



| PLAIDOYER | « BRUIT ET SANTE AUDITIVE AU TRAVAIL » **DES CONDITIONS DU TRAVAIL DECENT** **AUX CONDITIONS DU TRAVAIL DURABLE**

À l'occasion du lancement de la 8e édition de la campagne Semaine de la Santé Auditive au Travail, l'association JNA a réuni des experts de différentes disciplines pour un appel à un changement radical dans l'approche du bruit.

Par méconnaissance, par manque d'information, le bruit et les expositions sonores ont été considérés dangereux seulement au-delà de 80 dB. Il s'agit bel et bien d'une réalité de risque imminent de surdité mais ils dégradent également l'équilibre global de santé en-deçà. Entre leurs effets auditifs et extra-auditifs, le bruit et les expositions sonores amoindrissent les capacités humaines et la qualité des relations.

Le coût social du Bruit au travail a été évalué par l'ADEME à 23 milliards d'euros. Réalisée sur la base de l'analyse de la littérature existante, cette étude a le mérite d'alerter. Quel coût humain ? Quel coût économique ?

Dans le domaine de l'audition, la « sinistralité » ne se mesure pas en mortalité. Pour autant, les pertes non repérées, les acouphènes non reconnus, les pertes de performance, le stress, la fatigue qui résultent des expositions sonores sont sources de comorbidités au demeurant non analysées dans les prises en charge médicales ou encore dans l'analyse des risques psychosociaux, cardiovasculaires ou d'accidents du travail.

Pour toutes ces raisons, l'association JNA investit chaque écosystème et au-delà de ses fonctions d'alerte, mobilise les acteurs au cœur même du système tout en interpellant les pouvoirs publics.

Les baromètres « Bruit et santé auditive au travail » se succèdent depuis 7 éditions de la Semaine de la Santé Auditive au Travail et nous ramènent à des réalités navrantes, tant il suffirait de peu pour éviter la tendance annoncée par l'Organisation Mondiale de la Santé, qu'1 personne sur 4 vivra avec des déficiences auditives dans le monde.

Levons le voile d' (in)conscience, levons le plafond de verre qui maintient dans l'ignorance et limite l'action.

De cette manière, nous passerons des conditions du travail décent au travail durable.

Nous vous présentons ici une synthèse des arguments des experts qui sont autant d'apports pour un appel à une autre approche du bruit et de la santé au travail.

Acceptons de changer la donne,

L'Association JNA



Pr. Jean-Luc Puel
Président de l'association JNA

« Pour s'entendre au travail, il faut se comprendre. Une nouvelle écologie de santé doit poindre dans l'entreprise et intégrer l'audition »

Clairement je crois ne rien apprendre à personne ; sur le sens de l'audition repose les fonctions essentielles de communication et d'alerte. Le bruit et les expositions sonores vont venir les altérer de manière momentanée ou permanente.

Ne pas bien entendre, c'est ne pas se comprendre. C'est source de conflits et donc dans une entreprise si vous n'entendez pas les signaux d'alerte, si vous n'entendez pas les ordres, si vous n'entendez pas vos collègues, évidemment alors des risques d'accident et des conflits éclatent. De nouveau, notre baromètre Bruit et santé auditive au travail vient illustrer ces propos. Tout comme il indique un clivage social dans l'accès à la protection individuelle contre le bruit dont il faut prendre garde. En effet, les travailleurs intérimaires n'ont pas forcément accès aux mêmes qualités de protections individuelles contre le bruit que les travailleurs sédentaires. *« Les entreprises employeuses ne vont pas investir dans une protection alors que le travailleur sera de passage ».*

Le bruit impacte aussi l'équilibre général car il fait partie des « excitants ». Il provoque des perturbations endocriniennes, du stress, de la fatigue, et donc des risques psychosociaux, des risques cardiovasculaires.

3 actions sont indispensables :

- Ouvrir le dépistage auditif à tous pour le repérage des troubles de l'audition et l'orientation médicale ;
- Développer les actions de sensibilisation pour développer l'axe audition dans l'éducation à la santé ;
- Décloisonner les approches bruit, santé, sécurité, handicap, RSE dans l'entreprise

Investir autrement la problématique du bruit au travail peut permettre une évolution des conditions du travail décentes vers celles du travail durable.

Inexorablement, le report du départ à la retraite, le fait des altérations auditives liées aux expositions sonores au sein de la population, la difficulté du port effectif et continu des protections individuelles contre le bruit font, du bruit et de l'audition l'un des enjeux majeurs de santé, de qualité de vie au travail, de sécurité, de responsabilité sociétale, de handicap. La santé auditive favorise l'émergence d'une nouvelle écologie humaine.

Monsieur Robin Réda,
Député et Président du Conseil national du Bruit

« La lutte contre le bruit et particulièrement contre le bruit au travail est l'un des grands chantiers des années à venir »

Au-delà des constats que nous partageons, **notre objectif doit être maintenant évidemment de travailler ensemble à la prise de conscience collective de toute la population**, des risques associés au bruit et de promouvoir ensemble les solutions qui peuvent y être apportées. C'est une prise de conscience qui doit être évidemment celle de tous les acteurs, les employés eux-mêmes parce qu'ils sont les premiers concernés, ils le disent, les employeurs bien sûr et les managers de proximité notamment pour mettre en place des solutions pour réduire les nuisances sonores sur le lieu de travail. Mais c'est aussi un appel à une prise de conscience accrue des décideurs politiques qui restent assez timides. Ils sont tentés de rester éloignés de cette problématique, une problématique qui peut avoir l'air invisible et qu'il est commode d'estimer non prioritaire. En réalité, nous le savons, les conséquences du bruit, si elles sont parfois insidieuses n'en sont pas pour autant moins réelles et je voulais vous dire que depuis la loi de 2019, nous avons commencé à définir la notion



d'environnement sonore sain comme il existe par ailleurs des préoccupations de bonne qualité de l'air dans les locaux professionnels et les lieux publics, et cet objectif rejoint d'ailleurs l'objectif de bien-être physique et psychique dans la lutte contre la souffrance au travail.

Nous devons le dire avec force et le faire savoir, **la lutte contre le bruit et particulièrement contre le bruit au travail est l'un des grands chantiers des années à venir.**

En ce sens, j'ai le plaisir aussi de vous annoncer que conformément à la feuille de route qui est la nôtre, le Conseil national du bruit prendra sa part et engagera notamment dans les prochains mois avec l'appui du gouvernement une campagne nationale d'information et de sensibilisation à la lutte contre le bruit dans l'environnement et contre le bruit en particulier au travail. »

Jérôme Sueur

Maître de conférences Musée national d'histoire naturelle de Paris

« La biodiversité est en train d'être modifiée par les pollutions sonores produites par les humains »

L'analyse visuelle des paysages prédomine l'abord au vivant. Si vous vous promenez dans ce paysage et si vous enregistrez les sons en différents points, vous allez de fait rencontrer différents paysages sonores.

La pollution sonore affecte l'humain mais également les autres espèces qui constituent leur environnement.

Les productions sonores, diurnes et nocturnes, telles que celles des transports, génèrent des excès de dépenses énergétiques et des altérations des comportements de reproduction chez certaines espèces animales. Le bruit perturbe l'écosystème animal jusqu'à parfois réduire, détruire ou déplacer des espèces entières. Parce que les individus interagissent entre-eux, cette migration produit des effets dits « cascades ». Ne serait-ce que sur la chaîne alimentaire par exemple : les prédateurs ont besoin de leurs proies pour se nourrir. Le déplacement va aussi perturber la pollinisation de certains lieux. C'est *in fine* toute la biodiversité qui est perturbée par le bruit des activités. Le « vivant » est alors mis en danger. Des écosystèmes sont durablement modifiés. Il faut stopper le processus qui met en péril l'environnement de vie et de développement de l'être humain, espèce parmi les espèces. »

Anne-Marie Soubielle

Directrice du travail

Adjointe au Coordinateur national interministériel du

Plan de Prévention du mal-être en agriculture

« Les impacts auditifs et extra-auditifs des expositions sonores sur la souffrance au travail méritent d'être mieux pris en compte »

La mission interministérielle souhaite déployer la politique publique interministérielle et inter-partenaire sur le sujet de la prévention et de la prise en charge du risque suicidaire et du mal-être en agriculture. Elle concerne à la fois les exploitants et les salariés agricoles dans toutes les dimensions du risque, qu'il soit d'ordre économique, social, familial, sociétal ou environnemental. Ainsi, la mission s'appuie sur un réseau territorial placé auprès des préfets de département et le plan d'actions se déploie en 7 chantiers, dont notamment l'accès aux soins, l'accès aux droits et la prévention des risques professionnels. La prise en compte des impacts du bruit et des expositions sonores sur la santé physique et mentale intéresse la mission interministérielle. La plainte, l'expression de la souffrance au travail liée à une gêne acoustique demande à être mieux prise en compte. Le lien avec les troubles psychiques, les accidents du travail ou même les maladies cardio-vasculaires demande aussi à



être davantage investigué. C'est tout l'intérêt des recherches actuelles et des enquêtes présentées ici par l'association, montrant les répercussions du bruit en termes de fatigue, irritabilité (66%) et de stress (56%).

