



APPLI MOBILE
SONOMÈTRE
dB Live JNA

Document réalisé avec le concours du Dr Paul Zylberberg - Médecin du travail - Membre du Comité scientifique de la JNA - et avec le concours du Dr Cédric Aubert - Médecin du travail

LES GUIDES D'INFORMATION DE L'ASSOCIATION JNA

Bruit au travail & santé auditive, agir ensemble

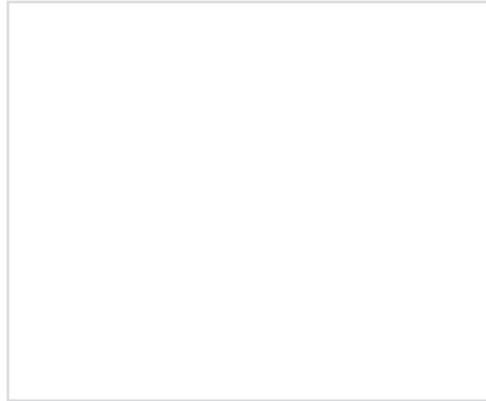
Bien que ce soit de la responsabilité de l'employeur d'initier la démarche de réduction du bruit, avec une priorité de réduction des émissions sonores à leur source, l'ensemble des acteurs doit être impliqué. Cela permet une démarche appropriée aux particularités de l'entreprise et d'enrichir le dialogue social : organisation des espaces, acoustiques des espaces et circulation du son et des humains, affectation et articulation des ateliers, outils et machines, comportements humains... sont autant de facteurs d'amélioration à questionner ou requestionner.

En fonction des niveaux de bruit, plusieurs étapes sont à enclencher : évaluation des risques, mesurage et repérage des possibilités de réduction à la source, mise en place d'audiogrammes de référence, attribution de protecteurs individuels contre le bruit (PICB). Cette protection individuelle doit intervenir en dernier lieu pour protéger des bruits résiduels.

Selon les préconisations de l'OMS, tout doit être mis en œuvre pour éviter souffrance physique et morale au sein des environnements de travail. Il s'agit d'un engagement individuel et collectif par lequel nous développerons bien-être et santé, réduction des risques de symptômes ORL (acouphènes et surdités) et performance. Nous assurerons ainsi le bien vivre et le bien vieillir dans l'entreprise.

Informations :

- Enquêtes JNA disponibles sur le site : www.journee-audition.org
- 3^e édition de la « Semaine de la santé auditive au travail » du 15 au 19 octobre 2018
www.sante-auditive-autravail.org
et journee-audition.org
- Ouvrage JNA « Petit guide de survie au bruit et au stress au travail. Les bienfaits de la santé auditive » Ed. Josette Lyon, disponible sur www.journee-audition.org et dans toutes les librairies.



En partenariat avec
l'Académie Nationale
de Médecine

Crédits Photos © Fotolia - iStock - Reproduction interdite © JNA Mars 2018

Santé auditive au travail

Une démarche stratégique pour la qualité de vie
et la lutte contre les surdités professionnelles



Retrouvez-nous sur Facebook : www.facebook.com/JNA.Association

GUIDE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION RÉALISÉ PAR L'ASSOCIATION JNA



® Association JNA - www.journee-audition.org
Pour l'information et la prévention dans le domaine de l'audition
20, avenue Paul Doumer 69160 Tassin-la-Demi-Lune
jna@journee-audition.org

Ensemble, développons l'Éducation
à la santé auditive pour tous.



www.journee-audition.org

« 1 actif au travail sur 2 se dit gêné par le bruit au travail. Et cela ne concerne pas uniquement les salariés des secteurs reconnus comme exposés au bruit », indique la dernière enquête Ifof -JNA « Bruit, santé auditive et risques psychosociaux » d'octobre 2017.

Les effets du bruit sur l'être humain restent considérés en droit du travail au-delà de 80 dB 8 heures d'exposition. Or, le bruit devrait être investi de manière systématique comme un agent toxique affaiblissant les capacités de l'être humain.

Quelles réalités ?

Les effets extra-auditifs du bruit sous-estimés

Pour 8 actifs en poste de travail sur 10, le bruit et les nuisances sonores sont susceptibles d'être la cause de fatigue, de maux de tête et de pertes d'attention (Source enquête Ifof -JNA « Bruit, santé auditive et risques psychosociaux », oct.2017). Près de 7 actifs sur 10 signalent un phénomène de lassitude. Là encore dans toutes les catégories socio-professionnelles.

Le phénomène naturel de fatigue auditive est l'un des enjeux oubliés des impacts du bruit sur la santé. La dose d'expositions sonores subies au cours de la journée de travail crée un stress des cellules sensorielles de l'oreille.

