

**Etat des lieux des problèmes de santé chez les salariés des crèches parentales du Lot**

## CRECHES PARENTALES DU LOT



Rédacteurs : Dominique LAGARDE – Carol MARCONNET – Philippe MESCHINE

Date : 25/03/10

Version : 10

## Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>CONTEXTE</b>	<b>3</b>
<b>INFORMATIONS GENERALES SUR LA POPULATION</b>	<b>6</b>
<b>DOULEURS DECLAREES PAR LES SALARIES</b>	<b>7</b>
<b>PENIBILITE PHYSIQUE</b>	<b>13</b>
<b>ADAPTATION DES LOCAUX ET DU MATERIEL</b>	<b>16</b>
<b>PROPOSITIONS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>18</b>
<b>STRESS</b>	<b>20</b>
<b>ARRETS DE TRAVAIL</b>	<b>23</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>26</b>
<i>Liste des crèches</i>	<b>26</b>
<i>Mesures de bruit</i>	<b>27</b>
<i>Questionnaire salariés</i>	<b>28</b>
<i>Questionnaire directrices</i>	<b>31</b>
<i>Pour aller plus loin... (références bibliographiques)</i>	<b>33</b>

## CONTEXTE

Les responsables des crèches parentales du Lot signalent les difficultés rencontrées par les salariés dans leur travail quotidien, notamment les douleurs dorsales attribuées aux soulèvements fréquents des enfants ainsi qu'au travail au niveau du sol, à hauteur des petits.

La Fédération Départementale des Crèches Parentales du Lot a d'abord pensé apporter une réponse en termes de formation Gestes & Postures. La Fédération s'est adressée à l'ASTL pour l'aider à réfléchir à ces questions.

Au cours d'une première discussion, il apparaît que les problèmes physiques des salariés trouvent en partie leur origine dans les équipements et les locaux mal adaptés à leur activité. De plus, il semble que l'activité réelle du personnel des crèches soit insuffisamment prise en compte au moment de la conception ou de la rénovation des locaux.

Face à ces enjeux de santé il semble que les décideurs (élus, communautés de communes, présidents et bureaux des crèches) soient peu sensibilisés sur ces questions.

De leur côté les médecins du travail recueillent également des signalements de douleurs de la part des salariés au cours des visites médicales. En parallèle, ils observent des contraintes physiques sur les postes de travail au cours de leurs visites dans les crèches.

Dans ce contexte, la réponse en termes de formation Gestes & Postures nous semble incomplète car elle ne conduit pas à une amélioration objective des conditions de travail, pas plus qu'à la prévention des risques à la source. Les conseils dispensés dans les formations Gestes & Postures ne sont pas toujours applicables si les conditions de travail réelles n'ont pas évolué. Selon nous il est indispensable d'intégrer les enjeux de santé et la prévention des risques professionnels dès la conception des bâtiments et le choix des équipements. Pour en arriver là, la sensibilisation des décideurs est un préalable nécessaire.

Avant de nous engager dans une démarche d'analyse des conditions de travail, nous avons voulu faire le point sur le ressenti des responsables de crèches et des médecins du travail. Afin de nous appuyer sur des données objectives, nous avons voulu établir un état des lieux des problèmes de santé chez les salariés des crèches. Cet état des lieux sera la base d'un argumentaire pour sensibiliser les décideurs.

Pour établir cet état des lieux nous avons eu recours à 3 sources d'informations :

- ✓ les salariés eux-mêmes,
- ✓ les directrices des crèches,
- ✓ les médecins du travail.

L'objectif premier de cet état des lieux est de répondre aux questions suivantes :

- Y a-t-il réellement des problèmes de santé chez les salariés des crèches ?
- Quelle est la nature de ces problèmes de santé ?

Secondairement, nous avons voulu profiter de ces contacts avec les directrices et les salariés des crèches pour recueillir des données qui nous éclaireront sur **les causes** de ces problèmes de santé. C'est pourquoi nous avons posé des questions exploratoires qui ont pour but de construire des hypothèses sur les facteurs à l'origine des problèmes de santé. Ces hypothèses pourront servir, dans un second temps, à orienter des analyses plus détaillées des conditions de travail. Ces analyses détaillées auront pour objectif d'identifier les facteurs de risque et de construire des pistes de solutions.

Enfin, nous avons aussi voulu explorer **les conséquences** pour les crèches de ces problèmes de santé : quelles conséquences (absentéisme, turn-over, inaptitudes, etc. ?), comment sont gérées ces questions au quotidien, quels impacts sur l'organisation du travail, quels coûts sont engendrés par ces événements ?

Les résultats présentés ici synthétisent les données recueillies auprès des directrices, des salariés des crèches et des médecins du travail.

Les résultats présentés sous cette forme (caractères noirs standard) sont issus des questionnaires salariés.

*Les résultats présentés sous cette forme (italique bleu) sont issus des questionnaires directrices.*

Les résultats présentés sous cette forme (encadré) sont issus des dossiers médicaux des médecins du travail.

## Méthodologie d'investigation

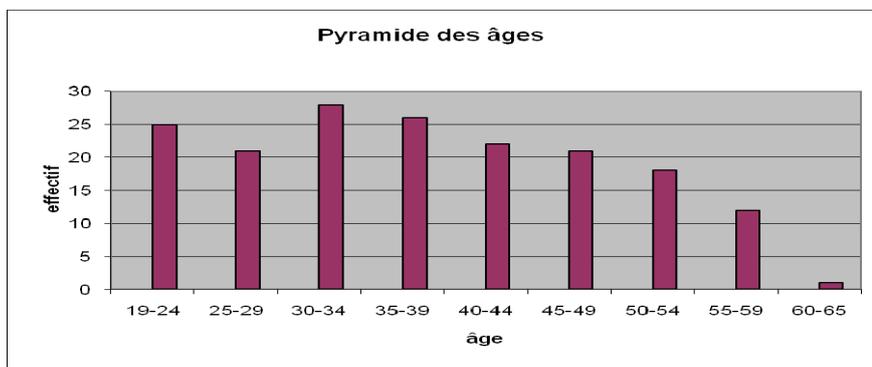
L'enquête a été réalisée sur 17 crèches parentales et associatives qui représentent environ 200 salariés (la liste des 17 crèches est donnée en Annexe).

Nous avons mis en œuvre la méthodologie suivante :

1. Recueil de données par les 9 médecins du travail dans les dossiers médicaux des salariés.  
Recherche de mesures d'exposition sonore réalisées par les médecins du travail.
2. Réalisation d'entretiens semi directifs et questionnaires auprès de 15 directrices de crèches (une directrice est responsable de 2 crèches. Nous n'avons pas pu rencontrer une directrice).
3. Réalisation d'un questionnaire pour les salariés des crèches.
4. Rédaction d'un compte-rendu.
5. Restitution orale des résultats et décision commune sur les suites à donner.

## INFORMATIONS GENERALES SUR LA POPULATION

Nous avons recueilli 177 questionnaires salariés (175 femmes et 2 hommes). La population enquêtée est de 203 personnes (chiffre de notre base informatique).

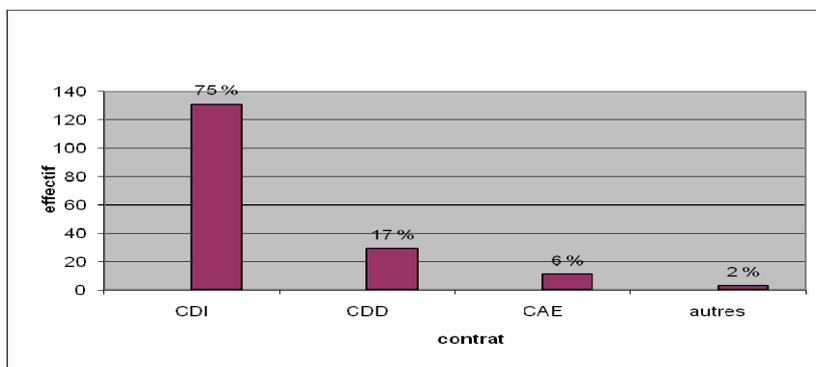


La **moyenne d'âge** est de 38 ans, avec une amplitude de 19 ans à 62 ans.

L'**ancienneté** moyenne dans la crèche est de 6,7 ans.

L'**ancienneté** moyenne des salariés, depuis leur premier emploi, est de 14,7 années.

Répartition par **type de contrat**.



*Remarque : sur les 16 crèches enquêtées auprès des directrices, 15 affirment employer des contrats autres que CDI.*

**Les postes de travail** sont très variés : on relève 17 postes de travail différents dont les définitions peuvent être très proches, les personnes ayant déclaré soit le nom du poste de travail soit le diplôme. La plupart des personnes travaillent directement avec les enfants.

On a ainsi relevé : agent d'entretien, aide assistante et entretien, animatrice, assistante maternelle, auxiliaire de puériculture, auxiliaire petite enfance, coordinatrice, cuisinière, cuisinière et femme de ménage, directrice, éducatrice de jeunes enfants, employée toutes mains, intervenant technique, psychomotricien, responsable, responsable technique, secrétaire comptable.

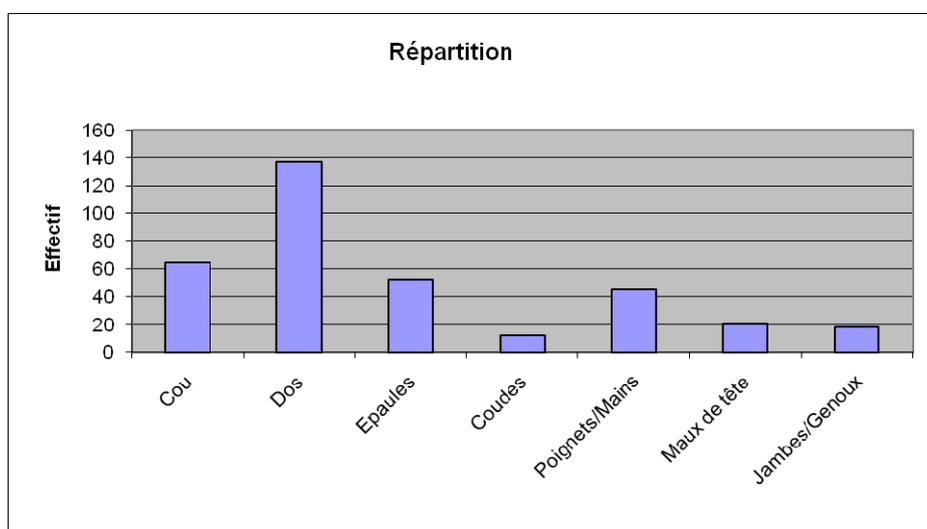
## DOULEURS DECLAREES PAR LES SALARIES

Le questionnaire utilisé pour recueillir ces données est présenté en Annexe.

### Analyse des douleurs signalées par les salariés au cours des 12 derniers mois

Type de douleur	Pourcentage
<b>Douleurs au cou</b>	<b>36 %</b>
<b>Douleurs au dos</b>	<b>77 %</b>
haut du dos	40 %
bas du dos	70 %
<b>Douleurs à l'épaule</b>	<b>29 %</b>
<b>Douleurs au coude</b>	<b>7 %</b>
<b>Douleurs au poignet / main</b>	<b>25 %</b>
<b>Autres douleurs</b>	<b>28 %</b>
Maux de tête	11 %
Jambes / Genoux	10 %

Remarque : les « Autres douleurs » sont probablement sous-estimées par rapport aux autres car elles reposent sur une déclaration spontanée des salariés.



137 personnes sur 177 déclarent avoir eu mal au dos dans les 12 derniers mois.

## Analyse par zone de douleur

### Les membres supérieurs (cou - épaules - coudes - poignets/mains)

**58 %** des salariés des crèches rapportent l'existence de douleurs des membres supérieurs au cours des 12 derniers mois.

**8,5 %** déclarent avoir eu quotidiennement des symptômes.

Ces données sont étayées par les informations issues des dossiers médicaux : dans les dossiers médicaux, **25 %** des pathologies ou symptômes détectés par les médecins relèvent de troubles musculo-squelettiques du membre supérieur. Il s'agit ici de problèmes avérés rapportés par les médecins du travail dans les dossiers médicaux, et non de déclarations de douleurs comme ci-dessus.

#### Eléments de référence :

Attention, les comparaisons doivent être faites avec une grande prudence car les protocoles expérimentaux utilisés pour les études ne sont pas absolument identiques.

Néanmoins il nous semble intéressant de citer ces résultats, à condition de les interpréter avec précaution.

Dans une enquête menée en 2002 auprès de 1495 salariés des entreprises de Pays de Loire, dans tous les secteurs d'activité, plus de la moitié des salariés (53,8%, soit 52% des hommes et 56% des femmes) rapportent l'existence au cours des 12 derniers mois de gênes ou douleurs au niveau du membre supérieur.