Un autre enjeu est celui de mieux faire connaître les tableaux de maladies professionnelles intégrant les bruits lésionnels. Cela contribuerait à une meilleure prise en charge des surdités et des autres pathologies et à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs concernés.

Un des piliers de la santé au travail est la prévention. Les actions de prévention se confrontent aux cultures, aux habitudes, aux idées reçues. Dans l'agriculture, s'agissant d'agir dès la conception des bâtiments agricoles, des équipements de travail ou des procédés de travail, il faudrait au moins améliorer les qualités acoustiques des bâtis et des tracteurs. Nombre de fermes ou zones de stockages ont été conçues sur le même modèle de hangars avec des ossatures métalliques. Le tracteur n'est pas toujours doté de cabine insonorisée, surtout si le fabricant la présente en option entraînant un surcoût, que les agriculteurs de petites exploitations n'achètent pas. Et même lorsque la cabine est insonorisée, les habitudes de travail conduisent à ouvrir la fenêtre pour avoir moins chaud ou pour pouvoir observer le travail de la machine qui est attelée, et le port des protections individuelles contre le bruit n'est pas du tout généralisé. Dans les entreprises agricoles, le contrôle de la mesure des valeurs limites d'exposition au bruit n'est pas intégré dans la culture du risque santé. D'où la nécessité de déployer des plans de prévention santé pour aider à la prise de conscience de ce risque.

Il est primordial de rappeler qu'en matière de risques professionnels, tels les bruits ou le stress, la réglementation sur la santé au travail demande en première intention d'éviter les risques, puis de les réduire à la source. C'est ce que la mission souhaite mettre en avant dans les actions de prévention.

C'est une obligation qui mérite d'être rappelée dans tous les secteurs d'activités.

Monsieur Jean Galvé

Direction générale du travail

Chef du bureau des risques chimiques, physiques, biologiques et des maladies professionnelles (CT2) - Sous-direction des conditions de travail

« Continuer à inciter les employeurs à agir sur le risque bruit pour éviter les atteintes auditives »

Le baromètre de l'Ifop est très intéressant parce qu'il nous rappelle la diversité des publics et des populations de travailleurs qui peuvent être concernés par les risques auditifs et extra-auditifs liés au bruit et aux expositions sonores au travail. Il démontre la nécessité de développer la culture de prévention de ces risques dans tous les secteurs d'activité et de l'intensifier dans ceux où l'oreille constitue un outil de travail le plus nécessaire.

On considère qu'il y a un risque auditif au-delà d'une exposition de deux heures sans protection auditive, dans un environnement où le niveau sonore moyen est supérieur ou égal à 86 décibels. Ce qui est de nature à mettre en danger les capacités auditives.

Il est important ici de rappeler la démarche générale de prévention des risques qui s'applique à tout employeur.

Tout employeur a l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ces travailleurs, c'est l'article L.41 21-1 qui s'appuie sur la démarche générale de prévention. Voici quelques-unes des principales obligations réglementaires prévues :

- Mesurer les niveaux sonores d'exposition du salarié ;
- Evaluer les risques pour déterminer le choix des mesures de prévention associées.
- Combattre les risques à la source. La question de la conception des lieux de travail et des équipements se pose.
- Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.



- A défaut, équiper le travailleur de protections individuelles contre le bruit pour le protéger des bruits résiduels ;
- Développer les actions de prévention via l'information et la formation sur le risque bruit ;
- Réaliser des audiogrammes de référence lorsque des seuils de bruit sont atteints ;

Le risque de surdité lié au bruit se traduit évidemment à l'échelle individuelle par une perte de qualité de vie, voire même un handicap qui peut amener à l'impossibilité de poursuivre son travail. Et puis à titre collectif, le coût moyen d'une surdité professionnelle qui est indemnisée par la Sécurité Sociale représente près de 100.000 euros. On décompte 1000 surdités professionnelles déclarées par an.

Il est indispensable d'inciter les employeurs à lutter contre ces atteintes à la santé, qui peuvent être évitées.

Jean-Charles Ceccato

Maître de conférences en audiologie et Vice-Président de l'association JNA

« Le dépistage fait partie des outils de l'éducation à la santé [auditive] »

L'action de dépistage de prévention se réalise sur une courte durée. Elle offre un support individualisé pour sensibiliser sur les problématiques auditives. Ce moyen offre la possibilité de donner les clés à chacun, à son échelle, de réduire le stress auditif lié à l'exposition auditive dans l'entreprise. La personne est alors disponible pour l'aider à prendre conscience de ce capital précieux à préserver. De plus en plus les solutions de dépistage se démocratisent, il y a des solutions accessibles un peu partout qui sont un peu plus rapides. Il y a aussi les actions que mènent la JNA qui peuvent être répliquées à plus large échelle ou des professionnels de l'audition qui vont aller intervenir dans les entreprises pour réaliser des dépistages et communiquer sur la prévention et sur le risque cognitif associé.

