

Altersécurité infos

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

N° 92, décembre 2013

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

PRÉVENTION DES RISQUES relevons les défis de 2014 !

Voici venue la fin de l'année, période propice aux bilans mais aussi aux projets. Surtout pour les entrepreneurs et les managers qui savent que, dans un environnement en mutation permanente, ils doivent sans cesse innover : proposer de nouveaux produits, de nouveaux services ou encore mettre en œuvre de nouvelles façons de les réaliser.

Culture du projet et prévention des risques

Cette véritable culture du projet concerne aussi la prévention des risques. D'abord parce que, comme le souligne le Code du Travail, toute modification de l'organisation d'une entreprise implique de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de prendre en compte les éventuels dangers générés par les projets engagés. Ensuite parce que les professionnels de la prévention sont, eux aussi, tenus de s'adapter sans cesse à un environnement changeant. Pour bien épauler leurs clients dans leurs démarches, ils doivent ainsi prendre en compte, les modifications de la législation, les innovations techniques, la mutation des pratiques managériales ou encore les dernières avancées de l'épidémiologie...

Dans un récent article de son blog ⁽¹⁾, Marie Larue, PDG de l'Institut de recherche

Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) du Canada insistait sur cette dimension du métier en insistant sur la nécessité de ne pas s'en tenir au seul "usage du rétroviseur" et de "déployer un service de veille permettant d'anticiper les problématiques en émergence". Une démarche également adoptée par l'Anact qui, pour son 40^e anniversaire, a choisi de consacrer la dernière édition de sa revue au travail en... 2053 !

Démarche proactive

Nous partageons évidemment ces démarches : la prévention des risques doit sans cesse se réinventer ! C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les services et les prestations proposés par Point Org Sécurité sont sans cesse remodelés pour répondre au mieux aux défis présents et à venir. Cette démarche proactive est aussi celle de nos clients et partenaires. Voilà pourquoi, en cette période de fin d'année, nous souhaitons à tous d'excellentes fêtes mais surtout une année 2014 pleine de projets à poursuivre ensemble ! ■

(1) <http://comm.irsst.qc.ca/blogs/pgd/archive/2013/10/10/6522.aspx>.

(2) *Travail & Changement* n° 352, librement téléchargeable sur www.anact.fr.

Guide 2014 des prestations et formations Point Org Sécurité

Cette plaquette présente l'ensemble des prestations proposées par Point Org Sécurité en matière de prévention des risques professionnels. Au-delà des interventions relatives à l'élaboration du document unique ou du bilan pénibilité, Point Org Sécurité propose en effet une palette complète de services et de formations permettant aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations en agissant de façon globale et cohérente. ■

Pour aller plus loin : Le Guide 2013 est téléchargeable sur www.altersecurite.org.



Lu pour vous

La pause déjeuner réduit le stress et dope la créativité

Déjeuner d'un sandwich devant son ordinateur ne fait pas de vous un employé modèle! Au contraire, selon une étude réalisée à l'université de Humboldt à Berlin, les employés passant leur pause déjeuner à leur poste de

travail sont plus stressés et moins créatifs que leurs collègues qui sortent hors du bureau pour le repas du midi. Publiée dans la revue scientifique américaine *Plos One* de la Public Library of Science. Un même questionnaire permettant de mesurer la capacité de mémorisation et d'association de concepts a été soumis à deux groupes de femmes. Les premières étaient contraintes de déjeuner en vingt minutes au bureau. Les secondes pouvaient aller

au restaurant italien avec la personne de leur choix. Or, à l'issue de ce déjeuner, les plus efficaces au travail et les moins stressées étaient les secondes. Où l'on découvre que s'accorder des pauses est bénéfique à la performance globale de l'entreprise! ■

Pour aller plus loin :

"How about Lunch? Consequences of the Meal Context on cognition and Emotion", librement consultable sur www.plos.org.

Prévention des risques : les défis spécifiques du recours à la main-d'œuvre étrangère

Une récente étude canadienne souligne que le recours à la main-d'œuvre étrangère entraîne des défis spécifiques dans la prise en compte des mesures de santé et de sécurité au travail. Des enseignements à méditer à l'heure où de plus en plus d'entreprises recourent à des travailleurs d'origines diverses.

