



Au sommaire

1. Qualité de vie au travail, les salariés en demandent
2. **Actualités assurances :**
 - Axa France ajuste son dispositif de télétravail
 - Grève des salariés de la production informatique chez Generali France
 - Michel Estimbre, DRH de Generali France : «Le projet GTech est un dossier complexe»
 - Fin des négociations salariales 2014 à la Mutuelle des Motards
3. Le Burn Out pout lisser la souffrance au travail et la rendre consensuelle
4. Global burn-out, de Pascal Chabot - Épuisement professionnel, maladie du siècle ?
5. Risques professionnels : les moins de 20 ans trois fois plus accidentés que les plus de 50 ans (infographie)

Qualité de vie au travail, les salariés en demandent

Une étude menée par l'institut CSA pour SalonsCE sur la qualité de vie au travail dans et hors de l'entreprise souligne les attentes fortes des salariés en termes de conditions de travail et de reconnaissance. Un message adressé tant aux directions qu'aux IRP

Quelles sont les attentes des salariés concernant la vie au travail ? Comment les efforts fournis par les entreprises dans ce domaine sont-ils perçus par les salariés ? Quel rôle les comités d'entreprise peuvent-ils jouer dans ce domaine au sein de l'entreprise ?

L'étude de l'institut CSA pour SalonsCE, intitulée "Lab'SalonsCE" et publiée le 16 janvier, apporte quelques éléments de réponse en croisant les perceptions des salariés et des élus de comité d'entreprise sur la vie au travail et hors travail, mais aussi en évaluant la relation des salariés à leur comité d'entreprise (CE).

Réalisée à l'automne 2013 auprès de 1 010 salariés et 334 élus de CE, enrichie d'une analyse qualitative, l'étude révèle dans un premier temps que la moitié des répondants, salariés (48 %) comme élus de CE (53

%), jugent les évolutions en matière de qualité de vie au travail plu-



tôt ou très négatives. Les 50-65 ans portent le jugement le plus négatif (61 %) alors que les plus jeunes (18-34 ans) sont les plus positifs (56 %).

« Cette information n'est pas à négliger pour les directions, souligne Bernard Yves, directeur de la communication de SalonsCE. L'insatisfaction dans l'entreprise est importante, alors même que les conditions de travail sont un sujet susceptible d'être plus facilement abordé dans la négociation sociale en temps de crise, contrairement aux rémunérations, par exemple. »

Entretenir et animer la communauté de travail

Selon l'étude, trois sujets principaux font l'objet d'insatisfaction :

Qualité de vie au travail, les salariés en demandent (suite)

les conditions de travail, la reconnaissance et le développement personnel, et enfin la qualité des relations sociales.

Chez les élus de CE, ceux ayant plus de dix ans d'ancienneté placent la reconnaissance et le développement personnel au premier rang. « Ces attentes vis-à-vis de la vie au travail soulignent un besoin naturel des salariés et des élus, qui les placent véritablement comme citoyens de l'entreprise, commente Bernard Yves. Il s'agit ici d'un message pour toutes les IRP [institution représentatives du personnel], qui doivent travailler à entretenir et animer la communauté de travail. »

Autre enseignement remarquable de l'étude, la divergence des points de vue sur les prestations du comité d'entreprise. En effet, 58 % des salariés estiment être bien informés sur les offres et services du C.E, alors que 88 % des élus pensent que l'information est satisfaisante.

Un chiffre à mettre en rapport avec le ressenti des élus de CE, pointé par l'étude : les exigences

treprise". La moitié des salariés interrogés et 61 % des élus jugent négatives les actions des entreprises en ce sens, malgré la multipli-



Selon les élus, le rôle économique du CE comme interlocuteur de la direction est précisément ce qui est le moins valorisé, alors qu'il prend la majeure partie du temps.

Bernard Yves, directeur de la communication de SalonsCE

de la part des salariés sont perçues comme croissantes, accompagnées parfois d'une forme d'ingratitude.

« Selon les élus, le rôle économique du CE comme interlocuteur de la direction est précisément ce qui est le moins valorisé, alors qu'il prend la majeure partie du temps, décrypte Bernard Yves. Le salarié semble en demander toujours plus du côté du culturel et du social, ce qui conduit les élus à délaisser l'information sur leur rôle économique, alors même que les salariés sont en demande. » De quoi alerter les CE sur leurs difficultés de communication...

Enfin, l'intérêt de l'étude SalonsCE- CSA consiste à aborder la question de la qualité de vie "hors en-

cation des programmes de services ou *work life programs* (conciergerie, crèche d'entreprises, etc.).

Lien entre l'extérieur et le travail

Trois champs d'action restent peu exploités par les CE selon les salariés : la mobilité et les transports, le logement et les services aux familles. Plus de 40 % des répondants estiment que ces champs ne sont pas du tout couverts par l'action du CE. « Ces attentes sont à mon sens structurelles. Elles touchent à des domaines qui font le lien entre l'extérieur et le travail, et sont liées à l'accentuation des contraintes au travail, pointe Bernard Yves. Les CE doivent envisager des réponses. »

Précisément, l'étude propose des pistes sur les actions envisageables par les CE eux-mêmes dans ces domaines : covoiturage, aide à l'entretien du véhicule, aide juridique, partenariats avec des agences immobilières et des entrepreneurs, avance du dépôt de garantie, etc. « Il

Qualité de vie au travail, les salariés en demandent (suite et fin)

est intéressant de noter que toutes ces propositions relèvent du conseil et de l'accompagnement, indique Bernard Yves. Les CE pourraient par ce biais se remettre dans le jeu du lien social en rebondissant sur cette approche sociétale. »

Une perspective intéressante, à condition que les directions s'emparent aussi de ces sujets.

Catherine de COPPET

JEAN-MARC LE GALL
CONSEIL EN STRATÉGIES SOCIALES
ET PROFESSEUR ASSOCIÉ AU CELSA



« Le CE devrait être contributeur de la stratégie de l'entreprise »

E & C : L'étude de SalonsCE-CSA montre que les salariés ont une perception négative de l'effort des entreprises pour améliorer la qualité de vie au travail.

J.-M. L. G. : Il est rare de trouver des réponses très positives dans les études de ce genre, car les salariés intègrent dans les conditions de travail des éléments très divers. Ceci dit, je doute que les *work life programs* ou autres politiques mises en place par les entreprises aient un réel impact. Au quotidien, le travail s'est complexifié en raison des contraintes liées aux marchés, aux nouvelles technologies et aux politiques de compétitivité.

Or, à ce nouveau contexte, les entreprises ont réagi en réduisant les postes qui autrefois apportaient du soutien au quotidien du travail : les ma-

nagers, intermédiaires notamment, mais aussi les responsables RH. Ces derniers sont moins nombreux et travaillent de façon de plus en plus technocratique.

Les entreprises ont baissé leurs capacités de veille et d'accompagnement des salariés.

E & C : Les attentes fortes des salariés vis-à-vis du CE concernent principalement les conditions de travail et la reconnaissance. Est-ce étonnant ?

J.-M. L. G. : Non, car les politiques d'entreprise sur les conditions de travail s'apparentent à du marketing RH, alors que les situations de travail méritent bien plus.

La reconnaissance, c'est d'abord la connaissance de ce que vivent les salariés : c'est normalement le rôle du manager. Les questions RH et sociales, qui touchent les individus dans leur quotidien, devraient être intégrées à la gouvernance des entreprises.

E & C : Le CE est-il un outil intéressant ?

J.-M. L. G. : J'ai présidé un comité d'entreprise, et je constate que la tendance est à la bureaucratisation ; les élus sont de plus en plus loin du terrain. Et ce, en raison de l'augmentation des réglementations, mais aussi du manque de pouvoir de cette instance. Les avis du CE sont rarement suivis d'effets, ce qui handicape la démocratie sociale.

Avec la multiplication des services proposés aux salariés sous des formes individuelles - chèques vacances, billets, etc. - , le CE perd son rôle de socialisation. Il devrait être contributeur de la stratégie de l'entreprise, et non un simple guichet de services.

