altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité - N°51 mars 2010

Signaux forts

Prévention du stress professionnel

Un cinquième des grandes entreprises sur la bonne voie

Il reste des progrès à faire pour lutter contre le stress professionnel ! C'est ce qui ressort du communiqué publié le 18 février dernier par le Ministère du Travail concernant l'état d'avancement de la prévention du stress professionnel dans près de 1 500 entreprises de plus de 1 000 salariés.

Seules 900 entreprises ont répondu au questionnaire

Le classement du ministère prend la forme d'une inscription en trois catégories (vert, orange et rouge) indiquant le degré d'avancement des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique de prévention du stress professionnel. Sur les 900 entreprises ayant répondu au questionnaire :

- 33 % (classées en vert) ont déclaré avoir signé un accord, ou engagé un plan d'action concerté impliquant les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel.
- 55 % (classées en orange) ont déclaré avoir engagé une ou plusieurs réunions de négociation d'un accord sans qu'il y ait eu signature ou avoir engagé des discussions avec les représentants du personnel sur un projet de diagnostic partagé.
- 12 % d'entreprises (classées en rouge) ont répondu négativement au questionnaire du ministère ou n'ont apporté aucun élément permettant de constater un engagement de négociation ou d'action sur le stress.

Toutefois, ces chiffres donnent une vision probablement exagérément optimiste de la réalité. En effet, il convient probablement d'ajouter à la "liste rouge" les quelque 600 entreprises qui n'ont pas répondu. Dès lors,comme le note le *Journal de l'environnement* (*journaldelenvironnement.net*), sur l'ensemble du panel, 20 % des entreprises sont vertes, 33 % orange et 47% rouges. ■

Éditorial

DIRIGEANT & MANAGER

Des fonctions à haut risque ?

"Crise financière, problèmes de management, de gestion, restructurations, licenciements, séquestrations, oppositions syndicales, remises en cause de la hiérarchie, dépôts de bilan, mises en jeu de responsabilités personnelles, de cautions, fuite en avant, difficultés économiques, accidents du travail, pollutions, harcèlements… Aujourd'hui, plus que jamais les dysfonctionnements, les manquements, les défaillances, les accusations de tous ordres et de toutes natures sont légions dans l'entreprise et se terminent immanquablement… au tribunal !" Ce constat implacable, dressé par Miche Soriano, ancien cadre et dirigeant d'entreprise, dans un récent ouvrage (voir page 3) ne sera contredit par aucun de ses pairs.

40.000 condamnations prononcées annuellement

En effet, patrons et managers ont souvent aujourd'hui le sentiment d'exercer un métier à haut risque. Ce n'est pas qu'une impression : quelque 40.000 condamnations sont prononcées annuellement pour infraction au droit du travail et à la législation économique et financière. Ceux qui en sont l'objet en ressentent souvent une vive amertume car, le plus souvent, ils ont commis des infractions en toute bonne foi parce qu'ils ignoraient les obligations qui leur incombaient. Bien sûr, comme le stipule l'article 1er du Code civil, *"nul n'est censé ignorer la loi"*. Cependant, comme l'écrit Michel Soriano, *"il y a dans notre pays 62 codes officiels qui alignent en quelque 75.000 pages, plusieurs centaines de milliers d'articles de lois et de règlements."* Même si ces textes ne s'appliquent pas tous à l'entreprise, on comprend que, face à une telle inflation législative et réglementaire, certains managers baissent les bras, s'en remettent à la chance, voire invoquent la fatalité lorsqu'ils sont condamnés.

Refuser la fatalité et agir avec méthode

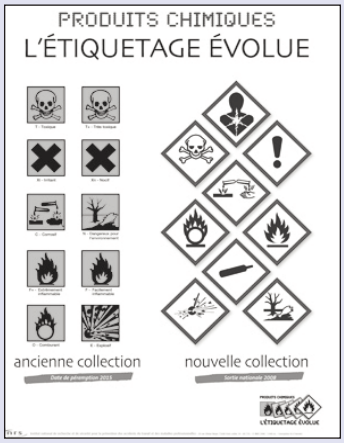
Toutefois, c'est bien sûr une tout autre attitude qu'il convient d'adopter. En effet, comme l'écrit avec raison Michel Soriano, *"il ne reste à la fatalité que très peu de place pour celui qui décide de ne pas ignorer les problèmes mais qui, au lieu de faire le gros dos, les affronte positivement et avec méthode"*. Pour écarter tout risque judiciaire, les dirigeants et managers doivent simplement agir comme ils le font face à tout autre problème à résoudre : avec volontarisme et professionnalisme, en s'appuyant sur des partenaires et des prestataires fiables. Ainsi, pour nous en tenir au domaine qui est le nôtre, il est certain qu'en mettant en œuvre une méthode éprouvée d'évaluation des risques professionnels, l'entreprise accomplira un premier geste salvateur. D'abord parce que cette évaluation et sa formalisation sous la forme d'un document unique sont, en elles-mêmes, une obligation légale. Mais aussi et surtout parce que de la sorte, les dirigeants et managers disposeront d'une première feuille de route sur les actions à entreprendre pour protéger la santé et la sécurité de leurs employés, comme la loi leur en fait l'obligation. De la sorte, ils pourront même transformer les contraintes légales en un facteur de progrès pour leur entreprise. ■

● Risques technologiques : les entreprises en retard

Seulement 272 plans de prévention des risques technologiques (PPRT) sur les 420 à réaliser ont été mis en place, selon un bilan présenté le 25 février dernier par la secrétaire d'État à l'Écologie, Chantal Jouanno. Les PPRT ont été rendus obligatoires pour les sites les plus dangereux, dits "Seveso seuil haut", par la loi sur les risques industriels votée en 2003 consécutivement à la catastrophe AZF. Comme le précise le quotidien *Les Échos* (26/02/10), ils ont pour objectifs de *"faire le point sur les dangers potentiels et de mettre en œuvre une politique de réduction des risques, notamment pour les habitations proches des sites industriels"*.

● Stress professionnel : les patrons de PME en première ligne

"Stress latent, inquiétude permanente, conditions de travail éprouvantes… La souffrance patronale existe aussi. En particulier dans les PME, où beaucoup de chefs d'entreprise se sentent à la fois oppressés et isolés", remarque un récent dossier des *Échos* (23/02/10). Bien sûr, la crise n'a rien arrangé : depuis son déclenchement, plusieurs patrons de PME se sont en effet donné la mort, tandis qu'un nombre croissant est frappé de dépression. Combien exactement ? Nul ne le sait précisément. En effet, aucune statistique nationale ne permet de cerner l'ampleur du phénomène car la médecine du travail ne prend en compte que les salariés. Or, la souffrance professionnelle des patrons de PME est bien réelle. Plusieurs facteurs contribuent à aggraver leur exposition au stress. Tout d'abord, le patron de PME doit souvent décider seul alors que la décision est collective dans les grandes entreprises. Ensuite, ses décisions vont avoir un impact sur la vie de salariés qu'il connaît personnellement. La charge émotive n'est donc pas la même, notamment lorsqu'il s'agit de licenciements. Enfin, le patron de PME est souvent à la fois patron, DRH, directeur des ventes, voire contremaître ou même intendant… D'où un risque accru de surmenage ! *"Le patron de PME, c'est celui qui va changer les ampoules et le papier de l'imprimante, entre deux réunions"*, souligne l'un d'eux. Encore mal admise, y compris par les patrons eux-mêmes, la souffrance professionnelle des dirigeants doit être prise en compte. Car les risques professionnels frappent à tous les niveaux de la hiérarchie.



Produits chimiques : connaître les nouveaux pictogrammes !