"Dans les sociétés qui misent sur l'embauche des travailleurs immigrants pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, la gestion des pratiques SST en contexte de diversité ethnoculturelle devient un sujet incontournable." Fort de ce constat, les experts canadiens de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) ont mené l'enquête auprès d'entreprises de moins de 50 salariés constituée à des degrés divers de travailleurs étrangers. Leur objectif : identifier l'impact de la composition ethnique sur les pratiques de prévention des risques et mettre en exergue les bonnes pratiques qui permettent de remédier aux éventuelles défaillances.

Réflexes paternalistes

Selon les données recueillies par les chercheurs, les différents types de composition ethnique de l'entreprise influent fortement sur la prise en compte des impératifs de santé et de sécurité au travail. Ils soulignent ainsi que dans les entreprises où les dirigeants et les superviseurs sont également issus de l'immigration et, plus précisément, d'un même pays, la conception de la SST est *"plus paternaliste que paritaire"*. Un état de fait qui *"se reflète dans la composition des comités de SST où l'on retrouve essentiellement des dirigeants"*. De même, dans ces entreprises, *"les travailleurs immigrants accordent davantage d'importance à la manifestation de leur loyauté envers un employeur qui leur a permis de s'insérer dans le marché du travail*

qu'à l'adoption de comportements critiques envers leur environnement de travail."

Des observations qui ont bien sûr des conséquences concrètes, notamment au niveau de l'analyse des risques qui se révèle souvent déficiente en raison de l'absence d'implication des travailleurs. Dans ce cas, les experts recommandent aux préventeurs d'insister sur le nécessaire respect des normes en vigueur dans le pays et de mettre en place des procédures de sensibilisation des salariés à la prévention des risques.

Le défi du multilinguisme

En revanche, les entreprises où les dirigeants et les superviseurs sont principalement d'origine canadienne tandis que les travailleurs viennent de divers pays étrangers font face à d'autres enjeux résultant au premier chef de la diversité des langues parlées dans l'entreprise.

Afin de surmonter cet obstacle, certaines entreprises ont toutefois mis en place des stratégies abouties. L'étude cite ainsi le cas d'une entreprise dans laquelle les travailleurs s'expriment dans une grande variété de langues : français, anglais, espagnol, italien, arabe et mandarin! L'entreprise s'est donc résolue à adopter *"la formule de la traduction simultanée lors de ses formations avec l'aide de trois et parfois même de quatre interprètes pour une même séance. Le temps consacré à ces formations est majeur, mais essentiel selon la direction, surtout lorsqu'il s'agit d'implanter un nouveau procédé ou d'installer une nouvelle machine"*.



"La gestion des pratiques SST en contexte de diversité ethnoculturelle devient un sujet incontournable."

Autre formule, plus légère mais également efficace : le recours au mentorat et au compagnonnage pour transmettre les bonnes pratiques de SST, notamment lors de l'embauche de nouveaux salariés. Une pratique dont le succès repose sur *"le jumelage les compagnons en fonction du poste occupé mais aussi de la langue maternelle"*. Une solution qui a aussi le mérite de créer de la confiance, ce qui facilite aussi l'intégration des nouveaux venus.

Autant d'observations qui peuvent également nourrir la réflexion des entreprises françaises qui recourent à une main-d'œuvre non francophone. ■

Pour aller plus loin : Le rapport de recherche *"Mesures de santé et de sécurité du travail dans les petites entreprises montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante - Les stratégies favorables à la prise en charge"* est librement consultable sur le site de l'IRSST : www.irsst.qc.ca

Dossier

Travail dominical et horaires atypiques

Quels risques pour la santé ? Quelles mesures de prévention adopter ?

Depuis quelques semaines, le débat sur le travail le dimanche a été relancé, notamment par la grande distribution. Or, si le travail dominical n'est pas, en lui-même, porteurs de risques pour la santé, il est souvent associé à des horaires atypiques ou décalés qui, eux, sont souvent porteurs de risques spécifiques. Voilà pourquoi la progression du travail dominical doit inciter à rappeler les mesures de prévention qui doivent être associées à ces nouvelles façons d'envisager le temps consacré au travail.

En raison de l'évolution de nos modes de vies, le repos dominical n'est plus sacré, si bien qu'un nombre croissant de Français travaille désormais le dimanche.

8,2 millions de travailleurs dominicaux

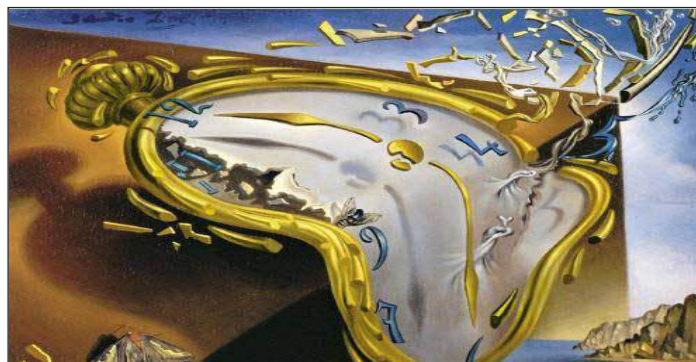
Selon une récente étude de la Dares du ministère du Travail, en 2011, quelque 8,2 millions de Français ont travaillé le dimanche de façon habituelle ou occasionnelle dont 6,5 millions de salariés. Parmi l'ensemble des salariés, 29 % travaillent le dimanche : 16 % de façon occasionnelle et 13 % de façon habituelle.

En soi, il n'y a pas là de quoi inquiéter les professionnels de la prévention, le travail le week-end ne présentant, en lui-même, aucun risque spécifique. En effet, l'adaptation à celui-ci dépend de la façon dont il est envisagé par les travailleurs. Or, comme le rappelle l'INRS, "les avis sont divergents. Une grande disponibilité en semaine sera vécue par les uns comme positive, pour s'occuper des enfants et de la maison ou les économies de frais de garderie des enfants en bas âge, par les autres de façon négative car se trouvant en déphasage avec les autres membres de la famille ou les relations amicales." D'où la nécessité de maintenir le caractère volontaire du travail dominical et de permettre aux salariés de revenir sur leur choix pour faire face à de nouvelles aspirations d'ordre privé.

Du travail dominical... aux horaires atypiques

Est-ce à dire que la progression du travail dominical est neutre en termes de risques professionnels ? Hélas non ! Car, comme le relève l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), "le travail du dimanche va presque toujours de pair avec celui du samedi, et souvent avec des horaires tardifs ou variables d'une semaine à l'autre". Or, les effets sur la santé des "horaires atypiques" (travail de nuit, travail posté selon le rythme 3x8 ou 2x12) sont, eux, bien réels et bien identifiés.

Comme le rappelle l'INRS, les changements d'horaire peuvent perturber le rythme biologique et provoquer des troubles du sommeil qui, lorsqu'ils deviennent chroniques, entraînent une baisse de vigilance qui peut être source d'accident. Si bien qu'"un risque 40 % supérieur d'accidents sans arrêt de travail est lié à l'absence de 48 h de repos hebdomadaire". De même, les horaires atypiques favorisent l'apparition de certaines maladies (troubles digestifs, stress, syndromes dépressifs, maladies cardiovasculaires) et contribuent à "l'usure prématurée des



salariés", raison pour laquelle, ils font désormais officiellement partie des facteurs de pénibilité que doivent recenser les employeurs.

Nécessaire réévaluation des risques professionnels

Pour l'INRS, les horaires atypiques vont donc nécessairement de pair avec des mesures de prévention spécifiques. "L'employeur doit procéder à une évaluation des risques liés aux postes concernés et s'assurer que les mesures de prévention déjà en place restent adaptées pendant les horaires atypiques". Une façon de dire que la modification des horaires de travail doit entraîner une mise à jour du document unique d'évaluation des risques et être envisagée avec prudence car ses effets sont loin d'être anodins. ■

Pour aller plus loin : "Ce que l'on sait du travail dominical en France", note d'actualité de l'Anact consultable sur www.anact.fr ; "Horaires atypiques de travail", fiche de l'INRS, librement téléchargeable sur www.inrs.fr.

➡ Réduire les effets négatifs des horaires atypiques

Pour atténuer les effets négatifs du travail en horaires atypiques, l'INRS propose les mesures suivantes :

- Permettre aux salariés d'anticiper leur planning.
- Prévoir des marges de manœuvre pour les échanges d'horaires entre salariés.
- Faciliter l'articulation des temps de travail avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales
- S'assurer que les horaires de poste (début et fin) sont compatibles avec les horaires de transport en commun.
- Rendre possible le retour en horaires classiques.
- Organiser les temps de pause, surtout pendant le travail de nuit
- Être attentif à rompre l'isolement des salariés concernés et la monotonie des tâches qui leur sont confiées.
- En cas de rotation des postes, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre.
- Être attentif aux ambiances physiques de travail telles que la température et la lumière.
- Informer les salariés des effets du travail en horaires atypiques.
- Organiser le suivi des indicateurs concernant la santé des travailleurs, l'ambiance de travail et l'absentéisme. ■

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.



Le travail en 2053

Dossier de la revue *Travail & Changement*, publiée en novembre 2013 par l'Anact, librement téléchargeable sur www.anact.fr.

Pour son 40^e anniversaire, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), s'est projetée dans 40 ans, pour imaginer ce que sera le travail en 2053. Donnant la parole aussi bien à des experts qu'à des représentants des organisations syndicales, ce dossier tranche avec le pessimisme ambiant. Nombre de contributeurs estiment ainsi que la notion même de pénibilité aura disparu en raison du "recours croissant à des robots, des ordinateurs ou des avatars" pour les tâches les plus pénibles. Mais ils soulignent l'émergence de nouveaux défis tels que l'individualisation extrême du travail en raison de l'éloignement croissant des salariés des murs de l'entreprise. Des pistes de réflexions à explorer dès 2014! ■

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

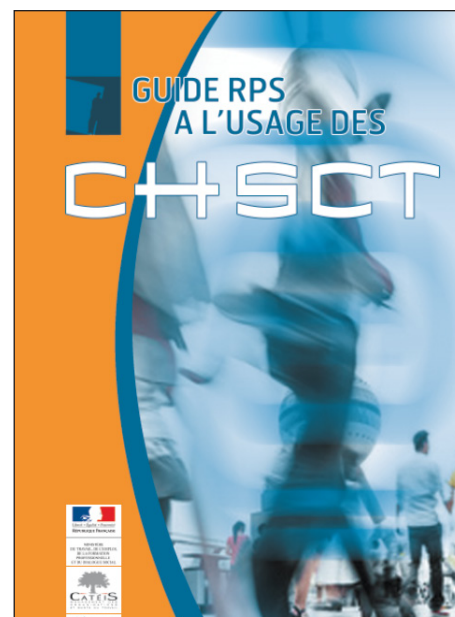
Le site Internet du mois :

Un guide pratique sur les risques psychosociaux à l'usage des CHSCT

"On assiste depuis plusieurs années à un élargissement du champ d'action des CHSCT. Ceci en lien avec les évolutions réglementaires mais également avec l'émergence forte des problématiques relatives à la santé au travail et en particulier celle des risques psychosociaux", écrivent les auteurs d'un récent Guide à l'usage des CHSCT, réalisé avec l'appui de la DIRECCTE PACA et de l'Institut Régional du Travail.

Risques psychosociaux et document unique

Au fil de ce guide, les membres actuels ou à venir des CHSCT peuvent prendre connaissance des enjeux relatifs aux risques psychosociaux (RPS) et de leurs responsabilités en la matière. Le document insiste notamment sur l'importance de l'évaluation de ces risques dans le cadre du document unique. Après avoir rappelé que la réalisation du document unique est une obligation légale de l'employeur, les auteurs précisent que "les risques psychosociaux trouvent toute leur place dans celui-ci, au même titre que les risques chimiques, biologiques, physiques..." Rien que de très logique car, comme on a pu le vérifier sur le terrain, "une méthode de travail peut être reconnue comme ayant une propriété ou une capacité intrinsèque à causer un dommage à la santé, au même titre qu'un équipement ou une substance."



Extension du domaine de la prévention

La prise en compte des RPS étend donc considérablement le domaine de la prévention. Comme, l'écrivent les auteurs, "les violences au travail (internes et externes) comme le harcèlement ou les agressions des publics, les conduites addictives, le stress, la conciliation des vies professionnelle ou familiale, l'usure professionnelle, ou encore les contraintes de cadence ou de tenue d'échéance, font partie du champ connexe de RPS". Des rappels loin d'être inutiles dans la mesure certaines méthodes d'évaluation, en négligeant les interactions qui se produisent dans l'entreprise, ne permettent pas d'identifier les risques résultant de son organisation globale et de ses contraintes externes. ■

Pour aller plus loin : "Guide RPS à l'usage des CHSCT" à découvrir sur www.sante-securite-paca.org.

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