

### ***L'usure professionnelle***

Choisis par passion ou parce qu'ils permettent de mettre en pratique une technicité certains métiers ne peuvent être exercés sur toute la durée d'une carrière. Des postures pénibles ou répétées, des contraintes physiques ou psychiques ne permettent pas d'atteindre l'âge de la retraite sans souffrance. Il convient donc d'anticiper ses facteurs de risques tout en permettant à l'agent d'envisager d'autres métiers.

#### **1/ L'usure professionnelle**

Le mot usure vient du latin « usare » voulant dire : « se servir de ». L'usure fait donc directement référence à la notion d'usage.

Si l'on reprend la définition de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), l'usure est un « processus d'altération de la santé lié au travail qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail qui peuvent être de nature diverse : des situations d'hypersollicitation physique, cognitive et/ou psychique, des situations répétées d'activités empêchées, des activités entravées, des situations d'hyposollicitation, des expositions à des nuisances physicochimiques, à mettre en lien avec un processus de construction de la santé par des régulations, des marges de manœuvre (collectif, expérience, etc.) et des facteurs de construction (sens, utilité, métier, etc.).

L'employeur doit tendre à réunir le maximum de conditions pour maintenir l'homéostasie, ce processus de régulation par lequel l'organisme maintient les différentes constantes du milieu intérieur (organes) entre les limites des valeurs normales quel que soit le milieu extérieur. L'homéostasie peut être favorisé par l'accroissement des connaissances, les progrès techniques...

La médecine de prévention le constate quotidiennement : certains maux sont en lien direct avec certains métiers que l'agent ne pourra que très rarement exercer durant toute sa carrière. Les ATSEM, les agents polyvalents des bâtiments ou des espaces verts, ripeurs ou agents de collecte des ordures ménagères, agents de restauration scolaire, auxiliaires de puéricultures, agent d'accueil sont autant de postes de travail où des troubles physiques apparaissent vers la quarantaine.

Les Troubles Musculo Squelettiques sont en première ligne.

Par exemple, la tendinite au début soignée par le repos devient chronique. Le poste est aménagé. Le médecin de prévention préconise des restrictions, des limitations de poids et de durée. Mais au terme de toutes ces mesures, et souvent tardivement, seul un reclassement peut permettre de continuer à travailler.

La problématique de l'usure professionnelle, que l'on pourrait donc résumer comme un vieillissement prématuré ou un processus d'altération de la santé lié au travail, est accentuée par les effets cumulés du vieillissement de la population active, d'évolutions significatives du travail : la complexification des tâches et dans le même temps, une rationalisation des méthodes de travail, ont eu pour effet un affaiblissement des collectifs de travail ainsi qu'une précarisation des emplois et des parcours professionnels.

Ces deux phénomènes, contrairement à la pénibilité, sont généralisés à tous les secteurs d'activité.

De plus, ces nouvelles contraintes vont au-delà du risque professionnel. Elles font peser au quotidien sur les salariés le risque d'exclusion professionnelle par leurs conséquences sur leur santé. En l'absence de mesures de prévention adaptées et efficaces, le phénomène d'usure se développera et entraînera l'apparition d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

**La première préconisation** pourrait venir du médecin de prévention qui encouragera les agents les plus exposés à se former tout au long de leur carrière pour connaître les bons gestes mais également se maintenir à niveau dans des domaines généraux pour envisager, le cas échéant d'autres métiers. L'employeur devra également encourager la formation qui permettra à l'agent d'être plus mobile et limitera les accidents de travail, les aménagements de poste très lourds et les reclassements.

Les formations peuvent avoir lieu au CNFPT mais également être demandées par l'employeur pour une organisation en intra (au moins dix agents).

Une brochure à destination des agents sera distribuée aux agents lors des visites médicales. Elle reprendra les grands points de cette brève.

## 2/ La prévention sur le terrain

Les signaux d'alerte auxquels vous devez être vigilants pourront être marqués par :

- Une évolution importante de l'absentéisme,
- Des accidents du travail ou maladies professionnelles plus nombreuses,
- Du nombre d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitude ;
- Un turnover élevé ;

Une population salariée vieillissante sera également plus concernée par l'usure professionnelle et appellera plus de vigilance.

