

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 139 - mars 2018

Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

Une recommandation des professionnels du droit

ANTICIPER LE RISQUE PÉNAL PAR LA PRÉVENTION ACTIVE DES RISQUES PROFESSIONNELS

“**T**hème au cœur de l'actualité juridique et judiciaire, l'intégrité physique et psychique du travailleur est aussi au centre des préoccupations sociétales, politiques et économiques. L'arsenal répressif comme la politique pénale du parquet ont suivi ce mouvement, au point que le droit pénal du travail supplante le droit pénal des affaires”, observent les juristes du cabinet MI2, spécialisé dans la responsabilité pénale.

Émergence du “devoir de vigilance”

Ils précisent ainsi que la législation et la jurisprudence ont donné naissance à un “principe général de prévention” qui “met à la charge de l'employeur une obligation de résultat strictement interprétée, trouvant son corollaire dans la notion grandissante de ‘défaut de vigilance’”. Très concrètement, cela signifie que “toute atteinte à la santé ou à la sécurité du travailleur sera analysée par le juge pénal sous le prisme du devoir de vigilance de l'établissement”.

Signe que ce “devoir de vigilance” imprègne l'ensemble des politiques de prévention des risques professionnels, “les lois Santé de 2015 et Travail de 2016 ont conforté le rôle préventif de la médecine du travail et l'objectif d'anticipation des risques d'altération de la santé des travailleurs au moyen d'une surveillance renforcée. C'est aussi dans cette lignée que s'inscrit la loi Vigilance de 2017, certes réservée pour l'heure aux très grandes entreprises, (mais pour combien de temps ?)”

Obligations de prévention des risques

Dans ce contexte, ces juristes recommandent à leurs clients de porter une attention soutenue aux obligations découlant de leur “devoir de vigilance”. Ils rappellent ainsi la nécessité de :

- “procéder à une évaluation des risques professionnels : risques spécifiques attachés aux postes de travail, à l'aménagement et l'utilisation des locaux (exposés dans le document unique) et les risques psycho-sociaux (stress, harcèlement moral ou sexuel, discrimination)” ;
- “mener les actions réglementaires et/ou pertinentes de prévention, d'information et de formation” ;
- “mettre en place une organisation et des moyens adaptés” ;
- “veiller à l'actualisation régulière de ces mesures préventives pour caler à la réalité de l'établissement”.

Les effets bénéfiques de la prévention pour l'entreprise

Conformément à leur rôle de conseil juridique, ils expliquent qu'il s'agit, par ces initiatives, “d'anticiper le risque pénal en montrant au juge pénal que les diligences préventives ‘nécessaires’ ont été accomplies”. Toutefois, ce serait une erreur de n'envisager ces mesures de prévention que sous la seule forme d'un bouclier judiciaire. En effet, comme ne manquent pas de le souligner les juristes, “au-delà de la responsabilité pénale, les enjeux de la prévention des risques sont multiples avec un fort impact sur l'écosystème de l'établissement”, notamment aux plans humains, sociaux et économiques. En prévenant les risques professionnels, on prévient certes le risque pénal mais aussi d'autres périls tels que la dégradation du climat social, l'absentéisme, le turn-over, le désengagement...

Pour aller plus loin :

“Risque pénal - Santé et sécurité au travail”,
Newsletter MI2, n° 4, janvier 2018,
consultable sur <http://mi2-avocats.fr>

Lu pour vous

Quelle formation en santé-sécurité pour les membres du CSE ?

La fusion des instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique (CSE) et la suppression du CHSCT au profit d'une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) rebat notamment les règles relatives à la formation santé-sécurité dont doivent bénéficier les membres de cette dernière. Quelle formation doivent suivre les membres du CSE ? Combien de jours doit-elle durer ? Quand doit-elle se dérouler ? Qui peut la dispenser ? L'élu au CSE peut-il demander, dans ce cadre, un congé de formation ? Qui prend en charge ces dépenses de formation ? Les réponses à ces questions sont données de façon synthétique par Jennifer Shettle, responsable du pôle information juridique à l'INRS, dans la livraison de mars du magazine *Travail & Sécurité*, librement téléchargeable sur : www.travail-et-securite.fr.

► LA CITATION DU MOIS

La santé au travail n'est plus un état de conformité stationnaire que l'on pourrait atteindre une fois pour toutes en instaurant des consignes et des procédures qu'il n'y aurait qu'à respecter. Il ne suffit plus de se conformer à ce que prescrivent les textes. L'amiante est passé par là : il faut anticiper, se placer dans une logique d'amélioration constante, être proactif, se tenir informé, chercher à substituer, etc. On a pris la mesure de la complexité du travail et on parle désormais de culture de prévention. Mais alors que cette troisième période est loin d'être installée, une nouvelle prise de conscience pointe déjà. Elle inaugure une quatrième période, qui serait celle de la promotion de la santé au travail. Promouvoir la santé, c'est aller encore au-delà de la prévention des risques, qui reste encore très techno centrée. C'est comprendre que les déterminants de la santé au travail prennent racine dans l'organisation du travail et les relations sociales, incarnés dans les projets structurants de l'entreprise. //

Hervé Lanouzière, Inspecteur des affaires sociales, Semaine Sociale Lamy, janvier 2018.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La population active coupée en trois

“Comment le travail peut-il contribuer au bien-être psychologique des personnes ? Quels sont les conditions de travail et les facteurs psychosociaux, de risque ou d'épanouissement, qui jouent le plus ? Pour quels métiers le travail impacte-t-il le plus le bien-être, en positif ou en négatif ?” Telles sont les questions auxquelles a répondu la Dares en s'appuyant sur l'enquête *Conditions de travail-Risques psychosociaux* de 2016.

Depuis plusieurs années, les différents acteurs du monde du travail, tels les partenaires sociaux, se mobilisent pour améliorer la qualité de vie au travail, définie, selon un accord de juin 2013, comme “un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué”.

Les professions les plus exposées aux RPS

En confrontant ces critères aux situations de travail réel des actifs français, l'économiste Thomas Coutrot a pu dresser un classement des professions qui contribuent le plus au bien-être psychologique de ceux qui les exercent. Les résultats font apparaître une situation contrastée entre trois groupes distincts de travailleurs.

Un premier groupe, constitué d'un peu plus du tiers des actifs en emploi, jouit d'un travail favorisant le développement des capacités et du bien-être. “La contribution du travail au bien-

étant environ un dixième des actifs, rassemble les personnes se trouvant dans une situation de travail délétère pour leur bien-être psychologique, avec un cumul d'expositions de tous ordres, physiques, organisationnelles et psychosociales. “Des professions comme celles de caissières, de cuisiniers, d'infirmières, d'aides-soignantes, d'ouvriers des industries graphiques ou de la métallurgie, d'employés de banques, sont surreprésentées dans ces situations pré-occupantes qui appellent sans doute un effort particulier pour les politiques de prévention”, précise Thomas Coutrot.

Enfin, un troisième groupe rassemble les actifs vivant une situation intermédiaire. Chez ceux-ci, le bien-être professionnel est entravé par les conflits éthiques ou par l'insécurité économique. Le premier cas concerne prioritairement les professionnels de santé vivant des situations de “travail empêché” mais touche aussi les employés de la Fonction publique et du secteur bancaire “chargés de mettre en œuvre des décisions pas toujours compatibles avec leur éthique personnelle ou professionnelle”. Quant à l'insécurité économique, elle frappe particulièrement les ouvriers.

Bien-être psychologique et risques physiques

Au-delà de cette typologie - permettant de cerner les professions globalement les plus touchées par le mal-être - l'étude permet aussi de mettre en exergue combien la qualité de vie au travail des individus dépend toujours de la combinaison d'une multitude de facteurs. Elle a aussi le mérite de démontrer combien le bien-être psychologique des travailleurs est fortement tributaire des risques physiques auxquels ils sont exposés.

