

**ALTERSECURITE, un regard neuf sur la sécurité et la santé au travail**

Leader français de l'assistance aux entreprises pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, Point Org Sécurité doit cette réussite à un secret : un regard neuf sur les questions de sécurité et de santé au travail.

Incendie dans le tunnel du Fréjus, série noire de crashes aériens, incendies d'immeubles... Cet été, un certain nombre d'événements médiatiques, à forte connotation émotionnelle, ont attiré l'attention du grand public sur les questions de sécurité. Désormais, la prévention apparaît comme une exigence incontournable. Les chefs d'entreprise sont directement confrontés à cette exigence. Ils ne peuvent ignorer cette dimension. Une charge de plus qui s'accumule sur leurs épaules. Dès lors, que faire ?

**Soulager et soutenir les directions des petites structures**

La « vieille école », avec ses méthodes classiques, ses structures et ses habitudes lourdes, a permis de faire évoluer la prise de conscience des impératifs de sécurité au travail dans les grandes entreprises. Mais elle n'est que d'un très faible secours pour les centaines de milliers de PME, TPE, artisans et commerçants confrontés à la nécessité d'évaluer et de prévenir efficacement les risques professionnels.

Face aux risques professionnels, les dirigeants des petites structures n'ont pas les mêmes atouts que ceux des grandes entreprises et des administrations. Ils manquent de temps, ils manquent de moyens humains, ils manquent de moyens financiers. Et pourtant le poids des responsabilités qui pèsent sur eux en matière de sécurité est écrasant. Car en final, c'est toujours vers le chef d'établissement que la justice se tourne en cas de problème ou d'accident du travail.

**Une évaluation simple, concrète, sur mesure**

L'enjeu était de taille : fournir aux dirigeants des petites structures les outils d'évaluation et de prévention adaptés à leurs véritables préoccupations, à leurs véritables besoins et à leurs véritables moyens. Nos intervenants y sont parvenus car ils ont su penser la sécurité autrement.

Là où les habitudes du passé creusaient un fossé chaque jour plus profond entre les experts en sécurité et les dirigeants d'entreprises, nos intervenants s'attachent quotidiennement à combler ce fossé. Ils se remettent en question chaque jour au contact des milliers d'entreprises qui nous font confiance. Il ne se passe pas une journée sans qu'ils ne remontent du terrain des idées nouvelles, des expériences inédites, des solutions insoupçonnées, aussitôt apportées à l'édifice commun.

Si Point Org Sécurité est devenu un acteur majeur dans la prise de conscience des PME et TPE en matière de sécurité au travail, c'est grâce à ce regard particulier, mélange de professionnalisme et d'esprit d'adaptation qui nous pousse à une remise en question permanente. Grâce à ce regard neuf, nos outils se développent et s'adaptent sans cesse aux réalités du terrain, pour le plus grand bien des entreprises et des travailleurs qui bénéficient de nos prestations. C'est ce regard que nous vous proposons de partager, chaque mois, dans les colonnes de la lettre ALTERSECURITE.

**La prévention plutôt que l'émotion**

La sécurité est une chose trop sérieuse pour être abordée au dernier moment. On ne le dira jamais assez, la prévention est capitale et tout effort en ce sens doit être encouragé. Ce n'est pas simplement une question de technique, c'est une question d'attitude devant la vie.

Dans les colonnes du quotidien *Le Monde* en date du 1<sup>er</sup> septembre dernier, Maurice Goldring, ancien professeur d'études irlandaises à l'université de Paris-VIII-Saint-Denis, a très opportunément mis le doigt sur la dimension médiatique qui occulte trop souvent le lent et patient travail de prévention : *"La politique dictée par l'émotion est le contraire de la patiente construction de solutions à long terme. Un incendie prend quelques heures, la construction de logements prend des années. Aucun micro, aucune caméra ne sont présents pour l'emménagement de familles dans un logement neuf. Ce n'est pas un événement. La prévention, par essence, est le contraire d'une politique de l'émotion, puisqu'elle cherche à en réduire le nombre. Entretenir les forêts est une politique de long terme et coûteuse, qui vise à réduire le nombre d'incendies, donc à diminuer les occasions de spectacle. Vous ne passerez pas au journal de 20 heures si vous consacrez du temps et de l'argent à débroussailler"*.

Mais en revanche vous passerez au tribunal si vous n'avez pas pris toutes les mesures pour protéger vos personnels !...

Editorial :

- ALTERSECURITE, un regard neuf sur la sécurité et la santé au travail

Dossier :

- Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels.  
*Entretien avec l'équipe dirigeante de POS*

Vu dans la presse :

- Amiante
- Inspection du travail
- Risques technologiques
- Installations classées
- Prévention des incendies
- Droit du travail et TPE
- Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail

Publications :

- Le livre du mois : "Ressources inhumaines"
- "Evaluer les risques professionnels - Le document unique, guide méthodologique"
- "Kit d'élaboration du Document Unique"
- "Evaluation des risques. Comment élaborer son document unique ?"
- "L'épopée de l'innovation – Innovation technologique et évolution économique"
- "Apprentissage et formation"
- "Mutation et organisation du travail"
- "La professionnalisation en actes et en questions"
- "La formation continue – perspectives internationales"
- "Mener des hommes pour la première fois"
- "Le manager éclairé - Comment piloter le changement"
- "Enseignements d'un dirigeant asiatique – Sagesse et efficacité"

Notre cadre éthiquePourquoi cette LettreAbonnement et mentions légales

## LE DOCUMENT UNIQUE. Entretien avec l'équipe dirigeante de Point Org Sécurité

### La méthode POS et le Document unique d'évaluation des risques professionnels

**Qui êtes-vous ?** Point-Org Sécurité est un cabinet spécialisé en évaluation des risques et en organisation de la sécurité. Nous bénéficions d'une Habilitation I.P.R.P. (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels), dans le domaine de compétence organisationnelle, habilitation délivrée par le CRAM, l'OPPBT et l'ARACT, valable pour l'ensemble du territoire national, et obtenue sur la base de la méthode de la prestation "Assistance Document Unique".

**Vous vous êtes spécialisés dans les services aux structures de petite taille. Pourquoi ?** Les entreprises de moins de 50 salariés sont depuis peu soumises à l'obligation de réaliser le Document unique d'évaluation des risques professionnels. Or, elles se trouvent confrontées à la difficulté de le faire elles-mêmes, avec des obligations et des paramètres souvent complexes à appréhender. Les méthodes d'autoévaluation qui existent sur le marché donnent rarement satisfaction justement à cause de cette complexité. Elles sont compliquées et aboutissent à des résultats... compliqués !

**Vous avez donc engagé une démarche appropriée ?** Oui. Nous avons constaté qu'il y avait une bonne façon de procéder pour être efficace et pas cinquante ! D'où la nécessité de raisonner simplement. Vous connaissez la fameuse formule de Boileau dans son "Art poétique" : "Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement et les mots pour le dire arrivent aisément"...

### Approche par typologie

**Quelle est votre méthode ?** La méthode Point Org sécurité repose sur une approche par typologie des risques. Au lieu de partir – comme le font la plupart des consultants – des situations de travail et d'essayer de déduire de ces situations un certain nombre de risques, que l'on a une certaine difficulté à classer, séparer, puis regrouper... nous avons préféré établir une typologie adaptée. Lorsqu'un risque est évalué, au sein d'une gamme de risques, à ce moment-là il est évalué et attribué à une unité de travail spécifique au sein de l'entreprise. Il y a ainsi 25 gammes de risques envisagés. C'est ce qui rend l'évaluation d'une part plus simple et d'autre part plus précise...

**Et au bout du compte ?** On fait tomber un document unique, complet, cohérent, utilisable par l'entreprise. Ce dernier point est important. Nous nous efforçons d'écrire dans un français compréhensible et non dans un jargon technocratique. Le document ainsi fourni est donc tout à la fois conforme aux besoins des entreprises et à la réglementation, le tout pour un coût acceptable. Là où il n'existait précédemment que du sur-mesure, nous proposons du prêt-à-porter. Cette méthode se révèle être optimale pour la quasi-totalité des petites entreprises.

**Mais cette démarche concerne en fait toutes entreprises ?** Toutes effectivement ! Le Code du travail précise que ce document est obligatoire pour toutes les entreprises sans distinction de taille, d'effectif (à partir de 1 salarié), d'activité, de date de création. En outre, il concerne chaque unité de travail et – soulignons-le – il doit être mis à jour au moins chaque année. Or, s'il est vrai que les grandes structures ont souvent un département spécialisé qui est à même de prendre en compte cette dimension, il n'en va pas de même pour les PME-PMI et bien évidemment pour les TPE. De fait, avouons que cette obligation se révèle être fort complexe et très contraignante pour les entreprises qui ne disposent pas de l'infrastructure administrative propre aux grandes sociétés !

### POS, leader sur le marché français

**Pourquoi vous êtes-vous investis sur le créneau des petites et moyennes entreprises ?** Notre prestation est née du constat qu'il n'y avait pas d'offre réellement adaptée aux petites entreprises en matière d'aide à la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. En effet, jusque-là, les petites entreprises avaient le choix qu'entre deux solutions aussi incertaines que coûteuses.

Soit le confier à un consultant extérieur, ce qui posait plusieurs problèmes : prix souvent très important des interventions, prestations souvent démesurées au regard des besoins réels des petites et moyennes structures, et disons-le, souvent carrément hors de portée budgétaire de ces structures.

Soit établir elles-mêmes ce document, ce qui se révélait incertain, long, coûteux et difficile à mettre en œuvre compte tenu de la multitude de paramètres à respecter. En effet, la complexité des questions de sécurité du travail rend souvent l'autoévaluation des risques difficile à réaliser dans le respect des dispositions réglementaires.

**Vous paraissez dubitatifs quant aux méthodes d'autoévaluation existantes ?** Pour le moins... Aucune de ces méthodes ne remplace l'assistance d'un expert pour l'établissement du document unique. Certaines sont scandaleusement insuffisantes. N'en parlons pas. D'autres sont remarquablement complètes mais d'une complexité telle que les chefs d'établissements renoncent souvent à les utiliser après y avoir perdu plusieurs jours... et finissent alors par recourir à une expertise extérieure.

C'est pourquoi nous avons choisi d'offrir aux chefs d'établissement la possibilité de réaliser un document unique qui soit tout à la fois conforme à la réglementation, adapté à ses besoins réels, avec un outil méthodologique pertinent et rapide, le tout pour un coût acceptable. A l'évidence, cette approche pragmatique a assuré notre succès...

## DOSSIER

**C'est la raison pour laquelle vous êtes devenus leaders sur ce créneau ?** Oui, sans doute parce que notre méthode apporte la réponse concrète que les petites structures attendaient pour réaliser dans de bonnes conditions leur document unique. Nous sommes ainsi – et de loin ! – les premiers sur le marché français dans l'assistance aux entreprises pour la réalisation de ce fameux document unique ! Dans la même logique, nous avons été l'une des premières entreprises habilitées en tant qu'intervenant en prévention des risques professionnels. Ces éléments font que nous sommes perçus par nos clients comme une structure de qualité, répondant exactement aux obligations en vigueur.

### **Concrètement, comment se déroule une prestation ?**

**Comment fonctionnez-vous ?** Structure leader sur son créneau pour les PME, les TPE et les artisans-commerçants, notre cabinet possède son siège en région parisienne, et rayonne sur l'ensemble du territoire national grâce à un réseau serré de représentations, fédéré par une antenne présente dans chaque grande région. A l'heure présente, nous comptons 25 intervenants qui agissent sur l'ensemble du territoire national.

Soulignons en outre que notre grille tarifaire est homogène. Non seulement elle est la même partout en France, mais encore dans un souci de transparence et de simplification, cette grille inclut tous les frais (déplacements, frais techniques, etc. il faut noter cet aspect car dans bien d'autres configurations proposées par des consultants peu scrupuleux, les gens achètent une prestation à laquelle viennent s'ajouter une kyrielle d'autres frais...). La prestation POS se fait donc clé en main. Pas de supplément, pas de mauvaise surprise. Le prix annoncé est le prix d'arrivée. Tout est compris.

**Comment se déroule une prestation ?** Une fois le bon de commande signé par le client, une fiche lui est remise en vue de préparer la prestation fixée à une date précise. Ce jour-là, l'un de nos experts se déplace sur le site. Il le visite en compagnie du client, avec la participation effective des responsables (nous insistons sur ce point), afin de pré-rédiger le document en compagnie de son interlocuteur.

La durée de l'intervention sur le site varie de 2 à 4 heures en fonction de la taille et de la configuration de celui-ci. Puis le document va être revu et corrigé par un autre spécialiste du siège. Une fois le document validé, le document unique d'évaluation des risques professionnels est envoyé à la fabrication et expédié au client.

L'identification des dangers est réalisée à partir d'une typologie des situations dangereuses, complétée par les observations du chef d'entreprise, des salariés et de notre consultant. Comme nous l'avons dit, chaque catégorie de dangers fait l'objet d'une fiche comportant des questions destinées à mettre en lumière une situation dangereuse.

### **Hierarchiser les priorités**

**Sous quelle forme se présente-t-il alors ?** C'est un document relié d'environ 45 pages, complet, lisible, présenté sur un mode pédagogique et à vocation pratique. Il établit clairement une recherche des risques par typologie des situations dangereuses au sein de 25 catégories de risques recensés. Concrètement, pour le client, il présente un double avantage : il constitue une évaluation précise des risques identifiés, il se révèle être dans le même temps une synthèse directement exploitable.

**Expliquez-nous la logique de la méthode mise en œuvre...** Globalement, l'analyse des risques donne lieu à une évaluation sous la forme d'une quantification sur une échelle de 1 à 5. Ainsi, pour chaque type de risque, lorsqu'une situation dangereuse a été observée, divers paramètres sont analysés et mesurés : tout d'abord, les antécédents dans l'entreprise en matière d'accident ou de maladie du travail, puis l'exposition des salariés au danger identifié, et enfin la probabilité estimée telle qu'elle est perçue par les personnes associées à l'évaluation.

De la sorte, la combinaison de ces facteurs détermine un rang de probabilité qui, associé au niveau de gravité maximal d'un accident ou d'une maladie directement liée à ce risque et au degré des moyens de prévention déjà déployés, détermine l'échelon de risque. Pour simplifier, le niveau de risque le plus bas est 1, le niveau le plus élevé 5. La quantification de cette évaluation de risque permet de hiérarchiser les priorités et de définir les actions de prévention à mettre en oeuvre.

**Vous associez donc étroitement l'entreprise à la réalisation du document ?** Tout à fait, et c'est même totalement indispensable. Il faut bien comprendre que l'évaluation des risques professionnels est nécessairement le fruit de l'engagement du chef d'entreprise, qui doit associer les salariés à la démarche. Lorsqu'une entreprise recourt à notre expertise, notre rôle est de l'accompagner dans cette démarche, sans pour autant se substituer à elle.

### **Dialogue et pluridisciplinarité**

**Vous insistez beaucoup sur cet aspect dialogue et interactivité ?** Effectivement. L'échange entre l'expert et les personnels est de la plus haute importance. Par le jeu des questions-réponses, il nous appartient de mettre en lumière les déficiences éventuelles afin d'aider l'entreprise à réduire les risques et à améliorer la prévention. Il y a indubitablement un travail pédagogique de la part de l'expert. C'est là un atout essentiel pour obtenir un résultat sérieux et fiable.

## DOSSIER

**Donc votre action s'effectue dans un cadre bien précis ?** Oui. La méthodologie que nous déployons a été spécialement conçue pour des entreprises de moins de 50 salariés, en direction desquelles aucune offre satisfaisante n'existait jusque-là. Notre cadre méthodologique permet d'aller vite tout en bénéficiant de l'expertise d'un intervenant spécialisé. Précisons qu'il ne s'agit ni d'une inspection ni d'un contrôle mais bien d'une mission d'assistance.

**Vous insistez beaucoup sur l'aspect "approche pluridisciplinaire" ?** Exact. De fait, nous évoluons dans le cadre du décret sur la pluridisciplinarité des services de santé au travail. Intervenants habilités en prévention des risques professionnels, nous faisons bénéficier les entreprises qui nous font confiance de notre savoir-faire pluridisciplinaire dans le domaine organisationnel. Ce qui signifie que nous apportons notre pierre à la prise en compte de tous les aspects de la sécurité au travail, pas seulement sous un angle médical, mais en prenant en compte tout le contexte des risques professionnels liés à l'activité de l'entreprise. De ce fait, nous sommes tout particulièrement qualifiés pour aider les entreprises à mettre en place une organisation sécurité et les accompagner dans leurs actions de prévention.

**Aider la médecine du travail**

**Vous inscrivez donc votre action dans le cadre du décret sur la pluridisciplinarité, qui a pour but de réformer et compléter le système global de santé au travail ?** Oui. Profitons-en pour rappeler que les centres de médecine du travail ont vocation à travailler en lien très étroit avec ces fameux IPRP dont nous sommes. Il ne s'agit bien sûr pas pour nous de nous substituer à ces centres de médecine du travail, mais de les aider dans l'accomplissement de leur tâche.

Les centres de médecine du travail se trouvent aujourd'hui confrontés à un défi bien spécifique et avouons-le, assez délicat pour eux à relever. Ils sont en effet tenus de remplir une fiche d'entreprise. Dans cette perspective, le médecin du travail doit se rendre dans l'entreprise et remplir cette fiche. Or, par manque de temps, il est évident qu'ils ne peuvent le faire. Or cette fiche d'entreprise doit se remplir avec une démarche similaire à celle qui est la nôtre quand nous procédons à une évaluation. On peut donc avoir utilement une fonction de conseil et de soutien, permettant d'engager des synergies utiles à tous. La santé au travail est un problème d'envergure nationale et il est de notre devoir d'apporter notre pierre à cette grande entreprise.

**Quel conseil donneriez-vous au chef d'entreprise d'une PME de moins de 50 salariés confronté à la mise en place du document unique ?** En priorité, que la finalité de la mise en œuvre, c'est la prévention des risques, donc la sécurité de tous dans son entreprise. Il y a à l'évidence une dimension éthique à l'accomplissement de cette démarche. Un document unique bien fait, établi en bonne intelligence avec le personnel et la direction, contribue à améliorer la prévention des risques.

Notre rôle est d'aider le chef d'entreprise à satisfaire à cette obligation légale qui peut être lourde de conséquences pour lui (voir encadré ci-après). Cependant, cela ne l'exonère en rien de ses responsabilités. C'est parce qu'il est au bout du compte le seul responsable de la sécurité dans son établissement qu'il doit s'assurer de disposer d'un document unique bien fait.

**Avec un rappel sur le fait que le document doit être réactualisé tous les ans ?** Oui. Et cela s'explique aisément par le fait que ce domaine évolue à grande vitesse et que beaucoup de conditions réglementaires changent chaque année. Pour résumer : ce n'est pas un document fait à la place du client, c'est le document unique du client, fait avec le client, sur la base des informations communiquées par le client. C'est donc une prestation technique effectuée par, avec et pour le client.

**En guise de conclusion :**

**POS et les défis à venir en matière de sécurité et santé au travail****Veille, analyse, propositions**

**Vous avez vous-même développé des cellules de veille au sein de POS, avec des spécialistes qui suivent au jour le jour ces questions et participent aux débats ?** C'est exact, et là encore, c'est ce qui fait la spécificité de l'approche POS. Il faut travailler en amont, anticiper les problématiques. Nous sommes en train de développer toute une série de prestations en prévention, préventions qui sont les compléments logiques de l'action d'assistance à l'évaluation.

Aujourd'hui, l'accent est mis sur l'évaluation, mais dans les mois et les années à venir, nous allons de plus en plus développer l'aspect prévention et la mise en place des moyens de prévention, notamment par le biais du Programme annuel (ou pluriannuel) de prévention, pour résumer ce qui doit être fait, avant quelle date et par qui.