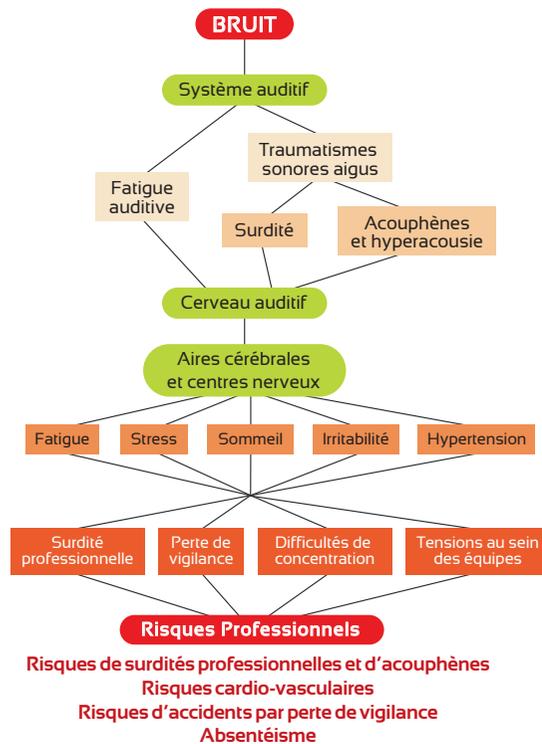
L'intelligibilité de la parole est alors rendue plus difficile, mettant en difficulté le cerveau auditif qui doit quant à lui décoder et donner du sens aux informations reçues. Par voie de conséquences apparaissent des difficultés de concentration, stress, irritabilité. A partir de 60 dB, une perte d'intelligibilité de la parole s'installe.

LE BRUIT ET LES NUISANCES SONORES AU TRAVAIL SONT SUSCEPTIBLES D'ENTRAÎNER...



Enquête JNA - Ifof - Oct 2017

LES IMPACTS SANTÉ ET ÉCONOMIQUES DU BRUIT DANS L'ENTREPRISE NON NÉGLIGEABLES



Ce phénomène est présent dans l'ensemble des secteurs professionnels dont le secteur tertiaire : dans les bureaux, les espaces partagés et open-space, les plateformes téléphoniques, mais aussi dans les magasins, les bars, les restaurants, les écoles, les cantines...Le coût social du bruit au travail est substantiel ! L'enquête Ifof - JNA « Bruit, santé auditive et perte de productivité » réalisée en octobre 2017 faisait apparaître une perte de temps de 30 minutes par jour soit un coût estimé de 23 milliards d'euros.

L'ensemble de ces impacts santé génère des coûts socio-économiques dont certains sont visibles et d'autres invisibles et pernicieux.

Une démarche de valorisation des coûts cachés permet alors d'impulser une dynamique positive bruit / santé auditive. L'association JNA accompagne de nombreux acteurs dans la mise en œuvre stratégique et opérationnelle.

Les surdités professionnelles : 3^e cause de maladies professionnelles après les TMS et les affections dues à l'amiante.

Selon le rapport de sinistralité de la Cnamts, 799 cas de surdités professionnelles ont été déclarés au cours de l'année 2015. En moyenne, on dénombre environ 1 000 cas par an.

Le cadre réglementaire actuel fixe à 80 dB le seuil au-delà duquel le risque d'atteinte auditive provoquée par des bruits lésionnels est présent. Pour qu'elle soit reconnue, il faut que le salarié ait effectué un travail répertorié dans le tableau n°42 du régime général de la Sécurité sociale, n°46 du régime agricole de la Sécurité sociale pendant 1 an minimum ; ce délai est réduit à 30 jours pour la mise au point des moteurs ou des réacteurs thermiques.

Le salarié dispose d'un délai de 2 ans après cessation de l'activité bruyante pour déposer la déclaration auprès de la CPAM. La perte auditive doit être bilatérale - de 35 dB au moins - pour la meilleure oreille. L'IPP (incapacité permanente partielle) indemnisée est, le plus souvent, de l'ordre de 20 à 25%.

Par ailleurs, la surdité peut survenir de manière brutale. Elle peut entrer dans le cadre des accidents du travail.

Les acouphènes sont pris en compte dans les conséquences des maladies professionnelles, quand ils aggravent une hypoacousie.

Il existe des atteintes auditives professionnelles provoquées par d'autres causes que le bruit, comme celles dues à l'infection par Streptococcus suis (tableau n°92 RG n°55 RA),

celles dues à des substances ototoxiques : solvants, asphyxiants, métaux, pesticides.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, « un salarié sera considéré comme exposé au facteur de risque de pénibilité s'il est exposé au moins 600 heures par an à un niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence



de 8 heures d'au-moins 80 dB (A) ou au moins 120 fois par an à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 dB (C).

Si, l'exposition se situe au-delà des seuils fixés par le décret n°2014-1159, l'employeur devra établir une fiche de prévention des expositions ; il paiera également une cotisation spécifique pour chaque salarié concerné tandis que des points seront versés sur le compte de prévention de la pénibilité (C3P) du salarié.

Ces points pourront lui permettre par exemple un départ anticipé à la retraite.



Le salarié ne sera pas considéré comme exposé à ce facteur de risque de pénibilité s'il porte des protections auditives qui lui permettent d'être en dessous de travailler en dessous de ces valeurs.

Par ailleurs, le salarié n'est pas totalement exempt d'une obligation de sécurité. En effet, ce devoir trouve sa source à l'article 13 de la directive du 12 juin 1989 et au plan nation, c'est la loi du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques qui a transposé la-dite directive dans le Code du travail, notamment à l'article L.41122-1 :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur...il incombe à chaque travailleur de prendre soin en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »