

Altersécurité infos

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

N° 82, janvier 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

Harcèlement moral : un risque professionnel à évaluer et à prévenir

“En dix ans, le harcèlement moral a connu une profonde mutation. Il est entré dans la grande famille des risques psychosociaux”, remarque un récent dossier du magazine Liaisons sociales. Si bien que, pour les entreprises, il est devenu “impossible de ne plus prendre le sujet au sérieux, sous peine de lourdes condamnations”.

Le management en ligne de mire

La prise de conscience date de la mise en examen, en juillet dernier, de Didier Lombard, PDG de France Télécom, pour “harcèlement moral”. Un véritable “coup de tonnerre” pour le magazine qui y voit une double rupture, parce que “l'affaire est portée au pénal” et parce que la procédure, loin de mettre seulement en cause des hommes, “vise à démontrer que des pratiques managériales peuvent être pathogènes”.

Le message est clair ! Désormais, il ne s'agit plus de poursuivre les agissements déviants de tel ou tel “petit chef” mais de porter un jugement sur l'organisation du travail et les règles de management. “Le harcèlement moral ne se résume plus à un conflit de personnes. Aujourd'hui chacun admet qu'il y a des racines organisationnelles profondes”, souligne Patrice Adam, maître de conférences en droit privé de l'université de Lorraine. Et de préciser : “La Cour de cassation l'a également reconnu, par l'arrêt de novembre 2009. Elle estime que le harcèlement moral peut être caractérisé par des techniques de gestion du personnel.”

Obligation de sécurité de résultat

Cette évolution est loin d'être neutre pour les professionnels de la prévention des risques. En effet, comme le précise l'universitaire, “devant les juges du fond, la notion de harcèlement moral se dilue peu à peu dans l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé

mentale”. Au plan pratique, cela signifie que le harcèlement moral doit être considéré de la même façon que les autres risques menaçant la santé physique ou mentale des employés. Comme l'explique l'avocate Deborah David, “une fois que le mal est fait, l'employeur ne peut plus rattraper ses erreurs depuis que la Cour de cassation impose à l'entreprise une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et en particulier en matière de harcèlement moral”.

Une première parade : le document unique

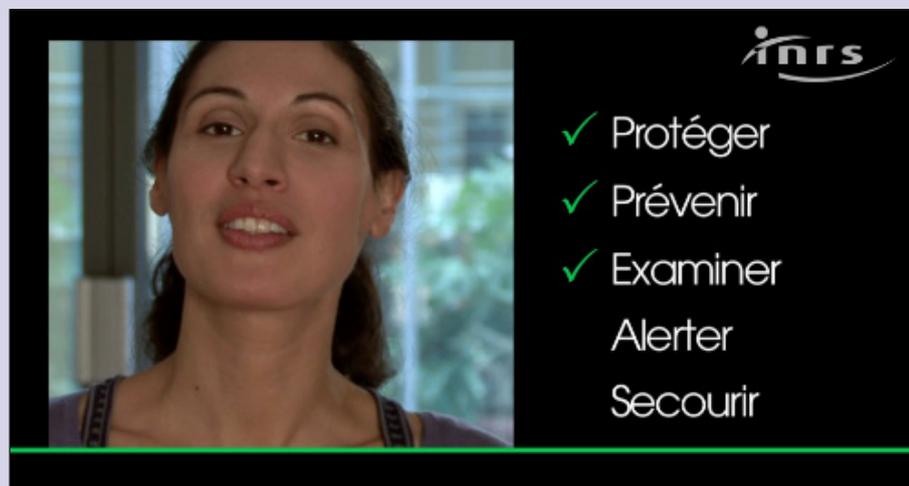
Dès lors, la seule parade efficace tient à la prévention. “Les textes obligent l'employeur à prévenir ces risques professionnels”, précise l'avocate en soulignant notamment que “les entreprises doivent se doter d'un document unique”. De fait, en cas de procédure, l'absence d'un document unique d'évaluation des risques à jour ne manquerait pas d'être mise en avant pour démontrer que l'employeur n'a pas rempli ses obligations.

Mais encore faut-il que ce document soit réalisé de façon professionnelle, sans omettre d'aborder tous les types de risques et en prenant en compte les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles telles que celles mises en évidence par Liaisons sociales ! A cette condition, en permettant d'identifier les problèmes et de mettre en œuvre des mesures correctrices, le document unique deviendra un double instrument de prévention. Il contribuera en effet à protéger d'un même mouvement l'entreprise et ses salariés contre les conséquences dramatiques résultant d'éventuels manquements organisationnels ou managériaux. ■

Pour aller plus loin :
Liaisons sociales magazine, janvier 2013.