Dans le même esprit, nous développons également des missions d'assistance à la mise en place d'un certain nombre de documents obligatoires permettant d'assurer la traçabilité des actions de prévention (carnets de maintenance, cahiers divers, obligations d'affichage, obligations de formation...) Toutes ces actions ont vocation à sensibiliser les chefs d'établissement, de les mettre à l'abri d'éventuelles poursuites en cas de problème, mais surtout, prioritairement, de développer la prévention. En ce sens, il est indubitable que nous sommes un acteur essentiel de la prévention auprès des entreprises de moins de 50 salariés.

### Des experts de tous les horizons

**C'est la raison pour laquelle vous accordez une grande importance à la formation de vos intervenants et que vous êtes en mesure de proposer à vos clients une palette de profils de spécialistes très divers ?** Oui, la diversité de notre recrutement constitue une authentique richesse. C'est aussi la garantie pour nos clients de bénéficier des meilleurs compétences et d'expériences de spécialistes susceptibles de répondre à leurs problèmes les plus divers dans ces domaines hautement "pointus". Ainsi Tanneguy Ménager, notre responsable développement, vient du monde de la certification qualité. Nous comptons aussi dans nos rangs des experts internationaux comme le docteur Patrick Barriot, auteur de nombreux ouvrages dont un sur les risques nucléaires, radiologiques, biologiques et chimiques récemment publié chez Flammarion, et qui fut l'un des spécialistes dépêchés par le gouvernement français au Japon au moment de la tristement célèbre affaire de l'attaque au gaz sarin dans le métro de Tokyo...

Nos intervenants ont donc des compétences pluridisciplinaires et c'est là ce qui fait notre force. Tous les domaines de la sécurité au travail sont couverts dans le cadre de notre méthode et chacun de nos intervenants a bénéficié d'une formation méthodologique rigoureuse. Pour nous, l'efficacité reste bel et bien le critère prépondérant !

Plus d'infos : [www.evrp.org](http://www.evrp.org)

### Cadre réglementaire

**L'article L.230-2** du Code du travail oblige les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs sur la base des principes généraux de prévention (titres I et II) et rend obligatoire la réalisation d'une évaluation des risques (titre III).

**L'article R.230-1** du Code du travail oblige l'employeur à transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques comportant "un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement" et précise les conditions de mise à jour et de mise à disposition de ce document.

**L'article R.263-1-1** du Code du travail, entré en vigueur le 7 novembre 2002, précise les sanctions pénales qui punissent "le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques" d'une contravention de 5ème classe, soit une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

En outre, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave si le Document unique n'est pas mis à la disposition des représentants du personnel (CHSCT ou délégués du personnel). Quant au refus de tenir le Document unique à la disposition de l'inspection du travail, il peut être sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de 3e classe (450 Euros), ou même dans certains cas par les sanctions pénales prévues pour le délit d'obstacle à contrôle (jusqu'à 3 750 Euros d'amende et/ou un an de prison, doublés en cas de récidive).

**La circulaire n° 6 DRT** du 18 avril 2002 apporte des précisions sur la forme, le contenu et l'esprit dans lequel ce document doit être réalisé, ainsi que des points de repère méthodologiques. Elle inscrit cette action "dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise". La jurisprudence qui s'établit impose à l'employeur une obligation de résultat en matière de sécurité et donne au manquement à cette obligation le caractère d'une faute inexcusable (source : Code du travail Dalloz, édition 2003, page 427).

Traditionnellement, **la faute inexcusable** de l'employeur était reconnue dans le cas d'une "faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur et avoir été la cause déterminante de l'accident ou de la maladie". La charge de la preuve incombait à la victime.

De récentes décisions de la cour de cassation ont profondément modifié ce cadre juridique. Désormais, c'est une présomption de responsabilité qui pèse sur l'employeur qui est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés. La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est de nature à engager sa faute inexcusable, sauf s'il apporte la preuve qu'il a pris toutes les précautions nécessaires pour les éviter ou qu'il ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé son préposé ou que l'origine en est due à une cause étrangère.

L'absence ou l'insuffisance du document unique établit automatiquement la faute inexcusable de l'employeur.

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, celui-ci devient responsable sur son patrimoine des conséquences de sa propre faute ou de celle d'un subordonné. Il est, dès lors, tenu de rembourser aux organismes sociaux les indemnités supplémentaires allouées aux victimes.

L'évolution de la jurisprudence entraîne une nette augmentation du nombre de demandes et de reconnaissances en faute inexcusable et de leur coût pour les entreprises. C'est dire le soin particulier qui doit être apporté à la réalisation du document unique.

## VU DANS LA PRESSE

**Cancer de la plèvre et amiante :** *"En France, les tuyauteurs industriels qualifiés auraient un risque multiplié par 17 d'avoir un jour un mésothéliome, ce cancer de la plèvre due à l'amiante ; les chaudronniers et tôliers industriels qualifiés un risque multiplié par 7 ; les plombiers et chauffagistes qualifiés un risque multiplié par 5. Comme il y a beaucoup de plombiers, en valeur absolue, ils risquent de payer un lourd tribut à cette maladie (...) Ces taux ont été définis chez des salariés, exposés pendant au moins un an à l'amiante avant 1996. Telles sont les conclusions d'une étude française à paraître, menée dans le cadre du Programme national de surveillance du mésothéliome coordonnée par le professeur Marcel Goldberg"* (Le Figaro, 27/9/05)

**366.000 salariés exposés à des produits toxiques :** tel était le titre-choc des Echos au lendemain de la publication en août d'une étude conduite sous l'égide du Ministère de l'Emploi. *"186.000 salariés sont exposés à des produits "mutagènes" – pouvant entraîner des mutations génétiques – plus 180.000 à des substances "reprotoxiques" – ayant des effets toxiques sur leur descendance. L'enquête, qui porte sur les années 2002-2003, a passé au crible la situation de 15,5 millions de salariés. Elle est arrivée à la conclusion que la moitié des expositions est ponctuelle et que près des trois-quarts des salariés subissent des intensités faibles ou très faibles"*. (Les Echos, 11/8/05)

**L'affaire de l'amiante révèle les carences du système de santé au travail :** ainsi le quotidien Le Monde (16/9/05) commentait-il les premières conclusions de la mission d'information de l'Assemblée nationale sur *"les risques et les conséquences de l'exposition à l'amiante"*, précisant qu'elle confirmait ainsi les prévisions les plus pessimistes sur le sujet, à savoir entre 50.000 et 100.000 décès dans les trente ans à venir. Pour en savoir plus, se reporter au site de l'Assemblée nationale : [www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr)

**Malaise ou mal-être à l'inspection du travail ?** Le 2 septembre 2004, Sylvie Trémouille et Daniel Buffière, respectivement inspectrice du travail et contrôleur de la Mutualité sociale agricole, étaient abattus par un agriculteur de Dordogne. Un an après ce drame, le monde médiatique s'est largement fait l'écho du désarroi qui touche leurs collègues : *"les inspecteurs et contrôleurs du travail, qu'ils soient rattachés au ministère de l'Emploi, de l'Agriculture ou des Transports, se sentent toujours aussi illégitimes"*, en dépit du fait que *"Gérard Larcher, le ministre délégué au Travail, a mis en route une vaste réflexion sur le métier, les missions mais aussi les moyens de l'inspection du travail. Un rapport rédigé par Jean Bessière, directeur de l'Intefp, sert de base de travail à cette réforme"* (Libération, 2/9/05).