Pour illustrer, pas plus tard qu'hier, les étudiants ont réalisé leur audiométrie entre eux dans le cadre de la pratique. Ils ont pris connaissance de leurs courbes de perception sonore. Et certains se sont rendu compte de leurs marqueurs potentiels de surdité future. D'objectiver que ses capacités auditives sont en dessous de la norme peut inciter à mieux préserver son capital auditif pour retarder une baisse significative. Par des gestes simples, à mettre en place soi-même, il est possible d'agir.

L'audition est à la fois un outil de communication, un outil social, un outil de travail tout au long de la vie. Il faut préserver ce sens et le soutenir lorsque nécessaire pour que l'outil demeure efficace. Mais parce que l'audition est aussi reliée à l'image de soi, il est nécessaire d'accompagner les actions de dépistage pour le cas échéant, orienter vers le parcours médical et trouver les bons arguments en fonction des personnes réalisant leur dépistage. Bien qu'indicative, la vision des courbes peut être perturbante.

Jean Galv  

Direction générale du travail

Chef du bureau des risques chimiques, physiques, biologiques et des maladies professionnelles (CT2) - Sous-direction des conditions de travail

« Rien ne remplace cet examen audiométrique préventif. »

Les atteintes du capital auditif se font malheureusement bien souvent avant que l'on s'en rende compte. Donc rien ne remplace les dépistages. Il faut donc développer la pratique. Tout travailleur qui est exposé à un niveau sonore supérieur à 80 décibels a le droit de demander un examen audiométrique préventif. C'est un droit sur lequel il faut peut-être insister.



Anne-Marie Soubielle
Directrice du travail
Adjointe au Coordinateur national interministériel du
Plan de Prévention du mal-être en agriculture

« *Changer le regard sur le handicap, prévenir et accompagner font partie des enjeux fondamentaux des employeurs* »

Une fois la perte auditive repérée, il est rarement possible de revenir en arrière. Le mal est fait avec des impacts sur la vie professionnelle et personnelle. Il y a un vrai enjeu d'accès et de maintien dans l'emploi et d'accompagnement par l'adaptation des postes de travail dans les entreprises. La personne n'est pas à considérer comme un être diminué mais comme un être à accompagner et mettre en place des solutions adaptées. C'est des principes généraux de prévention des risques professionnels : « adapter le travail à l'homme » et non l'inverse. Les tableaux des maladies professionnelles ne sont peut-être pas assez connus pour que des demandes de reconnaissance de surdités professionnelles permettent d'éviter la désinsertion professionnelle et sociale. C'est parfois délicat dans certains milieux de travail d'adapter le poste de travail ou de proposer un poste mieux adapté. En amont, en termes de repérage des postes de travail à risque, il faut aussi inciter les entreprises à réaliser des mesurages pour y remédier en amont. A ce jour, ce n'est pas toujours une priorité dans de nombreuses entreprises.

Dr. Cédric Aubert
Médecin du travail,
Membre du Comité scientifique de l'association JNA

« *Prendre en compte les impacts potentiels du bruit sur l'oreille en dessous des seuils réglementaires* »

Le phénomène de fatigue auditive est un élément important à appréhender, surtout en milieu professionnel. Il se manifeste principalement par une saturation des mécanismes de défense de l'oreille face au bruit qui peut survenir après une exposition à des niveaux sonores inférieurs aux seuils réglementaires. Au fil des jours et sur plusieurs années, cette saturation serait en mesure de fragiliser notre audition.

En effet, en cas de fatigue auditive, on observe classiquement une augmentation du seuil de déclenchement du réflexe stapédien qui protège partiellement notre oreille interne lors d'une exposition importante au bruit. L'appareil auditif est alors plus exposé aux traumatismes sonores. Certaines études indiquent que la fatigue auditive contribuerait ainsi au développement d'une hypoacousie (surdité) qui peut parfois s'accompagner d'acouphènes. La presbycusie, surdité neurosensorielle principalement liée à l'âge, à l'origine de difficultés de compréhension surtout en milieu bruyant, sera par exemple d'autant plus précoce et évolutive que l'exposition au bruit aura été importante au cours de la vie.

Il est également pertinent de s'interroger sur le rôle de la fatigue auditive dans l'altération momentanée de la fonction d'alerte de l'audition, qui pourrait alors entraîner une augmentation du risque d'accident en particulier au travail.

Contrairement aux surdités, la fatigue auditive peut être réversible en respectant les besoins physiologiques de l'oreille. Le temps de récupération dans le calme sonore serait donc un élément de prévention majeur. Par exemple, grâce à une nuit de sommeil au calme, l'oreille récupère, et de manière universelle on comprend mieux la parole au lever qu'au coucher.



Jean Galvé

Direction générale du travail

Chef du bureau des risques chimiques, physiques, biologiques et des maladies professionnelles (CT2) - Sous-direction des conditions de travail

« Le nombre de surdités professionnelles déclarées ne reflète pas la réalité »

1000 surdités professionnelles sont déclarées en France chaque année. Il s'agit d'un indicateur de sinistralité qui ne reflète pas la réalité. Le problème majeur c'est la sous-déclaration, ce qui peut s'expliquer notamment par la méconnaissance des Individus, des ressources humaines et responsables sécurité santé environnement, du corps médical, des dispositifs de dépistage et des prises en charge associées. Ces dispositifs peuvent être activés en dehors même de la déclaration de surdité professionnelle. Encore Faut-il les connaître.

Roselyne Nicolas

Vice-présidente de l'association France Acouphènes

« La prévention dans l'entreprise doit contribuer à enrayer le risque de survenue des acouphènes liés aux expositions sonores au travail »

Le baromètre Ifop pour l'association JNA fait encore état de 30% des sondés concernés par les acouphènes. Ces symptômes demeurent non reconnus parmi les handicaps invisibles invalidants. Ils peuvent être considérés comme facteur aggravant si une surdité professionnelle est diagnostiquée. Derrière ce symptôme, se cache de multiples réalités de vie sociale et professionnelle. Celles-ci vont dépendre de l'intensité des acouphènes et de la capacité des individus à gérer la gêne. Certains individus n'arrivent plus à assumer leur travail en raison de cet envahissement permanent. Ce malgré toute leur bonne volonté, leur discipline personnelle, leur motivation pour leur travail. La présence de ces symptômes peut déstabiliser les relations familiales et générer une détresse profonde. L'une des causes de survenue réside dans les expositions sonores dont celles au travail. Les protections contre le bruit peuvent protéger l'oreille et éviter l'installation de sifflements, bourdonnements et autres bruits. Là encore, la prévention est primordiale tout comme l'accompagnement des personnes par l'entreprise. Des solutions existent et la première d'entre-elle est de consulter un médecin ORL pour réaliser les examens cliniques appropriés. Il n'existe pas à ce jour d'indicateur de sinistralité « acouphènes ».

Christian Renard

Audioprothésiste Lille

Pôle Bruit au travail

« Le demande de sensibilisation au sein du secteur tertiaire et des administrations augmente depuis la période COVID »

Le retour au travail après le COVID s'accompagne de demandes d'actions de sensibilisation collectives et de dépistages dans les entreprises et administrations aux environnements sonores en dessous des normes réglementaires. Les salariés qui ont fait l'expérience du calme sonore et de retour sur l'espace collectif, s'aperçoivent de la gêne du bruit ou de leurs difficultés à comprendre la parole.

Et par les différentes possibilités soit de protections, mais adaptées, il faut bien protéger, il ne faut pas « surprotéger ». S'il y a un trouble de l'audition tel que la surdité, l'hyperacousie ou les acouphènes, il existe des solutions pour accompagner et maintenir dans l'emploi : les appareils auditifs, les implants cochléaires. Il faut

aussi penser aux aides techniques, complémentaires à l'appareillage, pour tout ce qui va être utilisation de système de communication à distance, de micro d'interface de communication avec les outils audio qui sont utilisés en Bluetooth streaming etc.

Il faut accompagner les salariés en prévention et en compensation des troubles de l'audition. L'entreprise est souvent démunie faute de connaissances des solutions et des dispositifs existants pour aider le salarié.

Cela rejoint une préoccupation globale dans l'entreprise : santé, bien-être, bien vieillir et sécurité.

Jean-Galvé

Direction générale du travail

Chef du bureau des risques chimiques, physiques, biologiques et des maladies professionnelles (CT2) - Sous-direction des conditions de travail

« Il serait une erreur stratégique pour un employeur de ne pas agir en dessous des seuils de 80 dB »

Ce n'est pas parce que le seuil est établi à 80 dB que l'employeur n'a pas d'obligation de prévenir le risque bruit à des niveaux inférieurs à 80 dB. Et ça c'est vraiment très important. Un employeur peut être tenté de faire un raccourci rapide et se dire « je n'ai rien à faire sur ces questions de la gêne du bruit ». Ce serait bien évidemment une erreur stratégique. L'accompagnement des employeurs sur le volet bruit et les risques auditifs et extra-auditifs associés est absolument déterminant, raison pour laquelle avec ses partenaires l'INRS, la CNAM, Agi-Son et le CIDB, la direction générale du travail a publié un [guide](#) : « **Audition : préservez votre capital** » à destination des professionnels du secteur de la musique et du divertissement.