Lu pour vous

Un témoignage vidéo pour découvrir le rôle des Sauveteurs secouristes du travail



“**P**ourquoi devenir Sauveteur secouriste du travail ? Quelles sont ses missions ? Comment est-il formé ?” Telles sont les questions auxquelles répond une récente vidéo didactique réalisée par l'INRS.

Une fonction essentielle

À travers le témoignage de Delphine, une employée de PME devenue SST, on découvre les missions assurées par ces salariés engagés au service des autres : être “le premier maillon de la chaîne de secours” mais aussi participer de façon constante à la prévention des risques professionnels. Des missions résumées en cinq verbes : “protéger, prévenir, examiner, alerter, secourir”. On mesure ainsi le rôle essentiel assuré par les SST.

Fierté et compétences

Si bien que Delphine ne cache pas la légitime fierté qu'elle tire de cet engagement et des compétences acquises. Car pour accéder à la fonction de SST, il est nécessaire de suivre une formation spécialisée dispensée par des moniteurs habilités. Loin d'être théorique, cette formation est très pratique. Elle vise en effet à permettre au SST de réagir efficacement à tous les types d'accidents pouvant survenir dans l'entreprise. “Je peux, par exemple, porter secours à une personne qui a une plaie qui saigne ou qui est en train de s'étouf-

fer”, confie Delphine.

Une formation pratique dispensée en 12 h

Des capacités acquises suite à un investissement initial plus que raisonnable : le Certificat de Sauveteur secouriste du travail (SST) est en effet délivré à l'issue d'une formation pratique de seulement 12 h réparties sur deux jours. Quelques heures pour apprendre les bons réflexes permettant de sauver des vies : comment ne pas saisir une telle opportunité ! ■



Le Certificat de Sauveteur secouriste du travail (SST) est délivré à l'issue d'une formation pratique permettant de réagir efficacement à tous les types d'accidents pouvant survenir en entreprise.

Ci-dessus, une démonstration réalisée lors d'une formation dispensée sous l'égide de Point-Org-Sécurité.

Pour découvrir les formations SST dispensées par les moniteurs de Point-Org-Sécurité : www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La qualité de vie au travail, nouveau facteur de performance de l'entreprise

Inscrit à l'agenda 2013 des partenaires sociaux, le thème de la qualité de vie au travail fait l'objet du dernier dossier de la revue *Travail & changement* publiée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Pour les experts sollicités ce défi “requiert d'envisager le travail autrement, en allant au-delà de l'action corrective ou préventive”. Comment ? En cessant d'opposer - comme on le

fait encore trop souvent - qualité de vie au travail et performance économique.

A l'instar des intervenants de Point-Org-Sécurité, les experts de l'Anact estiment en effet que les bonnes conditions de travail dopent toujours la compétitivité de l'entreprise. Cela s'explique par l'émergence d'un univers professionnel post-taylorien dans lequel la performance ne résulte plus tant de l'obéissance à des normes, des règles et des chefs que de la capacité des employés à s'investir et à prendre des initiatives. “Les entreprises ont compris que la productivité du travail a changé de régime : elle doit valoriser davantage l'engagement individuel des salariés dans les finalités et la réussite de leur travail”, estiment les experts.

Dans un tel contexte, la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels ne peuvent donc plus être envisagées comme de vulgaires gadgets de communicants ou de simples contraintes administratives. Comme le souligne l'Anact, “l'enjeu de la qualité de vie au travail se situe essentiellement dans la réponse à cette question aigüe : comment l'organisation peut-elle soutenir et développer la capacité des salariés à... s'organiser pour coopérer, prendre des décisions, déployer un travail de qualité, créateur de valeur et facteur d'accomplissement ?”



Pour aller plus loin :

Les promesses de la qualité de vie au travail, dossier paru dans le magazine *Travail & Changement* n° 347 de janvier-février 2013, librement téléchargeable sur le site de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) à la rubrique publication : www.anact.fr.

Dossier

Travail par grand froid : des précautions simples pour réduire les risques

L'hiver est là et, avec lui, des risques spécifiques que doivent prendre en compte les employeurs et les travailleurs. Voici, sans prétendre être exhaustif, quelques actions à mettre en œuvre pour faire face efficacement à la chute des températures.