“Environ 10 % des actifs se trouvent dans une situation de travail délétère pour leur bien-être psychologique, avec un cumul d'expositions physiques, organisationnelles et psychosociales.”

être psychologique respecte le gradient social habituel : les plus diplômés et qualifiés ont un travail plus épanouissant. Toutefois, des professions relativement peu qualifiées et à grande majorité féminine, telles les assistantes maternelles, les coiffeurs ou les employés de maison, figurent également parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus au bien-être”, note l'auteur. À l'autre extrême, un autre groupe, compre-

Pour aller plus loin :
“Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016”, par Thomas Coutrot, Document d'études,



Dossier

Télétravail : des avantages plébiscités et... des risques à ne pas négliger !

Aujourd'hui, près d'un quart des salariés pratique déjà le télétravail sous des formes et des durées variables. Afin de mieux comprendre les avantages qu'ils en retirent et les inconvénients qu'ils y expérimentent, le Comptoir Malakoff-Médéric de la nouvelle entreprise a confié une enquête à l'Institut Ifop. Ses résultats méritent d'autant plus d'être pris en compte que 40 % des travailleurs interrogés estiment que le télétravail se développe encore dans leur entreprise.

► Des avantages largement plébiscités

Les télétravailleurs interrogés estiment que cette pratique garantit une meilleure autonomie (90 %) et une plus grande efficacité (87 %) dans leur travail. De même le télétravail aurait, selon eux, des effets bénéfiques sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (87 %) et permettrait une diminution de la fatigue (86 %), et un plus grand épanouissement dans le travail (78 %). Plus globalement, ils affirment que le télétravail contribue à jouir d'une meilleure santé (81 %).

De leur côté, les employeurs ne sont pas moins enthousiastes. *“L'engagement des salariés (82 %) ainsi que la responsabilisation et l'autonomie (80 %) arrivent en tête des bénéfices cités par les dirigeants. 39 % des dirigeants indiquent également la baisse de l'absentéisme”*, relatent les auteurs de l'étude. De façon moins attendue, 68 % des employeurs signalent un gain en termes d'image. Un chiffre qui s'explique peut-être par l'attrait qu'exerce le télétravail chez les travailleurs qui ne le pratiquent pas encore : *“56 % d'entre eux aimeraient pouvoir bénéficier de cette possibilité, pour aménager leurs horaires (66 %), réduire leur temps de trajet hebdomadaire (58 %) et bénéficier d'un cadre de travail plus calme (49 %)”*.

► Des risques et inconvénients plutôt bien identifiés

“Bien qu'ils soient en très grande majorité satisfaits de cette pratique, les télétravailleurs identifient plusieurs inconvénients au télétravail”, observent les auteurs de l'étude. C'est le risque d'isolement social et de perte de l'esprit d'équipe (65 %) qui arrive en tête, suivi d'une difficulté accrue de séparer les temps relevant de la vie privée et ceux relevant de la vie professionnelle (59 %). 55 % des personnes concernées citent aussi des temps de travail quotidiens plus élevés et 45 % admettent redouter *“un retard dans leurs possibilités d'évolution professionnelle”*.

Très en phase avec leurs salariés, 47 % de dirigeants pointent également l'isolement social et de la perte de l'esprit d'équipe de leurs salariés comme risque principal. Ils sont également 38 % (et jusqu'à 50 % pour les entreprises de 250 salariés et plus) à admettre rencontrer des difficultés à manager leurs collaborateurs à distance.