Gwenolé Nexer

Expert européen protections individuelles contre le bruit

« Dépasser les freins au port des protections individuelles contre le bruit »

Trois facteurs sont à prendre en compte pour dépasser les freins au port effectif :

Sensibiliser les salariés est vraiment important. Si le salarié ne comprend pas pourquoi il doit se protéger, il y a peu de chances qu'il le fasse.

Mettre à disposition des protections adaptées. Si l'inconfort est important, si le salarié ne peut entendre son environnement, il ne portera pas ses protections.

Assister le salarié lorsqu'on lui remet ses protections individuelles contre le bruit. On a trop souvent tendance à remettre une boîte et les salariés se retrouvent livrés à eux-mêmes. Ils ne savent pas toujours les mettre et les protections restent dans un tiroir ou dans la poche. L'entreprise a souvent investi beaucoup d'argent pour ces équipements.



Malika Benamar

Direction technique OPPBTP

« Il faut lutter contre le sentiment de fatalité face au risque de surdité professionnelle en accompagnant »

Par méconnaissance des impacts sur la santé, par les idées reçues sur l'audition, nombre d'employeurs et de travailleurs ont tendance à considérer que l'exposition sonore, quelle que soit son intensité, est inhérente à l'activité humaine et aux métiers.

Ce risque est négligé par les travailleurs, car la seule mise à disposition des Protections Individuelles contre le Bruit ne suffit pas à enrayer le risque de surdité.

Des mesures préventives pouvant être mis en œuvre par les employeurs sont :

- effectuer des mesurages des niveaux de bruit au poste de travail ;
- informer les employeurs sur les différentes solutions de réduction des émissions sonores à leur source ainsi que sur les protections des travailleurs afin de sélectionner celles les plus adaptées aux tâches réalisées par les travailleurs concernés ;
- sensibiliser les employeurs sur les effets directs et indirects des expositions sonores sur les travailleurs et par rebond sur les équipes et l'entreprise.
-

Les services de santé peuvent apporter une aide, par exemple, pour les mesures de bruit au poste de travail.

L'entreprise comme les salariés peuvent être accompagnées dans ses démarches de réduction.

Laurent Droin

Directeur du Centre d'Information et de Documentation du Bruit

« Nous avons des clés pour faire mieux »

Il existe plus d'une soixantaine de textes dans le code de la santé publique et dans le code de l'environnement qui régissent le bruit en général, pas qu'au travail évidemment, dans la ville, dans les loisirs, à l'école, à l'hôpital etc.

La France est très bien dotée et fait référence en la matière au niveau international.

Le problème, c'est que comme tous les textes réglementaires, ils ne sont pas toujours simples à appliquer.

Pour autant sur le versant des risques de surdités, la réglementation est plutôt bien appliquée et rendue accessible grâce au DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels).

Le problème de fond ne porte pas tant sur les textes réglementaires que sur leur connaissance.

La sensibilisation, que fait l'association JNA et que le CidB réalise est nécessaire et transmettre les bonnes pratiques reste indispensable. Par exemple qui connaît la norme Afnor sur le bruit dans les open-space ? Qui connaît la norme de référence de 1990 ?

Les textes réglementaires concernent les risques auditifs mais il n'en existe pas sur les risques extra-auditifs. C'est ceux-là qui contribuent aux risques psychosociaux, cardio-vasculaires, d'accident par perte de vigilance, in fine aux symptômes et troubles de l'audition aussi. C'est là où on retrouve la nécessité de la prévention.

Contrairement aux secteurs du BTP et de l'industrie où il est nécessaire de réduire et de protéger les salariés sur les espaces collectifs et partagés de travail, il ne s'agit pas d'atteindre l'objectif de réduire le bruit pour atteindre



le silence mais de trouver le « bon bruit ». Certains salariés ont besoin de concentration, d'autres ont besoin de communiquer pour réaliser leurs tâches de travail. Il faut donc aménager les espaces « au cas par cas ».

L'approche du bruit sur les espaces de travail se résume bien souvent à réduire le bruit ou le compenser. Optimiser la réduction du bruit appartient à la phase de conception des espaces, à la manière dont ils ont été pensés, à la manière dont les activités qui vont s'y réaliser et la circulation des humains sur l'espace ont été pensés. A défaut, il s'agit de compenser par la correction acoustique qui apportera un mieux mais qui ne pourra pas totalement corriger les erreurs de départ.

C'est alors que certains salariés vont utiliser des protections individuelles contre le bruit sur les espaces collectifs partagés ou encore vont écouter de la musique dans leur casque ou écouteurs ; pratique de plus en plus répandue.

Et puis la dernière solution, un peu violente. C'est tout simplement fuir. Et comme le montre le baromètre Ifop-JNA, le télétravail est une solution pour fuir, soit en télétravaillant si on veut fuir le bruit sur son lieu de travail, soit en retournant sur son lieu de travail si on veut fuir le bruit à la maison.

Nous avons des clés pour faire mieux.

Laurence Hartmann **Economiste de la santé**

« En économie tout ce qui a un effet délétère sur la santé est quantifiable et il est possible d'évaluer le fardeau économique »

De nombreuses études existent sur cette question de l'exposition au bruit. Alors classiquement, ce sont plutôt des études qui vont être réalisées par exemple par l'ADEME ou BruitParif pour évaluer l'impact du bruit de transport sur la santé, les bruits de voisinage ou éventuellement des bruits de chantier ou d'autres bruits.

Mais tout ce qui est qualifié finalement de bruit pénible peut provoquer en fait des effets. Non seulement directement sur l'audition mais aussi indirectement par les effets extra auditifs. Et la littérature actuellement scientifique regorge de travaux qui montrent ces impacts significatifs et délétères sur la santé. En particulier ces impacts s'évaluent en termes de gènes, de troubles du sommeil, de maladies cardio-vasculaires via en fait la sécrétion de cortisol ou même de troubles de l'attention. Il convient d'essayer de prévenir.

Alors cette prévention, parfois présente dans quelques domaines comme le BTP, bien qu'il ait été constaté dans l'enquête que les travailleurs y étaient particulièrement sensibles, semble en difficulté lorsqu'il s'agit de vouloir changer d'équipe ou de demander un arrêt de travail.

La politique de prévention est assez active dans les secteurs traditionnellement exposés aux bruits, la culture du risque y est développée, mais on peut avoir finalement des individus exposés très régulièrement à une fatigue auditive dans les autres milieux de travail et que la répétitivité des expositions sonores va créer des effets délétères sur la santé.

D'un point de vue économique, clairement tout ce qui va avoir un effet délétère sur la santé peut être évalué. Il est possible de l'évaluer selon trois angles :

- Les coûts directs via les déclarations auprès de l'assurance maladie, ou même la branche AT-MP. Ce coût direct va être manifeste. Il est assez facile à cibler.
- Les coûts indirects, plus difficiles à évaluer mais qui existent et sont chiffrables : ceux liés aux impacts des arrêts de travail sur l'organisation, ceux liés à la perte de productivité des personnes qui sont exposées au bruit.
- Et puis le coût qu'on qualifie d'intangible en économie qui est vraiment le coût de la qualité de vie perdue que l'on cherche à quantifier et qui donne lieu souvent à des valeurs assez astronomiques.



Donc généralement, la quantification de ce poids économique indique un « **fardeau économique** ». Cet indicateur permet de montrer tout l'intérêt de mener des politiques actives en termes de prévention de bruit et là il y a un champ complètement considérable qui est ouvert sur les expositions au travail, du bruit dans le monde du travail.

Il y a une certaine urgence à agir. Il ressort clairement de l'enquête que les jeunes, surtout ceux de moins de 35 ans, accordent peu d'importance à l'impact du bruit sur leur santé, bien qu'ils soient sensibles aux nuisances sonores, alors même qu'ils soient les plus « volatiles » dans le monde du travail.

Loïc Lerouge

Directeur de recherche au CNRS (section 36) spécialisé dans les problématiques de santé au travail en droit social.

« L'éducation à la santé des travailleurs peut contribuer à mieux comprendre les enjeux de santé au travail et de ceux de la loi de santé au travail pour faire émerger des conditions du travail durable »

On ne peut pas parler de santé sans parler du travail, on ne peut pas parler de travail sans parler de santé. Donc c'est un système composé de plusieurs sphères qui sont susceptibles d'interagir entre-elles : économique, sociale, politique, climatique.

Ce système est en crise. Ce qui complexifie encore plus l'analyse. Ce système doit être mieux compris par l'analyse des facteurs qui impactent la santé au travail ainsi que tous les facteurs qui s'y rattachent. Il est nécessaire de donner du sens à l'environnement de travail.

Parce que ce sens se perd dans les mutations et crises inhérentes que le système connaît actuellement, il est d'autant plus nécessaire de développer une approche holistique pour l'appréhender. L'approche multidisciplinaire de la santé au travail, ainsi que le développement de politiques pour maintenir les travailleurs au travail et adapter le travail à l'homme, sont des clés de voûte des politiques de santé au travail et pour développer ainsi un contexte propice au développement d'un travail durable et respectueux des droits fondamentaux.

Une approche holistique est incontournable pour prendre en compte l'évolution du travail, pour prendre en compte la personne du travailleur tel qu'il est engagé dans la relation de travail dans sa dimension physique, dans sa dimension mentale, dans ces dimensions relationnelles mais aussi de genre. Et de même il est important de prendre en compte que l'amélioration des conditions de travail influe sur la santé au travail, participe à la réduction de la pauvreté par la croissance économique et la protection de l'environnement. En ce sens, le travail décent doit être considéré comme un des piliers du développement durable.

L'élimination ou la réduction de la pauvreté ne peut pas se faire sans travail et l'assurance d'une bonne santé au travail. L'enjeu est de réinscrire le travail au centre d'un projet politique partagé, de reconstruire des rapports sociaux qui sont fondés sur un régime de travail réellement humain, pour reprendre les mots du professeur, Alain Supiot.

En cela, cette approche construit des passerelles entre d'une part, les décisions politiques et économiques et d'autre part, les politiques sociales et de santé au travail. La construction de ces passerelles favoriserait les chances d'une démocratie effective au travail et le recentrage de l'humain au travail au sein de la vie économique et qui n'opposerait plus santé et performance. *In fine* il s'agit de promouvoir un environnement de travail propice à la santé, capable de favoriser une économie créative dynamique respectueuse des conditions sociales. Et dans ce processus, l'éducation initiale des travailleurs actuels et futurs quant à la santé revêt une importance capitale.

L'éducation des travailleurs en matière de santé représente un élément fondamental pour encourager une sensibilisation aux enjeux éthiques liés au travail et à la mise en place des structures organisationnelles.



Toutefois, les normes juridiques, qui s'inscrivent elles-mêmes dans un contexte historique et social, ne doivent pas être considérées comme un système fermé car celui-ci serait isolé de son environnement.

Le prisme de la santé au travail pousse à ré-humaniser le travail, à tenir compte dans l'organisation de travail aussi bien du facteur humain que des facteurs techniques et économiques. L'accent portera sur le soutien à la prise de décision face à des enjeux concrets relatifs aux processus décisionnels, sur les valeurs et les principes mis en jeu et leurs rapports entre eux au regard du cadre de référence qui sera le droit.

L'objectif est d'amener les futurs acteurs du travail à mieux appréhender le monde du travail dans lequel ils vont évoluer et le rendre durable. L'enjeu est aussi de répondre à la recherche d'adhésion et d'acceptation sociale du droit de la santé et de la sécurité au travail. Le travail décent devient alors un des moteurs pour répondre aux enjeux du travail durable.

Anne Marie Soubielle

Directrice du travail

**Adjointe au Coordinateur national interministériel du
Plan de Prévention du mal-être en agriculture**

« Il faut impliquer tous les acteurs concernés par la réduction des pollutions sonores au travers d'une démarche globale »

Les parties prenantes ne sont pas uniquement les employeurs et les salariés. Les fabricants de matériels, les architectes, les acousticiens, les fabricants d'EPI, les médecins, les audioprothésistes, les ergonomes doivent travailler ensemble pour atteindre l'objectif de réduction des niveaux sonores. Il faut décloisonner les approches. L'approche globale est absolument nécessaire pour justement pouvoir agir durablement sur la santé, la qualité de vie, la sécurité au travail.

À PROPOS



ASSOCIATION
JOURNÉE
NATIONALE DE
L'AUDITION

Depuis sa création, notre association est engagée et milite pour relever les défis de l'audition en France :

- Pour une politique de prévention primaire permettant l'éducation à la santé auditive dès le plus jeune âge.
- Pour une prise en charge médicale de qualité pour tous et partout.
- Pour une systématisation du questionnement des capacités auditives dans le parcours de santé.
- Pour le développement des dépistages de repérage à visée d'orientation médicale.

Outre les campagnes nationales de prévention et d'information Journée Nationale de l'Audition, Prévention Fête de la Musique & Festivals de l'été, Semaine de la Santé Auditive au Travail, l'association impulse chaque jour des actions de dépistages de repérage à visée d'orientation médicale et des actions de prévention sur l'ensemble du territoire.



www.journee-audition.org

CONTACT

Sébastien LEROY
Responsable associatif & relations publiques
sebastien.leroy@journee-audition.org
0633626818