### Vous devez dans un premier temps :

- Définir la problématique et le cadre de travail : réduction des accidents du travail, maladies professionnelles ou restrictions d'aptitude, réduction de l'absentéisme, maintien dans l'emploi des seniors
- Identifier les conditions d'exposition des salariés aux contraintes physiques, organisationnelles ou psychologiques au travail. Lors de cette étape, les indicateurs suivants pourront être pris en compte (liste non exhaustive) : âge, ancienneté, genre, formation, accidentologie, maladie professionnelle...
- Procéder à une analyse du travail réel (c'est-à-dire tel qu'il est effectivement réalisé au poste de travail et non tel qu'il a été défini dans la fiche de poste) en intégrant les caractéristiques spécifiques du travailleur - notamment l'âge et l'ancienneté - et en tenant compte des contraintes :
  - Physiques : manutentions, postures, gestes répétitifs, déplacements,
  - Cognitives : concentration soutenue, grand nombre d'informations à traiter, signalisation, contrôle permanent,
  - Temporelles et organisationnelles : tâches courtes et répétitives, situations d'urgence répétées, travail sous cadence, délais serrés, interruptions fréquentes,
  - Environnementales : bruit, températures élevées ou basses, manipulations de produits toxiques ;
- Mettre en place des mesures de prévention faisant évoluer les conditions de travail dans le but d'éliminer tous les facteurs d'usure.  
Le médecin ou le service de prévention peuvent vous conseiller dans ce domaine.  
Il peut s'agir de mesures individuelles immédiates. Ces actions sont plutôt curatives, à l'inverse des mesures collectives ou organisationnelles qui sont de nature préventive : conception du poste, aménagement des horaires, possibilité d'entraide, etc. ;
- Construire des parcours professionnels valorisants grâce aux formations, aux évolutions du poste, la mise en avant des compétences
- Suivre dans le temps les indicateurs d'alerte que vous aurez définis.

### 3/ Concrètement

Il convient de tout mettre en œuvre pour le maintien dans l'emploi et éviter d'en arriver au reclassement.

- Un examen minutieux des postes de travail est nécessaire.
- Détailler les tâches et le temps consacré à chacune dans une journée.
- Préconiser la diversité des tâches.

Même si certaines tâches sont prioritaires il faut éviter d'y passer plus de 2 heures consécutives. La répétition peut créer l'usure.

Un arrêt de travail, répété ou prolongé peut être un signal d'alerte pour l'employeur.

- S'assurer que le matériel est bien adapté et bien utilisé.

Du matériel simple peut parfois réduire considérablement la fatigue.

#### Quelques exemples :

- Poste de préparation des ateliers, siège bas à roulettes (1) et agrafeuse électrique pour les ATSEM,
- Réhausseur d'écran d'ordinateur, repose-pied, casque de téléphone (2), souris ergonomique (3) pour les emplois administratifs,
- Réhausse pour four ou lave-vaisselle en cuisine,
- Réhausse pour lave-linge, espace de change avec escalier pour les auxiliaires de puéricultures (4),
- La protection contre le bruit : une bonne isolation phonique pour les espaces recevant du public, des casques anti-bruit, des bouchons d'oreilles (5)...



1



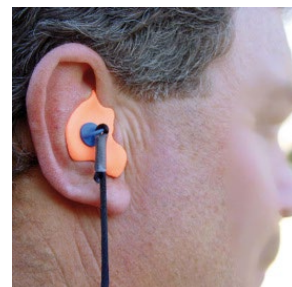
2



3



4



5

## Encourager les formations

- Formations propres au cadre d'emplois de l'agent qui pourront lui apporter tous les renseignements utiles à son métier ainsi qu'un échange avec d'autres agents qui auront peut-être d'autres pratiques *Formation sur la maîtrise du temps, gestes et postures, les nouvelles technologies...*
- Formations qui vont permettre à l'agent de reprendre certaines bases et de perfectionner leurs connaissances générales. Certains ateliers permettent également de conduire un projet de mobilité.

Quelques exemples de ce qui existe au niveau national par le biais du CNFPT :

*Remise à niveau des savoirs de base en français*

*Amélioration de son style et de son vocabulaire en matière d'écrits professionnels*

*Connaissance de l'environnement territorial et des métiers au service de son projet de mobilité*

*La rédaction du courrier administratif*

*Organisation et fonctionnement de la fonction publique territoriale*

*Atelier cv, lettre de motivation et entretien de recrutement*

*S'orienter avant d'évoluer professionnellement*

*Découverte des métiers administratifs*

*Connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation pour conduire son projet de mobilité*

Leur durée varie en général de 2 à 3 jours et ils sont autant qui permettront à l'agent de prendre conscience qu'un changement est possible et souvent souhaitable pendant une carrière.