**Malaise ou mal-être à l'inspection du travail (suite) :** Fait peu commun pour une thématique aussi "ésotérique" aux yeux du grand public, plusieurs émissions de télévision en ont profité pour se pencher sur cette délicate question : France 2 a consacré un "Contre-courant" à cette triste affaire pendant que dans le même temps, France 5 présentait à une heure de grande écoute un documentaire retraçant trois mois de la vie de deux inspecteurs du travail dans le département de l'Essonne, "L 611-1, au cœur de l'inspection du travail" (le 15 septembre à 21h00, rediffusée le 19 septembre à 14h45)

A cette occasion, la journaliste du Monde Télévision (supplément du 11 septembre) mettait l'accent sur *"la tension qui accompagne toute opération de contrôle. Car la loi qu'il s'agit de faire respecter est toujours perçue comme une entrave insupportable par les patrons, et, dans certains cas, l'application des règles visant à assurer la sécurité des salariés représente une menace pour leur emploi"*. Une tendance qui risque fort de se révéler en croissance exponentielle dans les années à venir : *"Machines non conformes, installations dangereuses, accidents du travail, harcèlement moral, redéfinition abusive du contrat de travail, personnel non déclaré, dortoir clandestin... les visites de contrôle révèlent un monde du travail pris à la gorge par les impératifs de la productivité et la concurrence des produits fabriqués en Chine et dans les pays où la législation du travail est encore balbutiante"...*

**Le décret n ° 2005 – 1130 du 7 septembre 2005 relatif aux plans de prévention des risques technologiques** a été publié au JO du 9 septembre dernier. Prévu par la loi sur les risques de 2003, il vise à permettre aux personnes habitant dans le voisinage de certaines usines d'exiger des municipalités le rachat de leur maison. Pour en connaître les termes exacts, se reporter au site du journal Officiel, [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

**Plans de prévention des risques technologiques (suite) :** comme le précisait la journaliste des Echos, la démarche est totalement nouvelle, associant différents interlocuteurs en vue non seulement de définir les dangers potentiels, mais encore d'estimer le coût des mesures à adopter et de fixer l'ordre de priorité des travaux de protection. *"Au total, le gouvernement prévoit que 421 nouveaux PPRT seront réalisés sur les 622 établissements à hauts risques car certaines usines sont voisines. Afin d'éviter que les opérations traînent, quatre vagues sont prévues, dont 124 d'ici à la fin de l'année. A partir du moment où le préfet a lancé le processus, les plans devront être approuvés en dix-huit mois. Les voisins des sites dangereux devront donc attendre pour pouvoir faire jouer le droit de délaissement. Réclamé par les parlementaires qui avaient mené l'enquête après Toulouse, ce mécanisme prévoit que les propriétaires pourront mettre en demeure les collectivités locales d'acheter leur bien pour pouvoir partir"* (Les Echos 12/9/05)

## VU DANS LA PRESSE

**Le décret n° 2005- 1170 du 13 septembre 2005 concernant les installations classées** pour la protection de l'environnement a été publié au JO du 16 septembre dernier. Il porte sur la définition des différents paramètres à prendre en compte afin d'appréhender la nature d'un danger potentiel. Pour en connaître les termes exacts, se reporter au site du journal Officiel, [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

**Prévention des incendies, un retard à rattraper.** *"Toutes les deux minutes, un nouvel incendie se déclenche dans un logement en France. Les statistiques sont effrayantes – 10.000 victimes et 800 morts par an – mais pourraient facilement être divisées par deux si chaque habitation était équipée d'un détecteur de fumée"*, titrait Le Parisien/Aujourd'hui en France en date du 12 septembre dernier, se faisant l'écho de l'inquiétude populaire face au nombre sans cesse croissant d'incendies qui ont marqué l'opinion ces dernières semaines.

Or, ajoutait-il, on constate qu'en Europe, notre pays est largement à la traîne en matière de prévention des risques. D'où l'idée d'interviewer Damien Meslot, député de Belfort, auteur d'une proposition de loi (n° 1806) sur la prévention des incendies (texte consultable dans la rubrique propositions de loi sur le site de l'Assemblée nationale, <http://www.assemblee-nationale.fr>)

**Un Français sur sept victime d'un long arrêt de travail :** *"Au cours de sa vie professionnelle, jusqu'à un actif sur sept (14%) arrête de travailler, pendant au moins quatre semaines consécutives, pour des motifs liés à sa santé. Les longues périodes d'interruption (plus de six mois) touchent quant à elles 6% des actifs. C'est le constat que dresse le ministère du Travail, à partir des données recueillies par l'Insee au cours de son enquête décennale sur la santé des Français, menée en 2002-2003"* (Les Echos 18/8/05)

**Adapter le droit du travail aux très petites entreprises :** à l'occasion du salon des micro-entreprises, Renaud Dutreil, Ministre des PME, du commerce et de l'artisanat, rappelant son souhait de voir leur droit s'adapter à leur croissance, a déclaré : *"les TPE sont les "leaders du changement" économique et social en France"*. Aussi, le Contrat Nouvelles Embauches leur permettra de se démarquer du *"droit du travail conçu par des syndicats et des patrons de très grandes entreprises"* (Les Echos 28/9/05).

**Une batterie de mesures pour les TPE :** le plan d'urgence pour l'emploi... Les ordonnances du 2 août 2005 créent le contrat "nouvelles embauches" et atténuent les effets de seuil. Elles instaurent également le chèque emploi TPE, visant à simplifier l'embauche et la gestion des salariés. Pour en savoir plus et comprendre la conduite à tenir pour profiter de cette mesure : [www.pme-commerce-artisanat.gouv.fr](http://www.pme-commerce-artisanat.gouv.fr) ; sur le même site, voir également les 50 mesures prises récemment en faveur des PME.

**La semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail 2005.** Dans le cadre de la « Semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail » 2005 (6<sup>e</sup> édition), l'Union européenne s'intéresse tout particulièrement à la lutte contre le bruit. Objectif recherché de ces Prix européens de bonnes pratiques, du 24 au 28 octobre 2005? Récompenser des entreprises et organisations ayant contribué de manière originale à la réduction des risques professionnels posés par le bruit sur le lieu de travail.

Le sujet n'est pas anodin. En effet, il faut savoir que 60 millions de salariés en Europe sont victimes de niveaux de bruit tellement importants et persistants sur le lieu de travail, qu'ils sont obligés d'élever leur voix afin de se faire entendre, cela durant la moitié de leur temps de travail.

Pour plus d'informations, [www.sante-securite.travail.gouv.fr/actualites/manifestations.asp](http://www.sante-securite.travail.gouv.fr/actualites/manifestations.asp)

**Le livre du mois :****RESSOURCES INHUMAINES**

Consultant conseil de dirigeants, connaissant bien l'univers du management, Jean-Luc Foucher dénonce l'inanité et même la nocivité des méthodes brutales de gestion des ressources humaines. Il a observé que bien trop de salariés vont à leur travail à reculons, victimes d'un stress récurrent, quand ce n'est pas carrément avec une boule d'angoisse dans la gorge. Ils se sentent prisonniers, mal dans leur peau, en un mot victimes potentielles du "kleenex management" qui consiste à virer purement et simplement ceux dont on ne se "sert" plus. Pourtant, à l'évidence, ce mode proprement scandaleux de "gestion" des personnels constitue une aberration, tant du point de vue éthique que du point de vue pratique.

**Ecoute et confiance**

En effet, l'expérience de terrain de Jean-Luc Foucher prouve que de telles méthodes sont contre-productives pour tous les partenaires. *"Le but de cet ouvrage est de montrer qu'il est des dirigeants qui empruntent, au nom des mêmes principes de bonne gestion, une voie tout autre. Ils prônent le respect de l'Homme dans le monde du travail. Ils appliquent concrètement des méthodes fondées sur un engagement humaniste sincère. Ils refusent de bâillonner ceux qu'ils dirigent et facilitent même leur engagement, dans les circonstances les plus diverses. Ils savent prendre des décisions difficiles, mais en tenant compte le plus possible des situations individuelles"*

Savoir écouter son équipe, déceler les capacités, laisser s'exprimer les bonnes volontés sont autant d'atouts pour les bons dirigeants : *"En agissant ainsi, ils ne compromettent pas les performances des organisations, grandes ou petites, dont ils ont la charge. Bien au contraire, ils les entraînent vers de multiples succès"*

**Se montrer humainement responsable**

Combien de salariés vont au travail en "tenue de combat" ! Décortiquant les ressorts du pouvoir et les assises du "règne de la peur", Jean-Luc Foucher déplore que la rhétorique guerrière prenne trop souvent le pas sur une appréciation plus sereine – et plus saine – des situations. Le harcèlement conduit à l'indifférence, voire à la destruction au travail. On s'engage là dans une descente aux enfers, une spirale infernale négative pour toutes les parties. Jean-Luc Foucher met l'accent sur l'absurdité de tels comportements dictés par des "cost-killers" à courte vue et autres autocrates au petit pied ! A partir d'exemples précis, il montre qu'une autre façon de conduire des équipes et d'atteindre des buts est possible, bien plus satisfaisante, pour l'esprit comme pour le rendement.

**Bien travailler ensemble pour être plus efficace**

Une condition cependant pour y parvenir, changer au préalable d'état d'esprit : *"Le "manager" doit devenir "leader". Au profil de monstre froid, l'entreprise humaine préfère celui de meneur charismatique. Ce changement est déterminant, même dans un service de deux personnes. L'équipe rayonne et se montre mobilisée, voire mobilisatrice".* Mais attention, précise-t-il, *"de tels changements ont besoin d'être encouragés au plus haut niveau. Ils courent le risque d'être tués dans l'œuf par ceux qui ne bougent pas et se pensent mis en cause par cette ouverture d'esprit. S'il est envisageable d'initier le dialogue, on ne peut évidemment le pratiquer tout seul".*

Ne nous y trompons pas ! Par-delà l'aspect éthique, le but avoué est de bien travailler ensemble pour relever au mieux les défis qui s'offrent. L'entreprise a donc tout intérêt à jouer le jeu de la participation et de l'engagement de chacun grâce à une gestion intelligente des ressources humaines.

Dès lors, ce que Jean-Luc Foucher invite à explorer, c'est la voie de la confiance. *"Pour tout salarié, actuel ou futur, c'est un message d'espoir. Les chefs véritables, à l'écoute de leur personnel, existent bel et bien, les entreprises où il fait bon vivre également. Elles font preuve d'une éclatante efficacité".* Leur secret ? *"La motivation de leurs équipes. Ce terme est pris sans connotation péjorative d'embrigadement ou de dépendance. Au contraire, la motivation est alors le résultat naturel d'une adhésion à un projet, aussi librement choisi que possible".* En une époque de doute généralisé, un tel message se révèle roboratif !

"Ressources inhumaines", par Jean-Luc Foucher, Bourin Editeur, 269 p., 21 €.

## PUBLICATIONS

*Jour après jour, les spécialistes de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale en vue de présenter aux lecteurs d'ALTERSECURITE un large panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les nôtres. Ces recensions constituent de simples éclairages destinés à mieux appréhender les motivations des scientifiques, des universitaires, des chercheurs et des journalistes qui s'intéressent de près ou de loin aux délicates questions de la santé et de la sécurité au travail.*

*Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les tendances, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment. Cette dimension psychologique ne doit pas être ignorée en un temps où les angoisses et les peurs resurgissent avec une puissance inavouée dans un monde inquiet, en quête de sens et de repères.*

**"Evaluer les risques professionnels - Le document unique, guide méthodologique"**, par Stéphane Beuil, Céline Vizier, Edith Martin, La lettre du cadre territorial (dossier d'experts), 72 p., 49 €. Ce tiré à part de la Lettre du cadre territorial apporte des repères méthodologiques utiles pour initier la démarche « document unique » dans les collectivités territoriales. La méthodologie proposée apparaît cohérente et bien explicitée. Elle se limite aux étapes essentielles et propose quelques modèles utiles, notamment pour la nomination des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO). A compléter impérativement par d'autres sources documentaires pour l'évaluation précise des risques mis en évidence. Attention : la méthode proposée est bien adaptée aux besoins des collectivités territoriales, mais n'est pas utilisable en l'état par les PME et TPE, qui devront se tourner vers des méthodologies plus adaptées à leur situation, ou mieux vers une assistance spécialisée.

**"Kit d'élaboration du Document Unique"**, par René Gaussen, Editions d'organisation, 177 p., 29 €.

Ouvrage dont la finalité est de permettre au lecteur de réaliser lui-même son Document Unique au moyen d'un CR Rom fourni. Méthode a minima qui pourra être utilisée par certaines entreprises souhaitant se libérer rapidement de l'obligation de réaliser le document unique, à condition d'avoir déjà une bonne connaissance des questions de sécurité du travail et d'avoir bien assimilé l'utilisation du CD Rom. Comme toutes les méthodologies d'auto évaluation, celle-ci souffre à la fois d'une hyper simplification des problématiques de sécurité et d'un manque d'intuitivité dans la réalisation. Utile, parmi d'autres sources documentaires, pour les entreprises souhaitant impérativement assurer en interne la réalisation de leur document unique. Le CD Rom contient également les références des principaux textes applicables.

**"Evaluation des risques. Comment élaborer son document unique ?"**, par Sandra Curaba, Yannick Jarlaud, Salvatore Curaba, AFNOR, 325 p., 45 €. Ouvrage assez complet sur la question, qui contient également un CD Rom d'outils et de fiches pratiques au format pdf. Contient les textes de base, leur explication et une méthodologie étape par étape, pas très simple à mettre en œuvre mais assez pertinente pour les structures de taille moyenne. Cet ouvrage sera utile aux PME et aux collectivités qui disposent des ressources humaines et du temps nécessaire à la réalisation du document unique en interne. Son utilisation sera plus difficile et moins pertinente dans les TPE qui disposent rarement des ressources internes nécessaires à son exploitation optimale.

**"L'épopée de l'innovation – Innovation technologique et évolution économique"**, par Jean-Louis Caccamo, L'Harmattan, 150 p., 13,50 €. Maître de conférences en sciences économiques à l'université de Perpignan, l'auteur est un spécialiste reconnu des systèmes d'innovation, qui a longuement étudié l'impact des changements technologiques sur les cycles économiques. Nos économies vivent aujourd'hui sur des cycles extrêmement brefs, avec simultanément un besoin pressant en innovations permanentes, destinées à capter le client. Le process n'est certes pas nouveau mais il est vécu avec une acuité toute particulière en ces temps d'incertitude. L'auteur prend donc du champ pour mettre en perspective les relations complexes qui unissent la science, la technologie, l'industrie et l'économie. Les mutations auxquelles nous assistons mettent en relief le rôle capital de l'innovation technologique, facteur essentiel du changement social et de la croissance économique.

**"Apprentissage et formation"**, par Jena Berbaum, PUF / Que sais-je ?, 128 p., 8 €. Réédition d'un petit traité écrit par un universitaire lyonnais spécialiste des questions pédagogiques, utile pour comprendre les processus d'apprentissage, tant dans le cadre scolaire que dans le monde du travail. Bien que semblant parfois à première vue hétérogènes, les différentes pistes ouvertes ont le mérite d'obliger à intégrer des paramètres trop souvent méconnus, comme le fonctionnement de la mémoire ou certains effets pervers du conditionnement.

**"Mutation et organisation du travail"**, par Evelyne Jardin, Editions Bréal, 128 p., 6,30 €. Docteur en sciences économiques, l'auteur a le mérite de vulgariser et de rendre compréhensible pour le grand public des thèmes assez complexes comme la division du travail, les liens entre salaire et productivité, les ressorts de la performance... On notera aussi une réflexion intéressante sur l'évolution des niveaux de qualification et sur l'amélioration des conditions de travail.

## PUBLICATIONS

**"La professionnalisation en actes et en questions"**, collectif, sous la direction de Maryvonne Sorel et Richard Wittorski, L'Harmattan, 271 p., 24 €. Pour bien agir, il faut être bien formé. Il est donc normal que l'on constate une demande croissante de professionnalisation, tant de la part des milieux professionnels que des organismes de formation. Grâce à une série de coups de projecteurs, l'ouvrage permet de faire le point sur les buts poursuivis par les professionnels de la formation. D'une lecture parfois âpre, il s'adresse surtout aux spécialistes et constitue à cet égard un fil d'Ariane permettant de mieux comprendre les rouages de l'univers bien particulier de la formation professionnelle.

**"La formation continue – perspectives internationales"**, sous la direction de Claudie Solar, L'Harmattan, 270 p., 24 €. Professeur de psychopédagogie à la faculté des sciences de l'éducation de Montréal, Claudie Solar a rassemblé un certain nombre de contributions se rapportant à la formation continue et balayant un large spectre. C'est l'occasion de découvrir les différents cursus et modèles mis en œuvre dans différents pays, en établissant tout particulièrement une comparaison avec la France. Quelles activités sont davantage privilégiées, les femmes et les hommes y ont-ils également accès ?... Les questions posées intéresseront les spécialistes.

**"Mener des hommes pour la première fois"**, par Daniel Hervouët, Editions d'Organisation, 298 p., 25 €. Pour une fois, voici un livre de management concret, clair et bien fait qui colle réellement aux impératifs de terrain ! Le sous-titre lapidaire est on ne peut plus explicite : "l'expérience de la culture commando" ! Première leçon, l'efficacité passe avant tout par l'établissement de rapports humains authentiques. *"Le futur chef doit prendre l'habitude de rechercher le contact, de recueillir des témoignages, de s'intéresser à l'expérience, aux activités des autres, c'est une courtoisie en même temps qu'une démarche utile. Un jour peut-être il aura affaire à eux. Au minimum, il s'enrichira de leurs raisonnements et apprendra à connaître leurs objectifs et leurs méthodes. On trace son propre chemin en apprenant des autres. Cette quête ne doit prendre fin qu'au dernier jour de sa vie"...* Les orientations et conseils prodigués dans ce traité valent pour tous les niveaux de décision et de responsabilité.

**"Le manager éclairé - Comment piloter le changement"**, par Laurence Baranski, Editions d'Organisation, 398 p., 22 €. Réédition réactualisée d'un ouvrage consacré au manager qui doit conduire un processus de transformation collective tout en accompagnant les transformations personnelles. Un projet de changement constitue une aventure humaine où chacun a un rôle à jouer. D'où l'importance de la dynamique à insuffler à l'ensemble. *"Il n'y a de permanent que le changement"*, rappelle l'auteur, qui va au-delà et précise : *"La transformation est mouvement. A l'image de l'évolution de la vie, du corps humain, de la nature... tout bouge, tout se transforme sans cesse. Nos institutions, nos organisations, nos entreprises sont en train d'en faire l'apprentissage : si elles ne se régénèrent pas, elles dégèneront. C'est la vie qui nous rattrape, à nous de la laisser entrer dans nos organisations humaines..."*

**"Enseignements d'un dirigeant asiatique – Sagesse et efficacité"**, par Korsak Chairasmisak, Editions d'Organisation, 175 p., 24 €. PDG thaïlandais d'origine chinoise, l'auteur est aussi président de la Fédération de go du monde chinois. Pour un occidental, se demander ce que le bouddhisme, le taoïsme ou le jeu de go peuvent apporter à un manager constitue une question quelque peu saugrenue ! Erreur, répond l'auteur ! La réussite et la stabilité d'une société reposent sur des règles précises qui s'ancrent dans les traditions ancestrales. Et Korsak Chairasmisak de citer Confucius qui se révèle être d'une évidente actualité : *"Prenez pour guide vos propres aspirations, assurez aux autres le sort que vous souhaiteriez à vous-même, obtenez pour lui ce que vous souhaiteriez obtenir pour vous-même"*, ajoutant : *"C'est un constat très simple qui dit tout et gagne tout. La reconnaissance de la valeur humaine donne droit de cité à l'égalité de traitement et au respect pour tous. Pour apprécier la valeur des autres, sachons nous faire humbles. Nous réaliserons peut-être alors que la réussite vient de la coopération de tous et non de notre seule performance"*.

## NOTRE CADRE ETHIQUE

Toute entreprise, aussi technique soit-elle, s'articule autour d'un projet. Quand la vocation initiale de cette démarche concerne la sécurité des personnels dont on a la charge, d'hommes et de femmes dévoués à leur métier, il est alors indéniable que le mot humanisme prend son tout son sens.

Voilà pourquoi nous avons inscrit le respect de l'homme au cœur de notre projet.

### • **disponibilité et compétence**

Les spécialistes de Point Org sont là pour vous aider. Leur expérience, la remise à niveau permanente de leurs compétences, leur disponibilité font d'eux des partenaires privilégiés, techniquement au "top" et moralement responsables.

### • **analyse et réflexion**

Chaque jour qui passe, les règles de sécurité deviennent plus complexes. Point Org Sécurité travaille en amont, opérant à votre profit des fonctions de veille, d'analyse et de traitement de tous les paramètres susceptibles d'influer ou de peser sur la sécurité de vos personnels. Réfléchir permet de bien agir.

### • **proposition et innovation**

Omniprésents, les spécialistes de Point Org anticipent les problématiques et se muent en force positive de dialogue pour améliorer encore et toujours les prestations. En formulant sans relâche des propositions qui seront prises en considération, POS s'impose comme un partenaire privilégié tant à l'endroit de ses clients qu'à l'égard des institutionnels et des médias.

### • **communication et transparence**

Dans l'univers parfois opaque de la sécurité des biens et des personnes, Point Org Sécurité joue la carte de la transparence. Informer, expliquer, éduquer, bref faire œuvre de pédagogie est essentiel dans un domaine où la sensibilisation des personnels est une condition première de la réussite.

### • **ouverture d'esprit et humanisme**

Point Org Sécurité assume sa vocation non seulement sous l'angle technique, mais également en prenant en ligne de compte tous les éléments extérieurs, économiques, juridiques, sociétaux voire culturels susceptibles de vous permettre d'optimiser votre action.

**POINT ORG SECURITE**

**PARCE QUE LA FINALITE DE L'EVALUATION,  
C'EST LA PREVENTION**

[www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)

## POURQUOI CETTE LETTRE MENSUELLE ?

Gérant, directeur d'établissement, profession indépendante, responsable sécurité, professionnel de la santé au travail, sociologue ou journaliste, vous évoluez au quotidien dans un contexte délicat où il vous appartient d'évaluer la juste mesure des risques professionnels, dont vous cernez parfois avec difficulté les innombrables paramètres. Notre raison d'être est de vous aider concrètement à relever ce défi permanent dans les meilleures conditions techniques, éthiques et financières.

Avec "*Altersécurité*, la Lettre de Point Org Sécurité", nous avons souhaité ouvrir à votre profit un nouveau vecteur de communication ayant vocation à combiner préoccupations juridiques, économiques, humaines et financières des petites structures françaises à l'égard de l'évaluation des risques professionnels, et prise en compte des nouveaux enjeux économiques et des nouveaux risques pour les personnels.

Au-delà des questions spécifiquement techniques relatives à la prévention des risques pour les personnels des entreprises, il s'agit de montrer toutes les implications liées au bouleversement permanent des règles de plus en plus "pointues" en ce domaine.

En l'occurrence, notre démarche vise à apporter aux différents interlocuteurs des services nouveaux :

- en les sensibilisant à ces problématiques qui leur sont souvent étrangères,
- en les aidant à mieux appréhender les risques,
- en les sensibilisant aux nouvelles menaces auxquels ils sont confrontés,
- en réalisant à leur profit une fonction de veille, de suivi et d'analyse des tendances relatives à ces questions,
- bref en les aidant à mieux comprendre leur environnement sous l'angle de la sûreté au travail.

*En lançant cette Lettre électronique mensuelle,  
Point Org Sécurité ne fait pas qu'aider les dirigeants d'entreprise à établir leur Document unique,  
elle apporte des services nouveaux aux décideurs.*

*Point Org a une vision globale – synoptique –  
des problématiques liées aux questions de prévention des risques professionnels.*

## ABONNEMENT

### Participez à la prévention des risques !

**Abonnez-vous et faites connaître ALTERSECURITE auprès de votre cercle relationnel !**

La santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous !

Chefs d'entreprise, directeurs de site et d'établissement, DRH, responsables sécurité, artisans, commerçants, professions libérales et indépendants, juristes, techniciens, syndicalistes, membres de comités d'entreprise, médecins et services sociaux, journalistes et spécialistes, nous sommes tous concernés par la santé et la sécurité des personnels.

Du dialogue et de nos échanges, de nos réflexions et nos propositions peuvent naître de grands progrès. Mutualisons nos démarches ! Dans cette perspective, être correctement informé constitue une exigence vitale pour qui veut agir de manière optimale en vue du bien public. Telle est la raison d'être d'ALTERSECURITE, plate-forme d'échanges, d'information, de réflexion, d'analyse et de proposition.

Pour s'abonner, il suffit de se rendre sur le site  
[www.ALTERSECURITE.org](http://www.ALTERSECURITE.org)  
la Lettre électronique mensuelle de Point Org Sécurité  
*L'abonnement est gratuit*

## MENTIONS LEGALES

L'ensemble de ce site ainsi que les textes de sa Lettre mensuelle relèvent de la législation française et internationale sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle. Tous les droits de reproduction sont réservés, y compris pour les documents téléchargeables et les représentations iconographiques et photographiques. Toute extraction et/ou reproduction, sous quelque forme que ce soit, de tout ou partie des informations diffusées sur le site est interdite sans l'autorisation expresse et préalable de la société Point Org Sécurité. Cependant, l'extraction et la reproduction des textes de ce site sur support papier est autorisée dans le cadre restreint d'un usage exclusivement interne, pour les seuls besoins propres de l'utilisateur et à la condition de mentionner de façon claire et précise la source.

Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent (art. 34 de la loi "Informatique et Libertés"). Pour l'exercer, adressez vous à :

Point Org Sécurité  
26 quai Carnot - 92212 Saint Cloud Cedex  
tel : 01 49 11 39 22 / fax : 01 49 11 39 24