► Trouver des solutions conjointes pour réduire les risques

Cet accord entre salariés et dirigeants sur les avantages et inconvénients du télétravail devrait permettre de trouver conjointement des solutions aux risques identifiés. Parmi les pistes à creuser les salariés citent la limitation du temps consacré au télétravail. Selon eux, *“la durée idéale de télétravail se situe autour de 2 jours par semaine”*. Toutefois, plus globalement, les solutions résident dans la souplesse de mise en œuvre de façon à s'adapter aux souhaits et contraintes de chacune des parties.

Pour aller plus loin : Étude *“Le télétravail est-il gagnant-gagnant pour les salariés et les entreprises ?”*, Enquête Ifop pour le Comptoir Malakoff-Médéric de la nouvelle entreprise, consultable sur www.lecomptoirmm.com

Les 10 principaux risques du télétravail

1. L'isolement social et professionnel

En ne partageant plus son lieu de travail avec ses collègues, le télétravailleur risque de *“perdre son sentiment d'appartenance”* voire de *“se sentir exclu”*. Pour conjurer ce risque, certains employeurs limitent le télétravail à quelques jours par semaine et organisent des réunions régulières.

2. La mauvaise gestion du temps

En travaillant à domicile, le télétravailleur court le risque de *“ne plus scinder suffisamment sa vie privée et sa vie professionnelle”*, ce qui favorise l'épuisement professionnel. Pour éviter cet écueil, l'employeur doit rappeler au salarié la durée légale du travail et convenir avec lui des horaires de travail pour fixer un cadre.

3. Le stress lié aux objectifs

“N'ayant pas de contact direct avec sa hiérarchie, le salarié peut avoir des difficultés à évaluer ses résultats”. Pour y remédier, les experts estiment que *“la charge de travail prescrite doit faire l'objet d'une*

concertation avec le salarié à qui seront donnés, en début d'année, les objectifs à atteindre”.

4. Le stress lié à la nature de la tâche

Chez tous les travailleurs, *“une prescription floue crée du stress”*. Pour le télétravailleur, ce risque est accru par la difficulté à solliciter une explication complémentaire. Il faut que la hiérarchie définisse avec précision les tâches confiées et qu'elle soit disponible pour répondre aux questions.

5. La gêne résultant d'un contrôle abusif

Les outils informatiques du télétravail permettent des contrôles qui peuvent être ressentis comme intrusifs. Afin de préserver l'intimité du salarié, l'entreprise doit respecter trois principes : *“le salarié doit être informé de tout contrôle”*, *“le contrôle doit être légitimé par un motif”* et *“il ne doit pas constituer une violation de la vie privée du salarié”*.

6. La violence des clients ou prospects

Rarement exposé aux agressions physiques, le télétravailleur est revanche parfois en butte à une violence verbale qu'il doit endurer seul. Dans ce cas, l'entreprise doit mener une réflexion sur la cause de cette violence : *“Pourquoi les clients sont-ils agressifs ? Quelle est l'origine du problème ?”*

7. La démotivation due à la monotonie

L'isolement du télétravailleur peut conduire à renforcer l'ennui qui accompagne les tâches répétitives. Pour maintenir sa motivation, il est conseillé de lui confier des missions variées.

8. L'inadaptation du matériel

Le télétravailleur doit disposer d'un matériel informatique lui permettant d'accomplir son travail dans de bonnes conditions : *“de nombreux salariés expriment un stress lié à l'utilisation de matériels inadaptés ou défectueux”*.

9. L'inquiétude économique

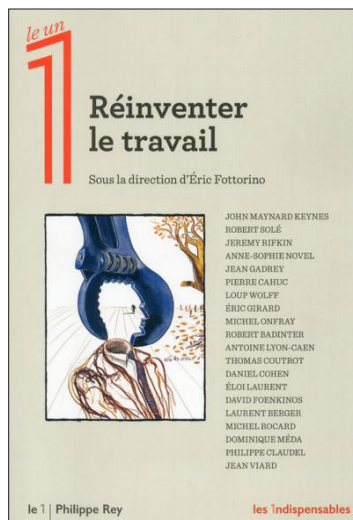
En raison de leur isolement, ils sont enclins à penser qu'ils ne sont pas tenus informés par la direction sur l'avenir de l'entreprise et celui de leur poste. Il convient donc de formaliser davantage avec eux les réunions d'information.

10. Le rejet des collègues

Pour certains collègues du télétravailleur, l'*“absence sur le lieu de travail”* est interprétée à tort comme *“une absence de travail”*, si bien qu'ils ont alors tendance à le dévaloriser. Il faut donc bien informer les équipes du travail accompli par les télétravailleurs. ■

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.



Réinventer le travail

Hors-série de l'hebdomadaire *Le 1*, sous la direction d'Éric Fottorino, Éditions Philippe Rey, janvier 2018, 96 p.

“Au moment où le quinquennat d'Emmanuel Macron commence véritablement avec la signature de cinq ordonnances réformant en profondeur le Code du travail, il est nécessaire d'éclairer les mouvements qui œuvrent en profondeur dans la société française et bouleversent l'univers de l'entreprise comme du salariat.” C'est ainsi qu'Éric Fottorino, rédacteur en chef de l'hebdomadaire *Le 1*, présente un récent ouvrage rassemblant une grosse vingtaine de contributions sur les mutations du travail. En croisant les regards d'économistes, de juristes, d'écrivains, de sociologues, de journalistes et de philosophes, l'ouvrage dresse un portrait saisissant et contrasté des pistes envisagées hier et aujourd'hui pour réinventer le travail. Entre élans utopiques et volontés réformistes, une certitude émerge : le travail déchaînera toujours les passions tant il constitue, depuis toujours, l'une des grandes affaires humaines. ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La ressource du mois :

Les nouveaux risques du “travail à l'ère numérique”

“Au cours des deux dernières décennies, les nouvelles technologies ont progressivement façonné un “nouveau monde du travail”. Ces nouveaux environnements professionnels confrontent les travailleurs et leurs organisations à de multiples défis.”, observe Gérard Valenduc, professeur honoraire à l'université de Namur.

Généralisation du “technostress”

Pour ce chercheur spécialisé dans la dimension sociale et humaine des changements technologiques, le risque aujourd'hui le plus répandu est le “technostress” lié aux technologies numériques de communication. “Le technostress désigne l'augmentation de la charge psychosociale liée au travail, à partir du moment où les potentialités offertes par les nouveaux outils digitaux se transforment en pression sur le travailleur, au niveau des attentes explicites ou implicites de son employeur ou de ses collègues, des attentes ou exigences des clients, à cause de problèmes de connectivité qui perturbent le travail ou encore sous la forme d'une dépendance à l'égard des outils digitaux, particulièrement les outils mobiles comme les smartphones”, explique-t-il.

Travailler avec des robots

Mais d'autres risques, liés à des technologies en cours de diffusion, émergent déjà, tels ceux induits par l'arrivée de nouvelles générations de robots, dits “intelligents” ou “apprenants”, voire “autonomes” avec lesquels l'homme va devoir interagir. Ce partage inédit de l'environnement de travail, pose évidemment de nombreuses questions en termes de sécurité : “Comment anticiper



le comportement d'un robot mobile ? Comment concevoir des espaces de travail sécurisés, où évoluent à la fois des robots et des humains ? Que veut dire collaborer avec un robot ? La collaboration entre humains repose souvent sur la définition d'objectifs communs à atteindre ensemble, mais qu'en est-il d'objectifs communs entre des robots et des travailleurs ?” Pour y répondre, l'expérience manque encore. Mais, pour le chercheur, une chose est sûre : la prévention des risques induits par ces robots ne peut reposer sur leurs seuls concepteurs. Les dirigeants et salariés doivent s'y investir également, en faisant valoir leurs exigences.

Pour aller plus loin : HesaMag n° 16, janvier 2018, consultable sur www.etui.org/fr

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :

www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :

www.altersecurite.org