Les
actualités
Assurance

Axa France ajuste son dispositif de télétravail

Rassuré par le bon fonctionnement du dispositif, Axa poursuit le développement du télétravail en l'ouvrant aux cadres en forfait jours et aux salariés à temps partiel. Avec l'objectif d'atteindre 500 télétravailleurs d'ici à fin 2015. Décryptage avec Frédérique Bouvier, directrice emploi au sein de la DRH d'Axa France.

Un an après la signature de l'accord triennal sur le télétravail, paraphé par la DRH Marine de

Boucaud et les cinq organisations syndicales, le 19 février dernier, Axa France (10 250 salariés) tire un bilan positif du dispositif. 250 salariés ont d'ores et déjà opté pour cette forme d'organisation. Et autant pourraient y adhérer d'ici à 2015. Pas de précipitation toutefois. L'assureur a pris soin de tester le dispositif pendant 12 mois après deux accords temporaires. L'un, en 2008, qui concernait 25 salariés au sein d'un panel de métiers sur 2008 et 2009. L'autre, en 2010, qui touchait 150 salariés.

Les actualités Assurance

Axa France ajuste son dispositif de télétravail (suite et fin)

Deux jours par semaine plutôt que trois

Pour susciter les adhésions, l'entreprise a tou-



tefois réajusté son dispositif. Depuis un an, les collaborateurs éligibles peuvent ainsi télétravailler à domicile deux jours par semaine, au lieu de trois précédemment. En respectant la "checklist" définie par les DRH : "être en CDI depuis plus de deux ans, en poste depuis au moins un an, être autonome sur leur situation de travail et dont les activités sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail". Toutefois, "en cas de changement de poste, l'ancienneté au poste de travail peut être réduite dès lors que le salarié retrouve de l'autonomie", indique Frédérique Bouvier, directrice emploi au sein de la DRH d'Axa France.

Journée "flottante" pour les forfaits jours

En outre, les cadres en forfait jours ont désormais la possibilité d'opter pour une formule flexible de quatre jours de télétravail à leur domicile, "leur facilitant des phases d'études/réflexions nécessaires dans leur métier et l'avancement de projets dont ils ont la responsabilité", selon l'accord. "Ces quatre jours sont choisis tous les mois, à l'exclusion des mercredis, en concertation avec leur manager", rappelle Frédérique Bouvier. Une quarantaine de salariés se sont portés volontaires.

Temps partiels

De même, les salariés à temps partiel peuvent être intégrés dans ce dispositif, à une condition : travailler au moins 80% du temps de travail. Y compris les salariés bénéficiant de l'accord sur la transition activité retraite.

Seuls sont exclus du dispositif les personnels itinérants, les commerciaux et les cadres de direction.

Pas de coworking

Pour l'heure, le télétravailleur ne peut travailler que de son domicile. L'entreprise s'engageant à mettre à sa disposition les équipements informatiques ainsi qu'une assistance téléphonique et la maintenance du matériel informatique. A terme, Axa France réfléchit à la possibilité de travailler dans d'autres sites du groupe, proches du domicile du collaborateur. Le groupe étudie également la piste du "travail au sein des espaces de co-working" (télécentres, bureaux partagés). "Mais ce n'est pas encore la priorité", indique Frédérique Bouvier. Car ce mode d'organisation bute sur un problème majeur, celui de la confidentialité des données (médicales, financières...). D'ores et déjà, pour éviter les impairs, les télétravailleurs n'ont pas d'imprimante à leur disposition afin d'éviter les vols de données lors, par exemple, des trajets de retour au bureau.

Baromètre de satisfaction

Enfin, l'entreprise sonde régulièrement le pouls de ses salariés via des baromètres de satisfaction. L'avenant au contrat de travail est d'ailleurs renouvelé chaque année. Et, en cas de problème, le statut du télétravailleur pourra "être examiné en vue d'une réversibilité avant le terme de l'avenant". Mais aucun cas de ce type n'a, pour l'heure, été enregistré. Le groupe redouble également d'efforts pour sensibiliser les managers qui resteraient réticents. Via notamment des formations ad hoc pour lever leurs inquiétudes.

Le télétravail en chiffres chez Axa France

248 salariés sont concernés

50% de cadres et 50% de non-cadres

79% sont des femmes

27% ont plus de 55 ans

Documents joints :

[Accord télétravail Axa France](#)

Les
actualités
Assurance

Grève des salariés de la production informatique chez Generali France

A l'appel des syndicats FO et CGT, les salariés de la **production informatique** de **Generali** ont décidé de faire grève, mardi 4 février. En cause : le projet de **mutualisation des infrastructures** et des équipes de production informatique voulu par l'assureur italien, baptisé **GTech**, qui concernerait **six pays en Europe**, dont la France. «*Ce projet menace de faire disparaître de nombreux emplois, sachant que, pour l'instant, la direction refuse de donner la moindre information sur l'avenir des postes concernés. Ce que nous savons, en revanche, c'est que GTech sera une société de droit italien, avec des succursales dans chaque pays*», précise **Jean-Simon Bitter**, secrétaire fédéral de FO assurances. Et d'ajou-

ter : «*Suite à ce projet, les deux data centers implantés en région parisienne disparaîtront au profit de l'Italie et de l'Allemagne.*»

MAINTIEN DE L'EMPLOI

FO et la CGT demandent donc à la direction que soient maintenues en France et au sein de l'Union économique et sociale (UES) toutes les activités de la **direction des systèmes d'information** (DSI) et d'un site de données, notamment de l'infrastructure et de réseau. Selon nos informations, sur les 220 personnes travaillant aujourd'hui à la production informatique, **170 seraient concernées** par ce projet.

Les
actualités
Assurance

Michel Estimbre, DRH de Generali France : «Le projet GTech est un dossier complexe»

Alors qu'une **grève des salariés de la production informatique** de l'assureur est prévue ce mardi 4 février, Michel Estimbre, DRH de Generali France, tente d'apaiser les esprits, en expliquant que cette réorganisation se fera de façon concertée, et avec des garanties sur l'emploi.

C'est un projet complexe, car mettre en commun des systèmes de production informatique de six pays européens et assurer ensuite une bonne qualité des services nécessitent des travaux menés étape par étape. Or nous ne sommes aujourd'hui que dans la phase préalable à la création de cette structure, prévue au 1er juillet 2014, durant laquelle nous consultons les instances du personnel. Il nous est impossible d'avoir aujourd'hui une vision précise de l'organisation opérationnelle de GTech en 2017.

Comprenez-vous pour autant les inquiétudes des salariés ?

Qu'il y ait des questions qui se posent sur cette réorganisation, cela paraît légitime. Mais de là à

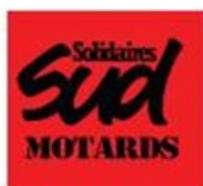
généraliser des inquiétudes... J'ai donné toutes les garanties possibles pour les trois prochaines années aux 176 personnes concernées par ce projet en France. Il n'y aura ainsi aucune modification de leur **statut social** ni **aucune mobilité géographique**. Après, il est difficile de définir précisément quelles seront les activités développées dans l'Hexagone en 2017. Nous ferons, autant que de besoin, des processus d'information/consultation au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

Quel est le but de cette réorganisation ?

Petit à petit, la volonté est de créer des **centres d'excellence** qui auront à terme la vocation de travailler pour tous les autres pays. Le but étant de spécialiser au fur et à mesure la compétence de chaque centre informatique afin d'améliorer la qualité des services fournis.

Les
actualités
Assurance

FIN DES NEGOCIATIONS SALARIALES 2014 A LA MUTUELLE DES MOTARDS



Négociations Salariales 2014

TOUT pour l'IMAGE, RIEN pour l'HUMAIN

- ▶ 12 décembre 2013: une hausse de 4,6 % de la masse salariales (budget 2014) était votée par le Conseil d'Administration
- ▶ 15 janvier 2014: la Direction ne propose que **1% d'augmentation générale des salaires !**

En un mois, la D.G. a choisi de faire d'énormes économies sur le dos des salariés

L'argument avancé est la nécessité de baisser notre taux de frais généraux...Alors pourquoi arbitrer une hausse du budget Communication (350.000€ de plus pour COMMUTERS !)?

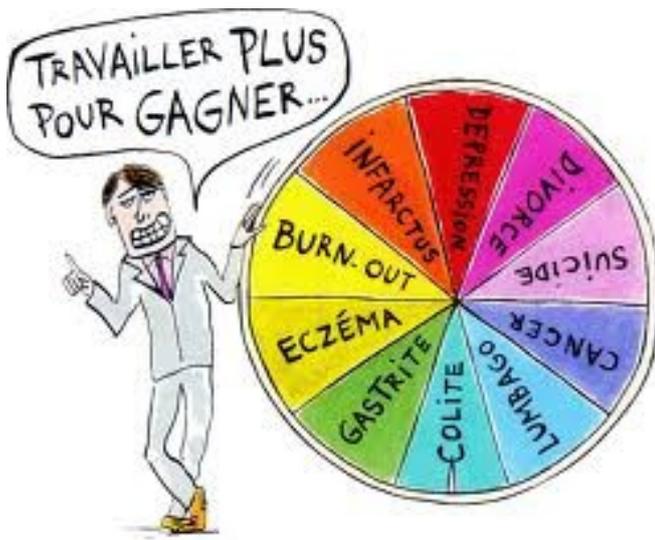
Pourtant, le PDG a affirmé: «*la consigne de la direction générale est de ne pas utiliser l'Humain comme une variable d'ajustement*» (C.A. du 9 nov. 2013)



La Direction nous impose une baisse du pouvoir d'achat pour 2014 (hausse de la TVA + fiscalisation de la MGEN)

**Cette proposition est-elle acceptable ?
Pour FO/SUD/CGT ce sera NON !**

Le Burn Out pout lisser la souffrance au travail et la rendre consensuelle - Docteur Brigitte Font Le Bret - Mediapart.fr



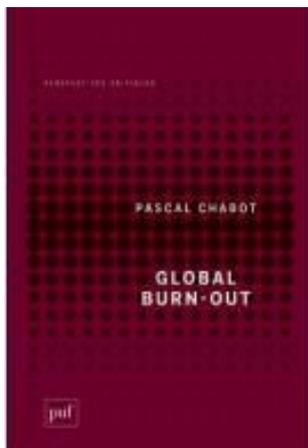
La mode du Burn Out et son usage quasi quotidien dans les certificats médicaux, les livres, les pétitions pourrait sembler être une réelle avancée par rapport à la dénonciation des organisations de travail délétères. J'ai bien peur que cela soit tout le contraire. Identifier un burn out sur le plan médical, c'est comme faire un diagnostic d'entorse de cheville au travail sans faire un arbre de causes. L'approche de la souffrance au travail ne peut se faire sans l'analyse précise et minutieuse de la Clinique du Travail et de ce qu'on y fait. Après quelques minutes d'entretien avec mes patients c'est de bien autre chose dont parlent les patients. Les secrets déposés dans les cabinets médicaux sont bien plus embarrassants : mauvaise qualité des produits fabriqués, peur du risque pour la population consécutif à ces malfaçons, souffrance éthique... Les médecins accueillants ces confidences sont eux-mêmes chargés de ces secrets et en proie à une souffrance éthique. Trop écrire sur un certificat c'est s'exposer à une plainte au Conseil de l'Ordre des Médecins, ne pas écrire c'est quelque part cautionner un système potentiellement dangereux pour autrui. Le Burn Out en amalgamant cause et conséquence a le mérite pour les médecins de pouvoir écrire sans risque mais les salariés et les agents de la Fonction Publique s'exposent à un autre risque celui de se voir entendre dire "Mais vous ne savez pas dire non ?" "Vous vous investissez trop". Des reconnaissances de maladies professionnelles ont été refusées à ce titre là. On revient toujours au même point de départ : c'est le facteur individuel.