1 Recenser les risques spécifiques du travail en période hivernale dans le document unique et évaluer la pénibilité qui en résulte

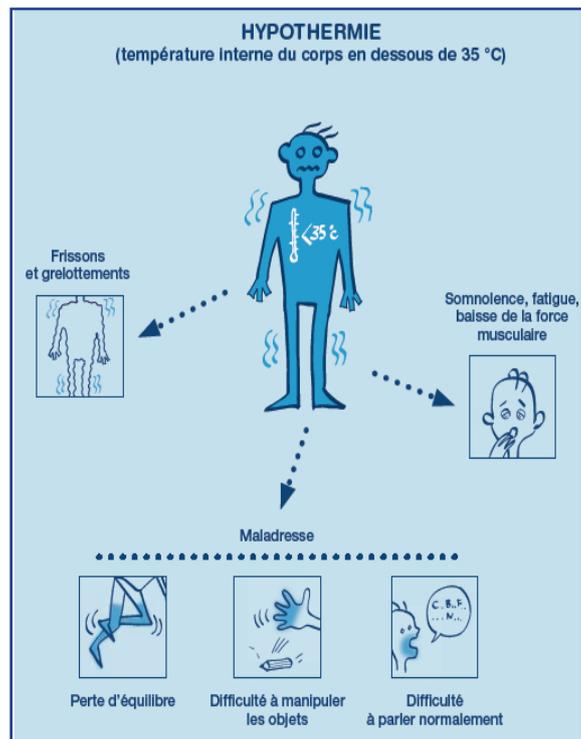
Les risques induits par les conditions météorologiques hivernales doivent être spécifiés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) afin de permettre l'adoption de mesures destinées à les atténuer. Enfin, rappelons que les "températures extrêmes" font partie des facteurs de risques à mentionner dans les fiches individuelles d'exposition à la pénibilité. ■

Pour aller plus loin :

Voir notamment *Altersécurité* n°70, 71 et 72 consultables sur www.altersecurite.org.

2 Adapter l'organisation du travail et les équipements individuels aux températures

"Fatigue accrue, perte de dextérité... Le froid peut avoir des répercussions sur la qualité du travail et provoquer directement ou indirectement des accidents. L'effet d'ordre général le plus sérieux est



l'hypothermie. Ses conséquences peuvent s'avérer dramatiques : troubles de la conscience, coma, voire décès", soulignent les experts de l'INRS. Ils rappellent aux employeurs la nécessité de "d'organiser le travail, d'aménager des locaux de pause chauffés, de fournir des équipements de travail adaptés et des vêtements de protection aux salariés." tout en énonçant les recommandations suivantes à l'intention des travailleurs :

- "En cas de journées froides et venteuses, reportez, si vous en avez la possibilité, vos déplacements et journées de travail à l'extérieur" ;
- "Portez des vêtements adaptés, un bonnet et des chaussures antidérapantes" ;
- "Quand vous êtes au froid, essayez de rester en mouvement.

Alternez les phases d'activité et les pauses dans un espace chauffé (mais pas surchauffé)".

- "Mangez régulièrement et pensez à vous hydrater avec des boissons chaudes" ;
- "Apprenez à reconnaître les signaux d'alerte de l'hypothermie (voir schéma ci-dessus réalisé par l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé)". ■

Pour aller plus loin :

www.inrs.fr/accueil/situations-travail/exterieur/froid-exterieur.html[prevenir-maladie-hivernale.html](http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/exterieur/froid-exterieur.html#prevenir-maladie-hivernale.html)

3 Réduire ses déplacements et s'y préparer davantage

Le froid affecte les conditions de circulation et accentue considérablement les risques d'accident. Il convient donc, lorsque c'est possible, de reporter ses déplacements et, à défaut, de veiller à :

- bien les préparer en se renseignant sur les conditions météorologiques afin d'adapter les itinéraires et d'anticiper la durée du trajet ;
- disposer d'un véhicule révisé et doté d'équipements adaptés aux conditions météorologiques : pneus neiges, chaînes, etc.
- disposer dans le véhicule d'une couverture, d'une boisson chaude et d'un téléphone portable chargé. ■

Pour aller plus loin :

www.sepr-route.fr/SEPR_WEB/FR/parutions-1-4-revue_prevention_routier_dans_l_entreprise.awp.