Dans la même enquête, 7,8 % déclarent avoir eu quotidiennement des symptômes.

Source : Réseau expérimental de surveillance épidémiologique des TMS dans les Pays de la Loire, données issues du site de l'Institut de Veille sanitaire, <http://www.invs.sante.fr> . (rapport\_tms p.10)

Tableau 5. Prévalence (%) des symptômes musculo-squelettiques en fonction des zones anatomiques

PREVALENCE DES SYMPTOMES	Cou	Épaules	Coudes	Poignets	Doigts	Membres supérieurs
Avoir souffert au cours des 12 derniers mois	40,6	35,9	16,7	24,8	18,3	53,8
Avoir souffert quotidiennement au cours des 12 derniers mois	4,2	4,5	2,9	2,9	2,9	7,8

## Le dos

Les résultats du questionnaire nous indiquent que **77 %** des salariés des crèches ont souffert du dos au cours des 12 derniers mois.

Pour **17 %** d'entre eux, les symptômes étaient quotidiens.

Ces données sont étayées par les informations issues des dossiers médicaux : dans les dossiers médicaux, **62 %** des symptômes ou pathologies recensés relèvent de problèmes de dos. Il s'agit ici de problèmes avérés rapportés par les médecins du travail dans les dossiers médicaux, et non de déclarations de douleurs comme ci-dessus.

Sur les 5 reconnaissances Travailleurs Handicapés, 2 sont en rapport avec ce type de problème.

Sur les 7 réserves d'aptitude pour motif de santé recensées depuis 2006, 5 étaient des restrictions concernant le port de charges, en rapport entre autres avec des problèmes de dos.

Sur les 3 inaptitudes recensées depuis 2006, 2 ont été motivées par des restrictions sur le port de charge ou la charge physique de travail.

### Éléments de référence :

Attention, les comparaisons doivent être faites avec une grande prudence car les protocoles expérimentaux utilisés pour les études ne sont pas absolument identiques.

Néanmoins il nous semble intéressant de citer ces résultats, à condition de les interpréter avec précaution.

D'après l'enquête précitée, environ 58 % des salariés de l'enquête ont souffert au cours des 12 derniers mois de lombalgies. Pour 7 % des salariés, les symptômes étaient quotidiens.

Source : Réseau expérimental de surveillance épidémiologique des TMS dans les Pays de la Loire, données issues du site de l'Institut de Veille sanitaire, <http://www.invs.sante.fr> . (resumes\_tms p.17)



## Analyse Fréquence / Intensité des douleurs

Pour chacune des zones concernées le salarié évalue la fréquence et l'intensité des douleurs survenues dans les 12 derniers mois.

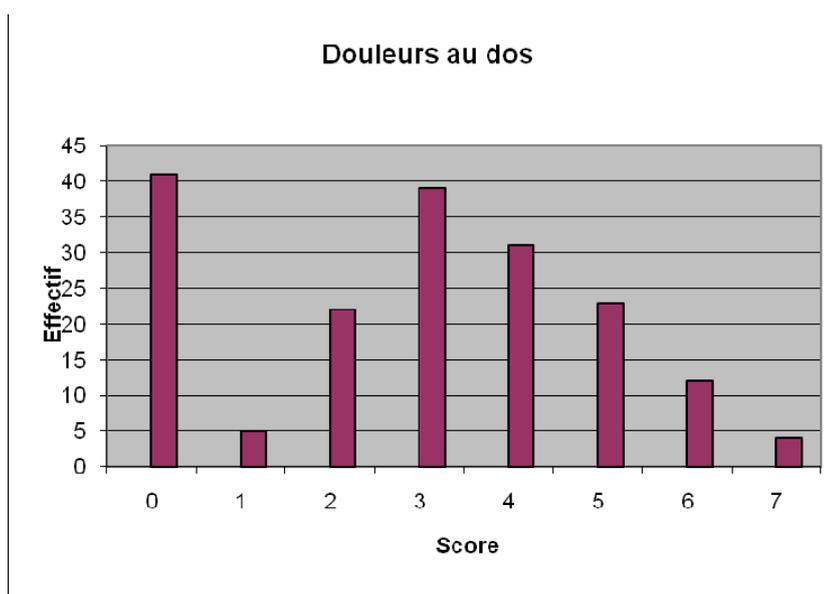
Fréquence : Tous les jours / Quelques fois par semaine / Quelques fois par mois / Quelques fois par an

Intensité : Faible / Modérée / Forte / Insupportable

On calcule un score (de 0 à 7) en fonction du couple fréquence/intensité. Le tableau suivant en donne la correspondance :

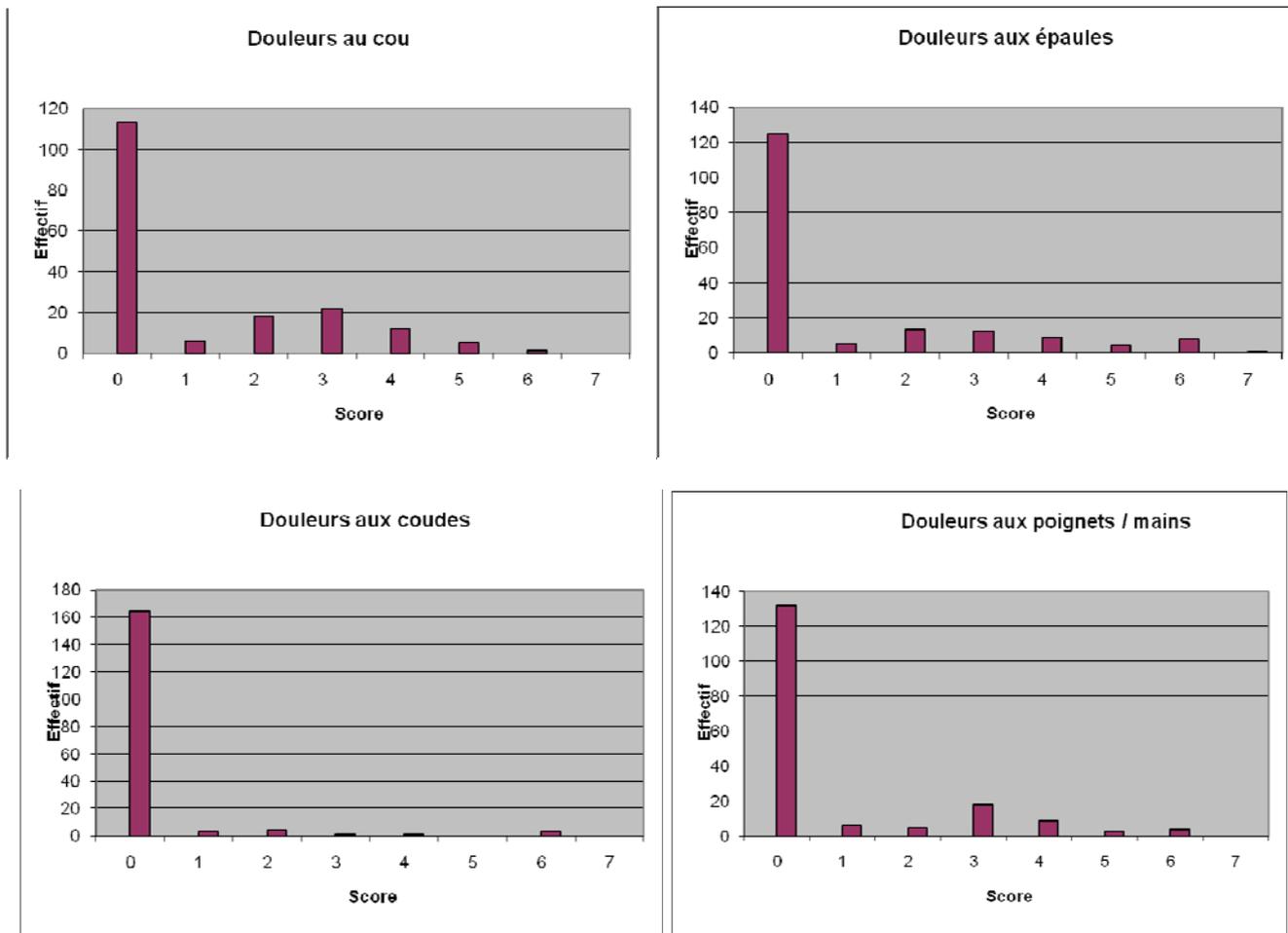
Score	Fréquence / Intensité de la douleur
0	Aucune douleur (dans les 12 derniers mois)
1	Quelques fois par an / faible
2	Quelques fois par an / modérée, Quelques fois par mois / faible
3	Quelques fois par an / forte, Quelques fois par mois / modérée, Quelques fois par semaine / faible
4	Quelques fois par an / insupportable, Quelques fois par mois / fort, Quelques fois par semaine / modéré, Tous les jours / faible
5	Quelques fois par mois / insupportable, Quelques fois par semaine / fort, Tous les jours / modéré
6	Quelques fois par semaine / insupportable, Tous les jours / fort
7	Tous les jours / insupportable

## Analyse des douleurs de dos



Pour chaque salarié nous avons retenu la zone la plus douloureuse (entre haut et bas du dos).

## Analyse des douleurs des membres supérieurs



### Commentaire :

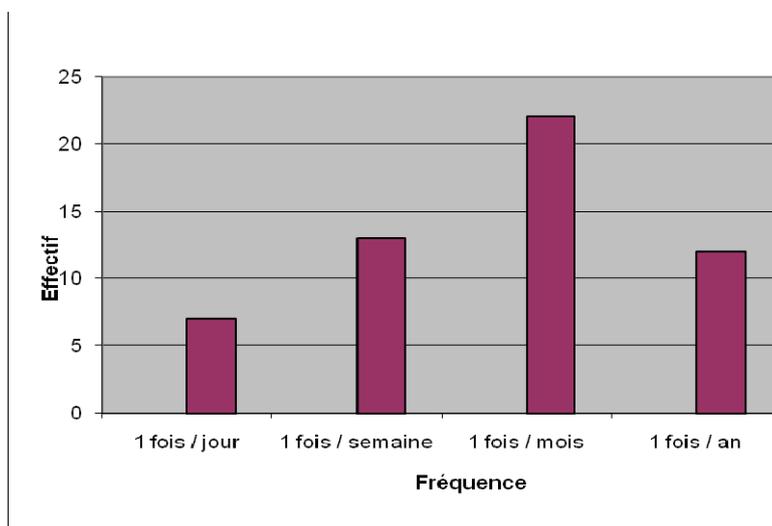
L'analyse des réponses aux questions relatives à la fréquence et à l'intensité des douleurs montre que **46 %** des salariés expriment des douleurs importantes ou fréquentes (scores supérieurs ou égaux à 4), en particulier pour le dos (40% des salariés), les épaules (12%) et le cou (10%).

**29 %** ont au-moins un score de douleur supérieur ou égal à 5 (réf. tableau page précédente).

**15 %** ont au-moins un score de douleur supérieur ou égal à 6 (douleur insupportable plusieurs fois par semaine ou douleur forte tous les jours).

## Prise de médicaments contre la douleur

30 % des salariés prennent des médicaments contre la douleur.



7 personnes prennent un anti-douleur 1 fois / jour, 13 personnes prennent un anti-douleur 1 fois / semaine.

Ces résultats vont dans le sens de ceux présentés précédemment et confirment qu'une part non négligeable de la population étudiée est concernée par des douleurs importantes ou fréquentes.

## Synthèse

L'objectif premier de cet état des lieux était de répondre aux questions suivantes :

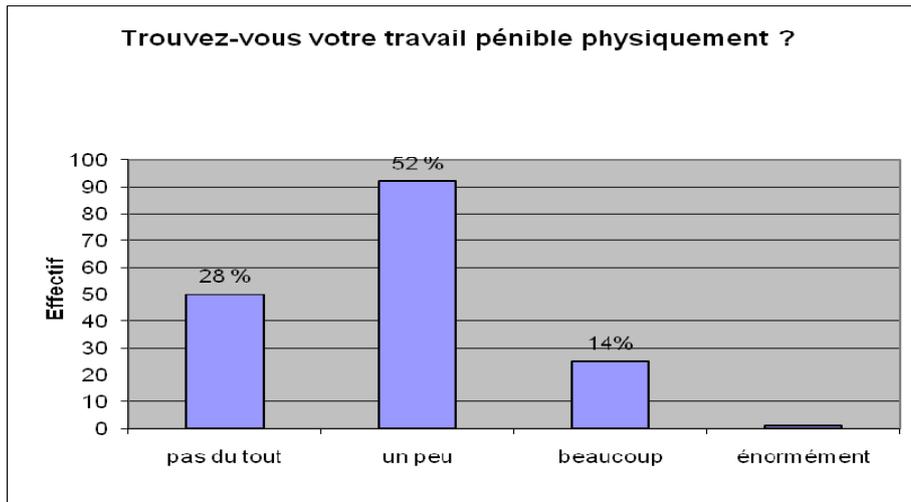
- Y a-t-il réellement des problèmes de santé chez les salariés des crèches ?
- Quelle est la nature de ces problèmes de santé ?

A la lumière de nos résultats nous pouvons donner les éléments de réponse suivants :

- ✓ Les problèmes de dos sont avérés et représentent la majeure partie des plaintes des salariés et des pathologies reconnues par les médecins du travail ;
- ✓ Ces problèmes peuvent aller jusqu'à l'inaptitude du salarié. Généralement, l'inaptitude se solde par un licenciement car les possibilités de reclassement sont très limitées ;
- ✓ Des symptômes de TMS des membres supérieurs sont aussi présents chez les salariés ;
- ✓ Bien que dans une moindre mesure, les maux de tête et les douleurs aux membres inférieurs sont régulièrement signalés par les salariés ;
- ✓ Ces problèmes de santé se traduisent par des douleurs fréquentes ou importantes chez 46% des salariés.

## PENIBILITE PHYSIQUE

Rappelons que nous avons voulu recueillir des données qui nous éclaireront sur **les causes** de ces problèmes de santé. C'est pourquoi nous avons posé des questions exploratoires qui ont pour but de construire des hypothèses sur les facteurs à l'origine des problèmes de santé.



Question : Que trouvez-vous le plus pénible ?

Facteur de pénibilité	Nombre de fois cité
Porter les enfants	64
Bruit	23
Postures (se baisser, s'accroupir, se mettre à hauteur des enfants)	14
Position debout prolongée, piétinement	5
Ménage, entretien	5
Autres : charge de travail, chaleur, matériel et locaux inadaptés, horaires irréguliers	



Le portage des enfants est cité spontanément par 64 salariés sur 177.



L'analyse des entretiens directrices nous permet d'apporter des éléments d'explication. Elles signalent en effet que la pénibilité liée au port des enfants est aggravée par la hauteur des plans de travail qui ne sont pas adaptés à la taille adulte.

*On peut aussi noter que certains salariés signalent des maux de têtes récurrents, attribués à la chaleur et au bruit. Ces maux de tête sont confirmés par les dossiers médicaux et les questionnaires salariés. Les directrices signalent que les locaux ne sont pas isolés (isolations phonique et thermique).*



## ADAPTATION DES LOCAUX ET DU MATERIEL

### Locaux adaptés

44 % des salariés estiment que les locaux ne sont pas adaptés.

Principales causes :

<b>Cause</b>
<b>Manque d'espace, pièces trop petites</b>
<b>Escaliers</b>
<b>Hauteur des lavabos, des lits</b>
<b>Locaux éloignés</b>



### Matériel adapté

28 % des salariés estiment que le matériel n'est pas adapté.

Principales causes :

<b>Cause</b>
<b>Mobilier enfant inadapté pour les adultes, ou mobilier adulte inadapté pour les enfants</b>
<b>Lits trop bas ou trop hauts, peu pratiques</b>
<b>Hauteur lavabos, toilettes, tables à langer</b>
<b>Manque de mobilier extérieur</b>
<b>Manque fauteuil allaitement</b>



L'analyse des questionnaires directrices indique que de nombreuses plaintes sont liées à l'environnement physique.

Les directrices notent que les locaux sociaux (salle dédiée au personnel, vestiaires et WC) sont souvent absents. Les locaux de manière générale ne sont pas adaptés à une activité avec des enfants (locaux exigus, absence d'isolation contre la chaleur et d'insonorisation, casiers trop hauts, aménagements parfois non adaptés au nombre d'enfants accueillis). De plus il apparait que la circulation dans les locaux est souvent difficile (barrières, ouvertures des portes basses).

Dans certains cas il n'existe pas de locaux spécifiques dédiés à l'activité administrative. Il en résulte une gêne importante pour assurer cette mission : travail en « zapping », absence de lieu confidentiel pour recevoir parents et salariés. Le bruit et la carence d'équipements adaptés (portes des bureaux non fermées) rend difficile la mise en œuvre de cette activité.

Le matériel également est inadapté pour les adultes (prise des repas sur le matériel des enfants) et inadapté pour effectuer les tâches relatives au travail en crèche (hauteurs des plans de travail trop bas, difficultés pour nourrir les enfants).

14 directrices sur 15 rapportent des plaintes liées à l'environnement physique de travail de manière générale.



## PROPOSITIONS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### Propositions des salariés



#### TECHNIQUE

Agrandir les locaux

Améliorer bruit, éclairage, isolation (chaud / froid), aération

Mobilier pour adultes

Salle de repos adultes

Matériel et jouets pour les enfants

Pouvoir ouvrir les lits pour coucher les enfants



#### ORGANISATION DU TRAVAIL

Meilleure organisation, meilleure gestion des plannings

Anticiper les changements de personnel

Possibilité de faire des groupes, de séparer les grands des petits

#### FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

Meilleure communication et concertation entre salariés

Plus d'entraide

Formation des parents qui intègrent le bureau

**Propositions des directrices**

**TECHNIQUE**

Adapter les locaux (insonorisation, isolation, installation de climatisation, VMC)

Ajouter ou agrandir les locaux (avoir un bureau fermé pour les fonctions de direction et administrative, salle dédiée pour le personnel).

Mobilier pour adultes

Equiper les locaux de sécurité pour enfants (anti pince-doigt aux portes, local pour stocker les produits d'entretiens, etc.)

Travailler en amont sur la conception des locaux

Aménager les espaces extérieurs (aménager une aire sécurisée de jeux pour les enfants, délimiter le parking...)

**ORGANISATION DU TRAVAIL**

Agrandir les équipes

Dégager du temps pour réaliser la partie administrative et pour améliorer la communication

Echanges plus réguliers avec l'équipe pour améliorer le fonctionnement de la structure

Aménager les plannings pour éviter les journées de 10h.