Le concept de burn out est louable car il décrit une réelle symptomatologie mais il ne permettra pas de

réelles avancées sur le droit du travail. **La charge de la preuve incombe au salarié ou au fonctionnaire.** Cette preuve ne peut être que le fruit d'une longue démonstration montrant une congruence entre des modifications du process du travail et l'apparition de symptômes. Il faut donc, avant de réclamer un tableau de maladie professionnelle "fourre tout", former les médecins à la Clinique du Travail, encourager le travail pluridisciplinaire pour apporter une démonstration cas par cas. La complexité est bien là, le travail est éminemment collectif mais en même temps éminemment individuel. Pour comprendre le travail il faut une approche plurielle, ne pas tomber dans la stigmatisation en oubliant par exemple de faire des diagnostics différentiels. Les juges en Cour d'Appel et en Cassation ne se contenteront pas à mon avis d'un constat de Burn Out. Ils réclament un cheminement argumenté s'inscrivant dans une histoire professionnelle unique et contextuelle. Le Benchmark n'aurait jamais pu être reconnu comme organisation délétère par la Cour d'Appel de Lyon si les salariés de la Caisse d'Epargne avaient parlé seulement d'un burn out au sens générique.

Par rapport à la souffrance du travail des médecins entendant des situations de maltraitances au travail, je propose qu'une dérogation au secret soit fait en pouvant par exemple se confier avec l'accord du patient au Médecin Inspecteur de la Santé voit directement à l'Inspection du Travail si gravité avérée.

Global burn-out, de Pascal Chabot - Épuisement professionnel, maladie du siècle ?



Le burn-out est une tragédie du monde moderne : un effondrement intérieur qui consume l'individu et ne laisse que des cendres. Effet inattendu de la frénésie technologique et de l'ivresse de la productivité, il atteint les plus adaptés, les mieux intégrés, les plus consciencieux

des travailleurs intellectuels. Avec **Global Burn-Out**, le philosophe Pascal Chabot propose une analyse claire et profonde de ce qu'il considère comme le nouveau mal du siècle. Successeur de la mélancolie et de la neurasthénie, le burn-out pourrait signer la déchirure du sujet face à une époque qui lui impose un modèle étranger à son humanité profonde. L'« **épuisement professionnel** », selon la terminologie médicale, est bien autre chose qu'un surmenage ou une perte de motivation : une brûlure de l'âme chez ceux qui s'engagent sans compter dans la logique d'un système socio-économique qui les broie méthodiquement. En modernes l'care, les victimes de burn-out se sont envolés vers le soleil de l'impossible ; mais ce sont des cohortes entières qui chutent dans le vide au milieu de l'indifférence générale. Comprendre les mécanismes qui conduisent au burn-out, mais aussi saisir les ressorts de la métamorphose positive de ceux qui en réchappent, c'est le défi que relève l'auteur, professeur de philosophie à l'Institut des Hautes Études de Communication Sociales de Bruxelles. Un ouvrage qui entend rappeler au sens de finalités « plus intéressantes, plus métaphysiques et plus tendres » que celles qui avilissent le sens du travail.



Nouvelle pathologie, le burn-out désigne une mystérieuse atteinte qui consume les travailleurs les plus adaptés au cœur même de leur puissance d'agir. Arrêtés

soudain dans leur effort, impuissants à renouer le fil de leur activité, ils sont saisis d'une brûlure intérieure, non du corps mais de l'âme. Pascal

Chabot s'est interrogé sur l'histoire du phénomène, traquant les premières apparitions du terme dans la littérature des années 60, dans un roman de Graham Green, *A Burn-Out Case*, où le mot désigne le stade ultime de la lèpre, quand la maladie s'éteint faute de chairs à ronger. Un psychiatre, H.J. Freudenberger, va théoriser la notion par la description précise de son propre cas : épuisement, dégoût, cynisme, dédoublement destructeur entre acharnement et détachement. Travailleurs intellectuels, au premier rang desquels **m é d e c i n s**,

« Mais ce n'est pas l'opposition du travail et du loisir qui est en jeu : c'est une relation pervertie de la société aux activités humaines, qu'il faut interroger et assainir. »

enseignants, politiques, ceux qui exercent les professions que Freud qualifiaient d'impossibles, les victimes de ce mal étrange tombent sous le poids de leurs propres exigences de perfection, trompés par un système économique qui transforme leur idéalisme en combustible pour la productivité.