En vertu du réglement européen CLP (*Classification, Labelling and Packaging*), l'ancien étiquetage des produits chimiques est progressivement remplacé par de nouveaux pictogrammes, mais aussi de nouvelles classes de danger. Qu'elles soient impliquées dans le commerce de tels produits ou simples utilisatrices, les entreprises doivent s'y familiariser et sensibiliser leurs personnels. Un récent dossier de l'INRS permet de faire face à cette obligation et même de commander du matériel pédagogique : affichettes, dépliants, etc.

Pour en savoir plus : *www.inrs.fr*

Dans les logements privés aussi
Les détecteurs de fumée obligatoires

Tous les Français devront équiper leurs logements de détecteurs de fumée. En vertu de la loi du 9 mars 2010, les occupants, locataires ou propriétaires, ont cinq ans pour s'équiper et déclarer l'installation à leur assureur.

Déjà obligatoires dans les immeubles d'entreprise et les établissements accueillant du public, les détecteurs de fumée vont l'être dans les logements privés. La proposition de loi présentée en 2005 par les députés Pierre Morange et Damien Meslot a été définitivement votée par le Sénat jeudi 25 février, après avoir été approuvée par l'Assemblée.

L'installation à la charge de l'occupant

Ce texte rend obligatoire l'installation d'au moins un détecteur de fumée dans tous les logements d'habitation, neufs ou anciens, dans les parties privatives d'ici 2015. Comme le précise le site *nouvelobs.com*, *"la responsabilité de l'installation et de la maintenance du détecteur incombera à l'occupant du logement, qu'il soit ou non propriétaire, sauf pour les locations saisonnières, foyers, logements de fonction et locations meublées"*. Dans ce cas, l'installation et l'entretien du détecteur reviendra au propriétaire. L'occupant du logement sera tenu de fournir une déclaration d'installation à son assureur. *"Les compagnies d'assurance ne seront pas autorisées à réduire la prise en charge des sinistres en cas de non-respect de l'obligation d'installer un détecteur ou de défaut de déclaration d'installation. En revanche, elles pourront baisser la prime des assurés qui se conforment à la loi."*

250.000 incendies domestiques par an

À ceux qui dénoncent une nouvelle obligation contraignante, le ministère du Logement rétorque que les 250.000 incendies domestiques recensés chaque année en France font en moyenne 10.000 victimes, dont 800 morts, parmi lesquels un tiers ont moins de 14 ans. Or, l'installation de détecteurs de fumée est de nature à réduire considérablement la gravité des sinistres en permettant notamment une intervention plus rapide des soldats du feu. Ces derniers soutiennent la mesure. *"Dans les années 80, le Québec s'est équipé de détecteurs. Bilan : un tiers de morts en moins en cinq ans"*, explique Jean-Luc Queyla, chef du groupement des sapeurs-pompiers du Grand Avignon (*Libération*, 10/03/2010).

Un coût de seulement 10 à 50 euros

Facile à installer, le coût d'un tel appareil est loin d'être prohibitif : il varie de 10 à 50 euros selon les modèles. En revanche, il est impératif d'acquérir un appareil bénéficiant de la marque NF EN 14604 qui garantit sa fiabilité. ■

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'ignorance des obligations légales à l'origine de nombreuses condamnations pénales

"Les accidents du travail constituent l'une des principales causes qui envoient les responsables d'entreprises ou les membres de l'encadrement devant les tribunaux. Ils sont fréquemment à l'origine de condamnations effectives pour les responsables, bien souvent de façon lourde", constate Michel Soriano, ancien dirigeant de PME/PMI. Dans un récent ouvrage consacré au risque pénal dans l'entreprise (voir ci-contre), il estime que celui-ci provient le plus souvent d'une ignorance des obligations légales qui incombent aux dirigeants et aux managers. Exemples et jurisprudences à l'appui, il s'attache donc à rappeler les principales règles en vigueur. Ainsi, en matière de santé et de sécurité au travail, il insiste particulièrement sur la nécessité de disposer d'un document unique d'évaluation des risques régulièrement mis à jour.

"Managers, vous êtes pénalement responsables", par Michel Soriano, Éditions Maxima, décembre 2010, 270 p., 28,80 euros.

En matière de sécurité au travail, le nombre de condamnations pénales découle directement de nombre encore très élevé d'accidents. *"Comment penser que les conséquences pénales ne puissent être lourdes, lorsque l'on sait qu'il a plus de 700.000 accidents du travail avec arrêt et qu'environ 1.400 personnes perdent la vie tous les ans de ce fait"*. D'où la nécessité d'agir pour faire baisser d'un même mouvement le nombre d'accidents et de maladies professionnelles et les condamnations qui en résultent pour la hiérarchie du dirigeant au chef d'équipe.

Agir prioritairement sur trois grands facteurs de risque

Il faut cesser de voir les accidents comme des fatalités. Certes le risque zéro n'existe pas. Toutefois, *"entre un certain laxisme et une politique d'entreprise volontariste et responsable, le risque peut être considérablement réduit"*, affirme Michel Soriano. Selon lui, trois grands facteurs influent très directement sur le niveau de sécurité dans l'entreprise et sur l'issue des poursuites pénales :

- **La conformité des matériels et installations :** *"Les tribunaux considèrent qu'aujourd'hui tout le parc de machine français doit être conforme à la réglementation"*, précise Michel Soriano. Or, s'assurer de la conformité est tout sauf simple tant les textes sont nombreux et complexes. L'auteur conseille donc de *"se faire aider par un organisme de contrôle agréé"*. Ceux-ci préciseront alors les éventuelles actions de mise en conformité nécessaires.
- **Les procédures, modes opératoires et formations :** Il s'agit, de s'assurer que chaque employé dispose bien des instructions, de l'expérience et de la formation nécessaire pour occuper son poste de travail.
- **L'ambiance de travail et le climat social dans l'entreprise :** Michel Soriano souligne avec raison tout au long de son ouvrage que *"les principaux aspects du risque pénal ont inévitablement un lien avec le mode de management"*. C'est particulièrement vrai en matière de sécurité, l'expérience démontrant que le niveau de sécurité est fortement corrélé au climat social.

Moins de condamnations et davantage de performance !

Si bien que pour Michel Soriano, la prévention des risques doit être envisagée comme un élément d'une politique globale visant à la performance. *"Pour une même activité,* écrit-il, *l'entreprise qui a les taux d'accident du travail et d'absentéisme les plus bas, est celle ayant le meilleur climat social, le meilleur management, et par conséquent, les meilleurs résultats !"* ■

Un impératif : le document unique d'évaluation des risques

Pour Michel Soriano, ***"il est indispensable d'insister particulièrement sur l'impératif d'établir le document unique d'évaluation des risques."*** Tout d'abord parce qu'il constitue un préalable indispensable au lancement d'une politique de prévention cohérente et globale. Enfin parce que *"ce document est devenu un des éléments clés de la condamnation pénale en cas d'accident"*.

L'auteur précise ainsi que ***"la seule absence ou non-conformité de ce document fait encourir une peine de 1.500 à 3.500 € d'amende au dirigeant. En cas d'accident, cette peine est portée à 1 an d'emprisonnement et/ou 15.000 € d'amende plus les dommages et intérêt. Cette peine est triplée en cas d'incapacité de travail supérieure à trois mois."*** D'où la nécessité absolue d'élaborer ce document et de le mettre à jour chaque fois qu'un changement dans l'organisation l'impose et, dans tous les cas, une fois pas an. ■

Dans notre bibliothèque...

Jour après jour, les spécialistes de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale en vue de présenter aux lecteurs d'*Altersécurité* un large panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les nôtres. 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.

● ***"Emploi atypique et troubles dépressifs en France à partir de l'Enquête décennale santé 2003"*, par Gaëlle Santin, Christine Cohidon, Marcel Goldberg, Ellen Imbernon, Bulletin épidémiologique hebdomadaire (BEH), Institut de veille sanitaire, 23 février 2010.**

Les personnes occupant des emplois dits *"atypiques"* - emplois *"flexibles"* à temps partiel ou à durée limitée - sont plus souvent victimes de dépressions que celles qui occupent des emplois stables, établit cette récente étude réalisée par des chercheurs de l'Institut de veille sanitaire (InVS). Grâce à un échantillon de près de 12.000 actifs, les auteurs ont acquis une vision fine du phénomène.

Il semble notamment que les femmes soient plus exposées que les hommes. Ainsi, *"les femmes en contrat à durée déterminée sont plus touchées par les troubles dépressifs que celles bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée"*, tandis que *"l'on n'observe pas de différence chez les hommes selon le type de contrat"*. En revanche, les hommes semblent mal vivre le travail à temps partiel. *"Un temps partiel actuel subi ou une expérience passée du temps partiel sont associés à la symptomatologie dépressive, et ce quel que soit le sexe."*

BEH Bulletin épidémiologique hebdomadaire

Emploi atypique et troubles dépressifs en France à partir de l'Enquête décennale santé 2003

De façon somme toute logique, le point clé semble être le caractère subi ou non de la situation. L'étude remarque ainsi que les femmes travaillant à leur compte sont moins concernées par les symptômes dépressifs. *"Le temps partiel subi est associé à une fréquence accrue de symptôme dépressif, alors que ce n'est pas le cas pour le temps partiel choisi."*

Cette dernière remarque souligne bien sûr les risques accrus induits par la crise économique et sociale qui multiplie les situations subies. *"Le contexte économique actuel, qui engendre une insécurité de l'emploi touchant particulièrement les travailleurs occupant un emploi atypique, souligne la nécessité de surveiller la santé de ces populations et tout particulièrement leur santé psychique"*, concluent les auteurs. ■

Le média du mois

Travail & Changement

Le magazine de l'Anact insiste sur la nécessité d'une *"mise à jour permanente du document unique"*

La dernière livraison du magazine de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est consacrée au second Plan Santé au Travail. Les auteurs reviennent notamment sur le rôle que ce plan confie au document unique dans un contexte de mutation des risques professionnels.

Prendre en compte les nouveaux risques

"Si les risques dits classiques demeurent (risques physiques liés à des dangers matériels…), d'autres, moins faciles à cerner, sont apparus, ou deviennent davantage visibles aux yeux de la société. […] *La première étape consiste donc à répertorier tous ces risques dans un document unique d'évaluation, risques psychosociaux compris"*, notent les auteurs du dossier. Chargée de mission du département Santé et travail de l'Anact, Pascale Merciéca se montre optimiste : *"Il a fallu quelques années pour que les TMS soient enfin pris en compte dans le document unique. Aujourd'hui, cela se pratique presque naturellement. Il faut refaire ce même cheminement avec le stress et les risques psychosociaux."*

Analyser les risques réels sur le terrain

La clé d'une démarche réussie ? *"Prendre en compte les conditions réelles auxquelles sont exposés les salariés et partir des situations de travail"*, ce qui exclut par avance toutes les évaluations réalisées à distance sans se rendre effectivement sur le ou les sites de l'entreprise. En effet, on ne le répétera jamais assez : le document unique n'est pas une formalité administrative. Il est un document opérationnel permettant de piloter des actions visant à améliorer concrètement les conditions de travail, ce qui est toujours bénéfique à l'entreprise. Enfin, ultime recommandation : il faut adopter une culture de la prévention et évaluer les risques lors de tout changement significatif dans l'organisation du travail. Une façon de faire qui rejoint l'obligation légale de mettre à jour le document unique lorsqu'un changement survient dans l'entreprise. ■

Travail & Changement n° 330, mars-avril 2010, consultable en ligne sur www.anact.fr

altersécurité infos — La lettre de Point Org Sécurité

4, rue Preschez, 92210 Saint-Cloud - Tél : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Le site général de POS : www.point-org-securite.com
L'assistance à l'évaluation des risques professionnels : www.evrp.org
La formation Sauveteur Secouriste du Travail : www.sauveteur-secouriste-du-travail.org
Le site de la lettre : www.altersecurite.org