**FACTEURS LIES A LA GESTION**

Avoir un poste administratif pur

Avoir des équipes plus stables (plus de CDI et moins de CCD)

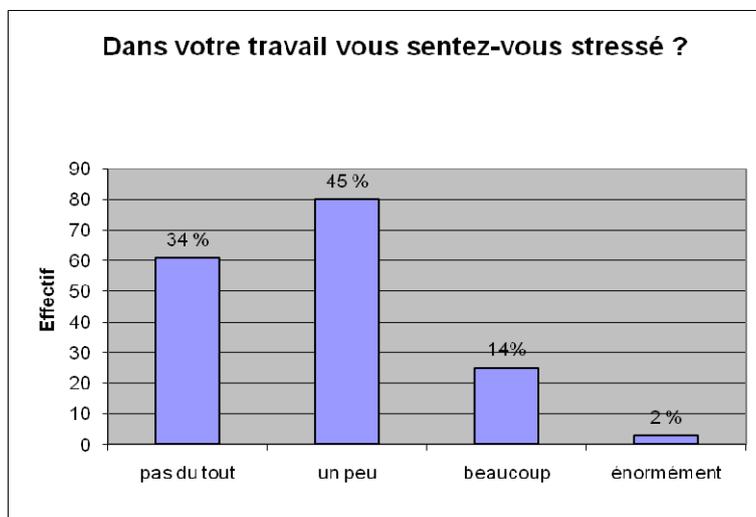
Formation des parents qui intègrent le bureau

Prise en charge du ménage par la commune

Accompagnement et développement de la mise en place de la convention collective



## STRESS



60 % des salariés se déclarent *un peu*, *beaucoup* ou *énormément* stressés.

Les symptômes ou pathologies pouvant être reliés au stress correspondent à 6 % des plaintes recueillies dans les dossiers médicaux. Il s'agit là de problèmes physiques avérés (troubles du sommeil, problèmes gastriques, hypertension, dépression...) imputés au stress.

### Commentaire :

Le stress et les risques psychosociaux constituent aujourd'hui une préoccupation majeure tant pour les entreprises, que pour les salariés ou les politiques. Plus de 20% des salariés européens (source Inrs) se déclarent stressé au travail. Face à ce constat les partenaires sociaux français ont conclu à l'unanimité en 2008 un accord national interprofessionnel sur le stress au travail. Ce dernier incite les entreprises à se mobiliser. Cet accord propose des indicateurs de stress et suggère d'analyser des facteurs tels que « l'organisation, les processus, l'environnement et les conditions de travail ». Si une approche individualisante, considérant le stress comme le résultat de caractéristiques et de fragilités individuelles, a prévalu pendant longtemps, de nombreuses études épidémiologiques montrent que certains contextes de travail sont délétères pour la santé. Aussi faut-il chercher les causes de ce mal moderne au cœur même de l'activité de travail.

**Principales causes de stress :**

<b>Cause de stress</b>	<b>Nombre de fois cité</b>
<b>Bruit</b>	<b>29</b>
<b>Charge de travail (nb d'enfants, bébés, repas, etc.)</b>	<b>21</b>
<b>Rapports entre collègues</b>	<b>18</b>
<b>Organisation, travail en équipe</b>	<b>8</b>
<b>Relations avec les parents (bureau, président)</b>	<b>7</b>
<b>Sécurité des enfants</b>	<b>5</b>
<b>Manque de temps</b>	<b>5</b>
<b>Autres : planning, changement de personnel, gestion des imprévus, manque de place, manque de budget, manque de reconnaissance, pression administrative, chaleur</b>	

29 salariés citent spontanément le bruit comme première cause de stress.

Pour information, nous donnons en Annexe les résultats de mesures de bruit qui ont été réalisées dans des crèches par l'ASTL. Ces mesures confirment que les salariés peuvent être exposés à des niveaux sonores très importants, parfois même à des niveaux supérieurs aux seuils indiqués par la réglementation. De tels niveaux d'exposition, sur une durée de 8h, peuvent présenter un risque pour l'audition.

Une campagne de mesures de bruit dans les crèches serait utile pour évaluer plus précisément l'exposition au bruit des salariés.

Lors des entretiens directrices nous avons recueilli un certain nombre de facteurs concernant les conditions de réalisation du travail susceptibles d'altérer la santé psychologique des salariés.

Ces facteurs peuvent être regroupés dans les principales catégories suivantes :

✓ Charge de travail

(ex : répartition du temps de travail enfant / organisation / personnel / parents, temps insuffisant pour mener à bien toutes les missions)

✓ Gestion des plannings

(ex : gestion de la variabilité des plannings, gestion des imprévus)

✓ Gestion budgétaire

(ex : Impacts des budgets sur le fonctionnement des structures)

✓ Relations avec le bureau

✓ Gestion du personnel

Notons que nous n'avons pas effectué un relevé systématique et exhaustif des difficultés relationnelles et organisationnelles rencontrées par les directrices. Ces données nous amènent cependant à considérer que l'environnement de travail impacte non seulement la santé physique mais également la santé psychologique des salariés. Il serait intéressant de poursuivre cette investigation par une étude plus poussée sur cette thématique.

## Synthèse

Rappelons que nous avons voulu recueillir des données qui nous éclairent sur **les causes** des problèmes de santé. Nos résultats nous donnent des indications qui, pour être confirmées, devraient être complétées par des observations de terrain.

Les premiers résultats recueillis permettent de cibler les facteurs de causes suivants :

- ✓ Le portage des enfants et le travail à des hauteurs inadaptées est la cause la plus souvent citée ;
- ✓ Le bruit est souvent incriminé. Il génère une fatigue physique et psychologique. Nos mesures de bruit semblent confirmer des niveaux sonores excessifs (des mesures complémentaires seraient nécessaires) ;
- ✓ Les salariés et les directrices identifient spontanément que les locaux et le matériel ne sont pas adaptés à leur activité. Ils identifient également que ces questions ne sont pas suffisamment prises en compte dans les projets de conception des locaux ;
- ✓ Outre les problèmes physiques, le stress apparaît comme un aspect essentiel des conditions de travail dans les crèches ;
- ✓ Les éléments recueillis confirment que des améliorations sont à rechercher dans l'aménagement des locaux, mais également dans l'organisation et les relations de travail.

## ARRETS DE TRAVAIL

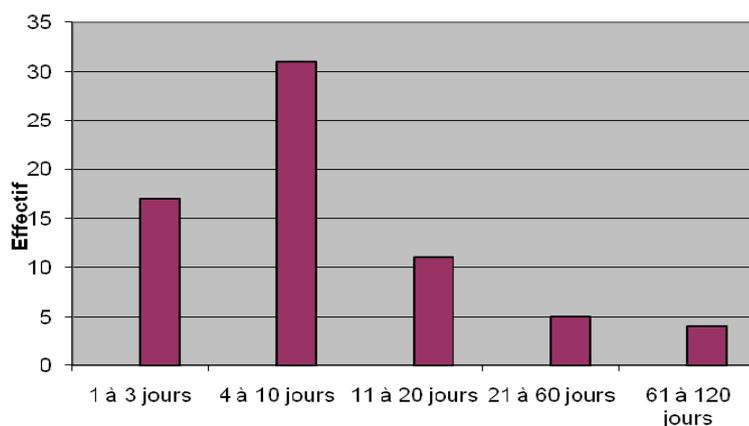
Rappelons que nous avons voulu explorer **les conséquences** pour les crèches des problèmes de santé : quelles conséquences (absentéisme, turn-over, inaptitudes, etc. ?), comment sont gérées ces questions au quotidien, quels impacts sur l'organisation du travail, quels coûts sont engendrés par ces événements ?

### Arrêts de travail dans les 12 derniers mois

**42 %** des salariés ont eu un arrêt de travail dans les 12 derniers mois.

La durée moyenne des arrêts est de 15 jours (entre 1 jour et 6 mois).

Les arrêts de 5 jours sont les plus fréquents (20 % des arrêts).



Les 4 arrêts de plus de 60 jours sont des arrêts liés à la maternité.

Tous les autres sont des maladies / accidents / opérations (y compris grippe, gastro et infections saisonnières).

Depuis 2006, les médecins ont recensé une seule visite de reprise après accident de travail, pour lombalgie aigüe, et aucune visite de reprise après maladie professionnelle.

Sur les 11 arrêts de travail recensés dans les dossiers médicaux, il a été noté 2 arrêts de travail pour accidents de trajet et 3 autres liés au travail (dont 2 TMS).

Les données recueillies auprès des directrices nous apportent des éclairages sur la gestion de ces absences et sur les coûts associés.

### Concernant les absences de courte durée

Les responsables ont plutôt recours à une gestion interne de ces absences :

- réorganisations du planning,
- recours aux heures supplémentaires non rémunérées mais récupérées,
- non remplacement de toutes les heures perdues,
- appel au bénévolat des parents.

Certaines crèches ont recours à l'intérim ou à l'embauche de CDD pour effectuer les remplacements.

On peut donc émettre l'hypothèse qu'en dehors des coûts financiers occasionnés par le recours à des contrats à durées déterminées ou à l'intérim, les absences entraînent un coût humain lié à la désorganisation. En effet les directrices déclarent passer beaucoup de temps à remanier l'organisation de travail. Salariés et directrices estiment que la gestion des absences est génératrice de stress.

### Concernant les absences de longue durée

Les responsables ont tendance à recourir à l'embauche de CDD ou de contrats aidés.

On peut conclure de ces situations des coûts :

- financiers,
- de formation / adaptation au poste,
- liés à la désorganisation du planning,
- temporels liés à la gestion du remplacement.

## Synthèse

- ✓ A ce jour, les problèmes de santé que nous avons identifiés ne semblent pas se traduire massivement par des arrêts de travail, du turn-over ou des inaptitudes. La majorité des arrêts recensés est plutôt liée à des infections saisonnières. Néanmoins, nous n'avons pas suffisamment approfondi la question pour répondre de manière affirmative ;
- ✓ Les facteurs de risque que nous avons identifiés, mis en rapport avec le vieillissement des salariés, nous inciteraient plutôt à prédire une aggravation de ces phénomènes dans le futur (si aucune action corrective n'était engagée) ;
- ✓ Si nos résultats ne mettent pas en évidence que les problèmes de santé ont des conséquences financières directes importantes, en revanche ils indiquent que l'absentéisme génère de la désorganisation et des coûts indirects. Ici encore, il serait nécessaire d'approfondir l'analyse.

## CONCLUSION

Notre premier objectif était de répondre à la question « y a-t-il réellement des problèmes de santé chez les salariés des crèches et, si oui, de quelle nature ? »

Nos résultats permettent de répondre par l'affirmative à cette question. On rencontre en premier lieu des problèmes de dos, puis des problèmes de membres supérieurs. Des maux de tête et des douleurs aux membres inférieurs sont également signalés. Ces problèmes de santé se manifestent par des douleurs fréquentes ou importantes chez 46% des salariés.

Les plaintes des salariés, confirmées par nos mesures, nous alertent sur les risques liés à l'exposition au bruit. Cette remarque peut orienter la surveillance médicale des salariés des crèches, mais elle doit surtout inciter à prendre en compte les questions d'acoustique dans la conception des locaux.

Pour ce qui est des causes de ces problèmes de santé, le portage des enfants est le plus souvent cité. Le bruit est également incriminé dans les causes de fatigue physique et psychologique. Nos résultats confirment que les locaux et les matériels inadaptés sont sources de problèmes de santé chez les salariés. Cette remarque devrait inciter à mieux prendre en compte la prévention des risques professionnels dès la conception des locaux et le choix des matériels.

Le stress apparaît aussi comme un facteur de risque important. Ses origines sont à rechercher principalement dans l'organisation du travail.

Enfin, si nos résultats ne mettent pas en évidence des coûts directs importants, en revanche ils montrent que les conséquences ne sont pas négligeables (désorganisation, stress, coûts indirects). Les facteurs de risque que nous avons identifiés, alliés au vieillissement de la population des crèches, incitent à penser que les conséquences seront plus importantes à l'avenir.

En conclusion, cet état des lieux des problèmes de santé dans les crèches parentales du département confirme l'intérêt – pour ne pas dire la nécessité – d'engager des actions d'amélioration des conditions de travail dans les crèches existantes, et d'intégrer la prévention des risques dès la conception des futurs locaux.

## ANNEXES

### Liste des crèches

<b>Nom</b>	<b>lieu</b>
Bambin'ado	Cazals
Crèche parentale	Gourdon
Maison des petits	Gramat
La coccinelle	Saint-Céré
Crèche parentale	Vayrac
Association Joanna	Gagnac sur Cère
Association Joanna	Puybrun
Les jardins	St Sozy
Multi rencontres du Rionet	Cazillac
les petits loups	Souillac
Lou pichou	Montcuq
Gribouille	Cahors
Farandole	L'Hospitalet
L'île aux enfants	Castelnau Montratier
Les 3 pommes	Prayssac
Les ballons rouges	Cardaillac
Association Ségala Limargue	Labathude
	Latronquière

## Mesures de bruit

Ces mesures ont été réalisées par des médecins du travail de l'ASTL indépendamment de cette étude.

Novembre 2006, dosimètre porté par une salariée sur une période de 2h40 : **82,5 dBA** (décibel A)

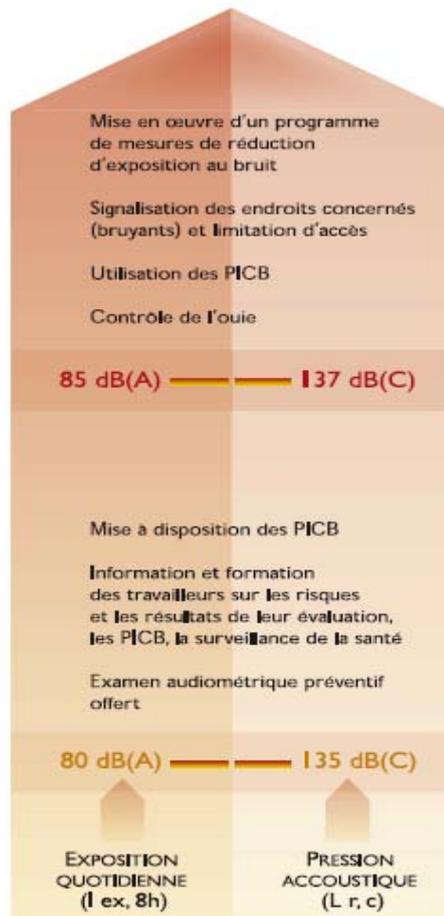
Août 2009, mesure de 3h30 en petite section : **77 dBA**

Août 2009, mesure de 2h en grande section : **92 dBA**

On considère qu'il y a **risque pour l'audition** à partir d'un seuil d'exposition de **80 dBA** pendant 8h.

Le bruit peut avoir d'autres effets qui renvoient plutôt à la notion d'**inconfort** (fatigue, difficultés de concentration, baisse de vigilance, stress, etc.) Ces effets peuvent se manifester à partir de seuils beaucoup plus bas.

Rappel de la réglementation :



## Questionnaire salariés

### QUESTIONNAIRE SALARIES CRECHES

**NB : le résultat des questionnaires sera exploité par un médecin, les résultats seront rendus de manière statistique dans le respect de l'anonymat, la personne qui fait remplir le questionnaire est soumise au secret médical**

- Nom de la crèche
  
- Année de naissance
  
- Poste de travail
  
- Type de contrat (CDI, CDD)
  
- Temps plein, temps partiel ?  
Si temps partiel, avez-vous une autre activité professionnelle ? laquelle ?
  
- Horaires de travail ? (journée continue ou non, matins, après-midi, horaires alternants...)
  
- Depuis combien d'années et mois travaillez-vous dans la crèche ?  
Depuis quand avez-vous commencé à travailler ?

- Avez-vous eu au cours des 12 derniers mois

	oui	non	Fréquence	Intensité en moyenne	remarques
Douleurs du cou					
Douleurs du haut du dos					
Douleurs du bas du dos					
Douleurs des épaules					
Douleurs des coudes					
Douleurs des poignets/mains					
Autre douleur (préciser)					

Fréquence : Ts les j = J, quelques fois/s = S, quelques fois/mois = M , quelques fois/an = A

Intensité : faible = 1 modéré = 2 fort = 3 insupportable = 4 (non concerné = 0)

- Prenez vous des médicaments contre la douleur :

Oui  Non  fréquence J S M A

Prenez vous d'autres médicaments, pourquoi et/ou lesquels ?

- Avez-vous eu un ou plusieurs arrêts de travail dans les 12 derniers mois ?  
Oui  Non

(décliner tous les arrêts)

Durée ?

Motif ?

Maladie en rapport avec le travail, accident de travail ?

- Dans votre travail vous sentez-vous stressé ?  
Pas du tout  Un peu  Beaucoup  Enormément

Qu'est-ce qui vous stresse ?

- Trouvez-vous votre travail pénible physiquement ?  
Pas du tout  Un peu  Beaucoup  Enormément

Que trouvez-vous le plus pénible ?

- Vos locaux vous semblent-ils adaptés au travail oui  non   
En quoi ?

- Le matériel que vous utilisez vous semble-t-il adapté oui  non   
Commentaires

- Question ouverte :

Remarques éventuelles.

Quelles idées avez-vous pour améliorer vos conditions de travail ? (matériel, locaux, organisation du travail...)

## Questionnaire directrices

### INDICATEURS DE LA SANTE DES EMPLOYES DES CRECHES

#### RECUEILLIS AUPRES DES DIRECTRICES

Faire une fiche pour chaque crèche en recueillant les éléments suivants :

##### 1. Informations générales

Date de création de la crèche

Bâtiments : propriétaires, prêtés, loués ?

Est-ce qu'il y a eu un projet de création ou de rénovation des locaux ?

Si oui, qui l'a piloté ?

Comment les salariés des crèches ont-ils été associés ? Difficultés rencontrées ?

Les résultats sont-ils satisfaisants ?

Effectif de la crèche depuis 2007

Type de postes (quelles tâches, quelles responsabilités, niveau de formation ou diplôme exigé)  
et effectif de chaque type de poste

Turn-over depuis 2007

Par type de poste

Motifs

Comment sont gérés les remplacements (durée, coûts directs et indirects)

Absentéisme

Par type de poste

Motifs, durée

Comment sont gérées les absences (coûts directs et indirects)

2. Recenser les inaptitudes prononcées depuis l'ouverture de la crèche si c'est possible, sinon depuis 2007 au moins.

Pour chaque inaptitude : poste de travail, âge, ancienneté dans le poste, date et motif de l'inaptitude et suites : reclassement, licenciement ?

Pour chaque cas, essayer d'évaluer les coûts directs (frais d'aménagement de poste, indemnités de licenciement, etc.) et indirects (heures sup, temps passé en recherche de remplaçante, coût, désorganisation, ...)

3. Recenser depuis 2007 le nombre de :

Arrêts de travail

- motif
- durée
- coûts directs et indirects

Accidents, maladies qui n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail

Plaintes les plus fréquentes relatives aux conditions de travail

## Pour aller plus loin... (références bibliographiques)

### Evaluer et prévenir les risques professionnels dans les structures d'accueil collectif du jeune enfant

Document ARACT Languedoc-Roussillon

Téléchargeable sur le site <http://www.languedoc.aract.fr>

### Guide des bonnes pratiques dans les crèches

Document Service de Santé au Travail Multisectoriel du Luxembourg

Téléchargeable sur le site <http://www.stm.lu>

*Attention il s'agit d'un document Luxembourgeois. Si, dans l'esprit, il est tout à fait transposable dans le contexte français, il est possible que sur des points de détail (notamment réglementaires) il existe des divergences.*

### Intervention pluridisciplinaire dans une crèche

Document ASTI (Association de Santé au Travail Interservices)

Site internet <http://www.ast-i.org>