de Stream, ancienne présidente de l'ANDRH et présidente de la commission « santé globale en entreprise » de l'ANDRH, conforte l'approche selon laquelle les problématiques de la santé en entreprise et la santé publique ne peuvent être disjointes. « L'entreprise est prise dans un cadre systémique global impliquant certes les organisations syndicales, les organismes de santé mais également les pouvoirs publics et les organismes de la santé publique, c'est pourquoi nous défendons une approche globale de la santé ». Charlotte Duda insiste également sur la responsabilité de l'entreprise en matière de santé, y-compris dans sa relation avec ses propres sous-traitants. »

FORMER ET SENSIBILISER LES MANAGERS. Pour avancer sur le sujet, « la sensibilisation des managers est indispensable », défend **Alain Alphan Layre**, responsable du dossier « santé » au sein de la commission confédérale de la CGT. « La santé est aussi une question de management », confirme **Bruno Fournet**, directeur santé et sécurité de Disneyland Paris. « C'est pourquoi le groupe a nommé à la tête de la direction santé et sécurité un manager passé par la performance organisationnelle et non un expert de la santé. » En effet, poursuit Bruno Fournet, « une fois qu'ils ont été délivrés, les messages de prévention et de sécurité des experts doivent être intégrés et adoptés par l'ensemble de l'encadrement de proximité pour être efficaces ».

Le docteur Véronique Chabernaud, qui a étudié les stratégies de prévention en matière de santé mises en œuvre dans plusieurs grandes entreprises nord-américaines, abonde : « Tous les programmes de prévention réussis comportent un volet important sur la formation des managers ». « L'objectif de la plupart de ces formations est de modifier leurs pratiques, après avoir au préalable valorisé ce qu'ils faisaient de positif, afin d'emporter plus efficacement leur adhésion. » Ces stratégies nécessitent également, avant leur mise en œuvre, « d'emporter la volonté des dirigeants de l'entreprise, en particulier pour les placer dans cette logique de prévention », souligne Charlotte Duda.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX. Pour Alain Alphan Layre (CGT), « il faut aller jusqu'au bout de la réflexion sur le sujet de la santé au travail avec un objectif que nous résumons avec un slogan : « se construire en santé au travail », ce qui est encore loin d'être le cas dans beaucoup d'entreprises ». L'élu CGT pointe du doigt le décalage qui existe trop souvent entre le travail tel qu'il est prescrit par l'entreprise et la réalité quotidienne des salariés. « Ce décalage est une des causes du stress, de la détérioration de la santé et des risques psychosociaux ». Alain Alphan Layre, infirmier psychiatrique de métier, illustre : « Lorsque par exemple vous demandez à une aide soignante dans un service de gériatrie, de réaliser vingt toilettes de patients en une heure, l'impossibilité de cette équation l'oblige à faire des choix. Elle doit renoncer ou décaler d'autres tâches en éprouvant un sentiment de culpabilité ». Le groupe Disneyland Paris, confronté à trois cas de suicides de salariés depuis le début 2010, a mis en place, pour sa part, une commission afin de réaliser un état des lieux sur les risques psychosociaux au sein du groupe. « L'objectif est de pouvoir identifier les facteurs de risques avant la mise en place d'un plan d'action », précise Bruno Fournet.

METTRE L'HOMME AU CENTRE. Pour le docteur Véronique Chabernaud, « il est important de mettre l'homme au cœur du fonctionnement économique de l'entreprise ». Cet objectif passe également par « du sens redonné au travail ». Pour le directeur santé sécurité de Disneyland Paris, « par exemple, pour le salarié qui participe au service de nos 3 000 petits-déjeuners le matin, il s'agit à la fois d'améliorer ses conditions de travail, mais aussi de lui faire prendre conscience qu'il est un maillon clé de l'expérience du visiteur ». « Cette dimension doit aussi être travaillée pour les équipes de maintenance et l'ensemble des équipes qui n'ont aucun contact direct avec le visiteur. » Alain Alphan Layre (CGT) partage cette idée selon laquelle il faut « redonner du sens et de la valeur aux actes du salarié ».

RETOUR SUR INVESTISSEMENT. L'investissement en matière de santé n'est pas contradictoire avec l'objectif économique de l'entreprise. « Nous manquons encore de données en France sur le sujet », constate Véronique Chabernaud, « mais les études menées au Québec montrent qu'un dollar canadien investi par l'entreprise dans le domaine de la santé permet de mesurer un retour sur investissement de 1,5 à 3 dollars. » **Hugues du Jeu**, directeur de la stratégie du groupe Malakoff Mederic confirme : « Nous avons mené une enquête auprès des entreprises qui mesure le lien direct entre l'absentéisme et des facteurs comme l'état de santé. » Le directeur du groupe de santé et prévoyance poursuit : « Toutefois, il existe des situations contrastées selon les régions. Par exemple, en région Paca, le taux d'agression de salariés est plus élevé, en région Nord ce sont les problèmes de santé liés à la nutrition qui sont particulièrement élevés ».

MÉDECINE DU TRAVAIL. « La moitié des médecins du travail auront pris leur retraite dans huit ans », rappelle Hugues du Jeu (Malakoff Mederic). « Nous sommes, pour notre part, très favorables à une coopération plus étroite entre la médecine du travail et la médecine de ville », souligne Alain Alphan Layre (CGT). L'élu CGT souhaite que ce rapprochement « se fasse sous l'égide unique de la sécurité sociale. » Toutefois, l'échec des récentes négociations interprofessionnelles sur la médecine du travail « éloigne cette perspective », indique l'élu. « Nous serions également favorables à une coopération plus étroite entre les intervenants : médecins du travail, infirmières mais aussi ergonomes, par exemple ».

Fabien Claire, AEF.

Vous devez être connecté pour pouvoir poster un commentaire.