4 Prévenir la transmission des maladies hivernales

L'hiver est propice à la propagation des maladies comme la grippe ou la gastro-entérite. Toutefois, comme le rappelle l'INRS, "des gestes simples permettent de réduire les risques de transmission" à tout le collectif de travail. Il est ainsi recommandé de :

- "Se laver les mains plusieurs fois par jour", ce qui implique de mettre à disposition des travailleurs du savon liquide et des essuie-mains en papier à usage unique ou un dispositif de séchage par soufflerie ;
- "se couvrir la bouche et le nez avec sa manche ou un mouchoir en cas de toux ou d'éternuements" ;
- "procéder à l'aération régulière des locaux de travail pour renouveler l'air". ■

Pour aller plus loin :

www.inrs.fr/accueil/header/actualites/prevenir-maladie-hivernale.html

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.

Livre blanc sur la souffrance au travail des fonctionnaires et des agents publics

Présenté par la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF)
198 p., novembre 2012. Cet ouvrage est librement téléchargeable sur www.fgaf.org/upload/101212_171243_PEEL_8AfkX2.pdf,

"On pouvait par le passé imaginer que la fonction publique constituait un secteur d'activité qui demeurerait à l'abri des difficultés ren-

contrées ailleurs dans le monde du travail : un recrutement par concours, la garantie de l'emploi, la gestion paritaire des carrières ou une stricte égalité salariale entre hommes et femmes pouvaient donner à penser que les agents de la fonction publique échappaient aux

pressions générées par le monde du travail", écrit François Portzer, Secrétaire général de la FGAF en introduction du Livre Blanc réalisé par son organisation au sujet du mal-être professionnel des fonctionnaires et des agents de la fonction publique.

La lecture de cet ouvrage invite à revenir sur cette idée préconçue. Au fil des cas concrets présentés, on réalise que, loin de faire exception, la fonction publique n'est pas épargnée par les maux qui frappent aujourd'hui à des degrés divers l'ensemble du monde professionnel : stress, harcèlement, perte de sens... Avec toutefois une spécificité : un déni plus accentué qui renforce encore la souffrance et rend plus difficile la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées. ■

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 livre du mois :

Comprendre, analyser et prévenir l'absentéisme



"Pourquoi les salariés s'absentent-ils ? S'agit-il d'un choix ou d'une impossibilité de faire autrement ?" Tous les employeurs confrontés à l'absentéisme se sont déjà posés ces questions. Un récent ouvrage du sociologue Thierry Rousseau peut les aider à trouver, par eux-mêmes, les bonnes réponses.

Ne pas se fier aux recettes toutes faites

Le grand mérite de l'auteur est en effet de reconnaître qu'"il n'existe pas de recette toute faite pour prévenir l'absentéisme dans une organisation". Plus précisément, il refuse aussi bien l'idée selon laquelle l'absentéisme résulterait de comportements strictement individuels que l'approche focalisant sur le seul rôle de l'organisation du travail. À ces conceptions empreintes d'idéologie, il oppose une vision plus ouverte, plus compréhensive et surtout plus dynamique

puisqu'elle associe l'analyse des données, l'enquête sur le terrain et la mise en œuvre de mesures de prévention.

La clef de la réussite ? Rechercher les causes d'absentéisme dans le travail quotidien. "C'est en allant voir ce qui se passe concrètement dans les services, dans les ateliers, sur les chaînes de fabrication qu'on peut mieux comprendre l'organisation du travail et ce qui a pu changer pour provoquer une hausse de l'absentéisme", explique Thierry Rousseau dans un entretien accordé à Préventica (www.preventica.com) Une méthode qui n'est pas sans rappeler la façon dont procèdent les intervenants en prévention des risques qui se rendent dans les entreprises pour les aider dans la réalisation de leur document unique d'évaluation des risques.

Le meilleur remède : améliorer les conditions de travail

Cette attention au réel a en tout cas permis à l'auteur de découvrir combien les causes de l'absentéisme peuvent être subtiles. Un exemple : "Dans une entreprise où la direction met en place une politique de flexibilité appelant à augmenter la polyvalence des opérateurs, ceux-ci peuvent développer un sentiment d'interchangeabilité, les amenant à s'interroger sur leur rôle dans l'entreprise. Leur désengagement se traduira alors par une augmentation des absences." Toutefois, pour lutter contre l'absentéisme, le remède le plus efficace consiste encore et toujours à prêter attention à l'environnement et aux conditions de travail. "C'est le principal levier", conclut Thierry Rousseau. ■

Pour aller plus loin :

Absentéisme et conditions de travail : l'énigme de la présence, par Thierry Rousseau, Éditions ANACT, novembre 2012, 188 p., 19 euros (à commander sur www.anact.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