Mais ce n'est pas l'opposition du travail et du loisir qui est en jeu : c'est une relation pervertie de la société aux activités humaines, qu'il faut interroger et assainir. Le travail est une activité humaine fondamentale, son organisation contemporaine en détourne le sens vers une logique mécanique, mesurable, quantifiable qui instrumentalise les ressources de la subjectivité. L'exigence incessante d'adaptation, de flexibilité, de disponibilité, sans contrepartie de gratifications ou de réalisation durable, détruit progressivement les ressources morales des individus, jusqu'à l'effondrement spectaculaire et douloureux du burn-out. Mais Pascal Chabot entend le montrer : ce peut aussi être l'occasion de rééquilibrer son existence personnelle, de sortir de l'emportement hors de soi imposé par les diktats du perfectionnisme professionnel obligé. Entre le modèle infallible de la machine et la fragilité constitutive de l'humain, le burn-out pourrait être le révélateur de la faillite d'un modèle hérité du pacte social de la modernité, à renouveler par un nouveau « pacte technologique » annoncé par l'auteur.

Risques professionnels : les moins de 20 ans trois fois plus accidentés que les plus de 50 ans (infographie)



Dekra Industrial vient de dévoiler les **résultats** européens de son **baromètre de la prévention des risques professionnels** en entreprise. Menée auprès de 2 000 personnes (dont 900 en France) en charge de la prévention en **Allemagne**, en **France**, aux **Pays-Bas** et en **Pologne**, cette enquête révèle notamment que 81% des entreprises interrogées estiment ne pas avoir subi de sinistres au cours des deux dernières années, contre 89% deux ans plus tôt.

UNE PRESSION CROISSANTE SUR LES SALARIÉS

Cette détérioration de huit points s'explique, selon 84% des répondants, par le **comportement des salariés** qui reste un facteur d'accroissement des **risques d'accidents dans l'entreprise**. Pour 40% des entreprises de plus de 5 000 collaborateurs, la pression croissante mise sur les salariés aggrave le **risque d'accident**. Selon Dekra Industrial, 20% des sociétés de moins de 50 personnes font le même constat.

LES FEMMES PLUS TOUCHÉES QUE LES HOMMES

Concernant la répartition des **risques professionnels** en fonction du sexe, le nombre d'accidents impliquant les **femmes** a cru de 21,8% sur les 10 ans allant de 2001-2011. Pour les **hommes**, le constat est inverse, cette même donnée ayant baissé de 18,6% durant la même période. Autre différence notable, mais cette fois-ci entre les **générations** présentes dans les **entreprises** : les salariés âgés de moins de 20 ans et ceux âgés entre 20 et 29 ans ont respectivement 3 et 2 fois plus d'accidents que ceux âgés entre 50 et 59 ans.

LA FRANCE DERRIÈRE L'ALLEMAGNE

Le **baromètre** se termine néanmoins sur une bonne note : les entreprises prennent effectivement de plus en plus la **prévention** des risques professionnels au sérieux. Elles sont notamment 92% à utiliser des équipements de **protection individuelle**, 91% à mettre en place un **affichage interne de consignes** et 90% à proposer des **formations** à leurs collaborateurs. De plus, même si la **France** (74%) reste loin derrière l'**Allemagne** (85%) dans le domaine de l'analyse des risques, elle devance largement les autres pays de l'enquête sur cette partie, soit la **Pologne** (40%) et les **Pays-Bas** (36%).

Pour nous rejoindre :



Syndicat National Solidaires

Assurances / Assistance

144 Boulevard de la Villette

75019 PARIS

Email : solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO