

Altersécurité infos

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

N° 87, juin 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.

Éditorial

LE DOCUMENT UNIQUE un outil opérationnel et vivant au service des entreprises !

"Il ne faut pas faire le document unique d'évaluation des risques dans le seul but formel de répondre à la réglementation", souligne une récente brochure éditée par la Carsat Aquitaine et le Groupe Afnor (voir page 4). Telle est également notre vision du document unique !

Une démarche bénéfique à la performance

En effet, à l'instar des auteurs de ce guide, nous faisons en sorte que l'évaluation des risques ne soit pas vécue par les employeurs comme une corvée administrative de plus, mais comme une opportunité de progrès. En effet, bien réalisé, le document unique se révèle un formidable outil opérationnel. *"L'objectif de l'évaluation des risques est de réduire les accidents et maladies liés au travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés."* Elle est donc éminemment bénéfique à l'entreprise, y compris au plan de sa performance globale. *"Elle doit en permettre aux employeurs de réduire les coûts directs, notamment ceux des cotisations accidents de travail, mais aussi les coûts indirects liés à l'absentéisme, aux perturbations de production, etc."*

Un travail de terrain au service du terrain !

Pour jouir de ces bienfaits, il faut toutefois que le document unique soit correctement réalisé. Les experts de la Carsat et du Groupe Afnor mettent ainsi en garde contre *"les grilles d'évaluation préformatées"* qui peuvent servir de bases de travail mais ne permettent pas, à elles seules, de rendre compte des situations de travail réelles. De fait, l'évaluation des risques nécessite de s'immerger dans l'entreprise. Elle doit se réaliser sur site par des personnes qualifiées et ne peut être réalisée à distance sous peine

de perdre son caractère opérationnel. L'élaboration du document unique est un travail de terrain, accompli au service du terrain !

Un outil à faire vivre

Le document unique est donc un reflet raisonné des différentes tâches quotidiennes réalisées par les travailleurs de l'entreprise. C'est un outil opérationnel et vivant. Cela implique qu'il épouse les différentes évolutions de l'organisation par des mises à jour régulières. *"Une par an a minima, lors de tout accident du travail, de modification d'installation, ou de modification réglementaire"*, précise le guide réalisé par la Carsat et de l'Afnor. Souvent sollicités pour réaliser ces mises à jour, nos intervenants ont pu constater à quel point ces rendez-vous étaient attendus par les employeurs comme par les employés. Parce qu'ils permettent de prendre un peu de recul, de faire le point sur les actions entreprises et de mesurer le chemin accompli par les collectifs de travail.

Un antidote au court-termisme

Dans une vie économique souvent trépidante et soumise à une avalanche d'impératifs immédiats, l'élaboration du document unique permet donc de remettre en perspective non seulement les risques professionnels, mais le travail quotidien de chacun. Comme le confie un patron dans la brochure de la Carsat: *"Il faut prendre le temps de se poser un peu."* Tel est aussi le bienfait du document unique: inciter les collaborateurs à s'extraire du quotidien pour ouvrir de nouvelles pistes d'action et d'amélioration. Le document unique est donc aussi un antidote à la routine, un stimulateur de changements et un atout pour les entreprises qui souhaitent se projeter avec confiance et performance dans l'avenir. ■

Lu pour vous

Les priorités de la prochaine stratégie européenne en SST esquissées à Londres

Lors d'un discours en février dernier à Londres, le Commissaire européen László Andor a dévoilé les axes qui devraient être poursuivis par la prochaine Stratégie européenne en santé et sécurité au travail pour 2013-2020. Comme le relate le site d'information spécialisé Eurogip, "Il s'agira de s'attaquer plus efficacement aux problèmes de santé mentale liés au travail, aux maladies professionnelles, aux TMS et aux risques potentiels des nouvelles technologies ainsi qu'à la prévention de ces risques".

Autre chantier prioritaire: mettre en œuvre plus efficacement la législation de



l'UE dans les entreprises de petites et de très petites tailles. Enfin, preuve que les bouleversements induits par la démographie du Vieux Continent restent une préoccupation majeure, le Commissaire européen a souligné la nécessité de "faciliter le vieillissement en bonne santé" et de développer "une politique de prévention tout au

long de la vie professionnelle". Lors de cette allocution, László Andor s'est par ailleurs montré satisfait des résultats de la Stratégie européenne 2007-2012 en santé et sécurité au travail (SST). Selon lui, l'objectif visé - réduire l'incidence des accidents du travail de 25 % - serait en effet atteint.

Du côté des partenaires sociaux européens, l'enthousiasme est cependant moindre. Ces derniers s'inquiètent en effet du retard pris dans l'élaboration de la nouvelle stratégie européenne. Il semble en effet qu'elle ne sera formellement adoptée qu'en 2014, soit avec plus d'un an de retard...

Pour aller plus loin : Eurogip Infos, n° 79, librement téléchargeable sur www.eurogip.fr

Une étude américaine démontre que le stress favorise la routine

Certains managers pensent encore qu'en mettant leurs collaborateurs sous pression, ils les pousseront à donner le meilleur d'eux-mêmes... Or, comme vient de le démontrer une étude parue dans le *Journal of Personality and Social Psychology* et relatée par *Le Figaro* (30/05/2013), il n'en est rien!

En effet, après avoir suivi 65 étudiants pendant une période de 10 semaines incluant 15 jours d'exams, l'équipe du Professeur Wendy Wood (ci-contre) de l'University of Southern California a remarqué "qu'en

cas de forte pression, nos réflexes nous poussent à nous tourner vers le réconfort de la routine, quelle qu'elle soit".

Le stress pousse à se réfugier dans les habitudes

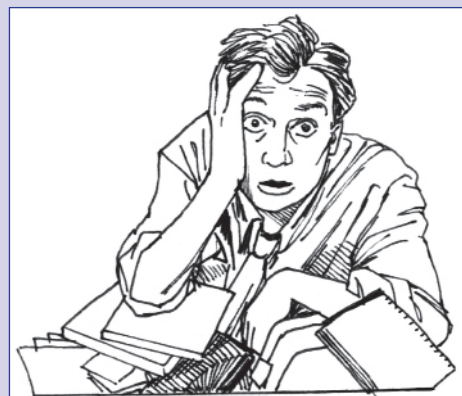
Un phénomène que la science explique ainsi: "Quand la volonté est réduite par le stress, il est plus aisé de se soumettre à ses réflexes ou habitudes plutôt qu'à débattre des avantages potentiels de solutions alternatives". Et de souligner que le stress réduit voire anihile les principales qualités attendues

des salariés dans un environnement économique changeant: la réactivité, l'esprit d'initiative ou encore la créativité. "Les habitudes persistent en cas de fatigue, lorsque l'on n'a pas assez d'énergie pour se contrôler. Une habitude ne demande ni motivation, ni réflexion, ni volonté", dit-elle.

Interrogée par *Le Figaro*, Edith Salès-Wuillemin, professeure de psychologie sociale à l'Université Paris 8 décrit ainsi le processus psychologique à l'œuvre: "Le stress naît d'un sentiment de perte de contrôle causé par l'écart entre la faiblesse des moyens à disposition et le but à atteindre. Au contraire, une habitude est une tâche que nous avons tellement répétée et optimisée que nous l'exécutons sans réfléchir, ce qui donne une impression rassurante de maîtrise".

Le management par le stress doublement néfaste

L'étude réalisée par les chercheurs de l'University of Southern California vient donc confirmer ce qu'affirmaient déjà les experts en santé et sécurité au travail: le management par le stress n'est pas seulement néfaste pour les travailleurs qui le subissent. Il l'est également pour les or-



"Quand la volonté est réduite par le stress, il est plus aisé de se soumettre à ses réflexes ou habitudes plutôt que de débattre des avantages potentiels de solutions alternatives."

ganisations qui le mettent en œuvre. Surtout dans une conjoncture économique favorisant les entreprises agiles capables de s'adapter rapidement aux fluctuations du marché et aux exigences de clients de plus en plus versatiles. On ne saurait donc mieux démontrer que l'identification, l'évaluation et la prévention du stress - notamment via le document unique - sont des démarches bénéfiques à la performance des organisations. ■

Pour aller plus loin : "How do people adhere to goals when willpower is low? The profits (and pitfalls) of strong habits", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 104(6), juin 2013. Cet article peut être commandé sur le site de l'American Psychological Association : www.apa.org.

Dossier

Une obligation encore mal appréhendée : l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique

Dans un avis publié en mai 2013, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) recommande que le Code du Travail mentionne explicitement l'obligation, pour les employeurs, d'évaluer dans leur document unique les risques pour la santé mentale auxquels sont exposés leurs salariés. Cette recommandation révèle que nombre d'employeurs n'ont pas encore perçu que l'obligation qui leur est faite de protéger la "santé physique et mentale" de leurs travailleurs implique nécessairement d'intégrer les risques psychosociaux dans le document unique. Toutefois, une fois cette nécessité perçue, reste encore à savoir comment s'y prendre ! Parmi d'autres ressources documentaires, deux récentes publications de l'INRS répondent à ce besoin. Voici quelques-unes de leurs préconisations.

Les risques psychosociaux étant par nature plus abstraits que les risques physiques, les experts de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) s'attachent d'abord à les définir.

Définition des risques psychosociaux

Très concrètement, ils expliquent ainsi que les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail dans lesquelles on constate la présence de :

- stress: "déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face";
- violences externes: "insultes, menaces, agressions, exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise";

- violences internes: "harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés au sein de l'entreprise".

Les risques psychosociaux ne sont pas des fatalités

Comme le note l'INRS, ces risques ne sont pas nécessairement des fatalités: "Ils peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation ou les relations de travail." En termes de prévention, tout l'enjeu consiste donc à évaluer, non les risques eux-mêmes, mais les facteurs de risques, sur lesquels il sera possible d'agir. En effet, le document unique est réalisé dans un but opérationnel, en vue de réaliser des plans de préventions adaptés à la situation réelle de l'entreprise.

Pour aller plus loin: "Risques psychosociaux et document unique. Vos questions, nos réponses", téléchargeable sur www.inrs.fr.



Les facteurs de risques à évaluer par unité de travail :

L'intensité et la complexité du travail : Ce facteur de risque se mesure au regard d'éléments tels que "les rythmes de travail, la précision des objectifs, l'adéquation des objectifs avec les moyens alloués, la compatibilité des instructions de travail, les modalités d'organisation de la polyvalence, les interruptions perturbatrices et les niveaux de vigilance requis"

Les horaires de travail difficiles : Il s'agit ici de prendre en compte la durée du travail mais aussi la façon dont les horaires sont organisés pour percevoir s'ils génèrent ou non des interférences avec les obligations familiales des travailleurs. Les horaires de nuit, décalés ou alternés sont bien sûr aussi à signaler, ainsi que la capacité des travailleurs à organiser et à prévoir leur temps de travail.

Les exigences émotionnelles : Ce facteur de risque concerne d'abord les métiers qui mettent les professionnels "en contact avec la souffrance et la détresse d'autrui". Ils concernent toutefois potentiellement tous les postes en contact avec la clientèle.

La faible autonomie au travail : Il s'agit d'évaluer les marges de manœuvres et les possibilités d'initiatives qui sont laissées au tra-

vailleur tant à court terme qu'à long terme. Plus elles sont faibles, plus cela génère de stress.

Les rapports sociaux dégradés : La qualité des relations entre collègues et avec la hiérarchie, le soutien que celle-ci apporte aux subordonnés, le niveau de reconnaissance dont jouissent les salariés sont des facteurs cruciaux pour préserver la santé mentale des membres des collectifs de travail.

Les conflits de valeurs : Il ne s'agit pas seulement d'identifier les cas de conscience qui peuvent se poser à certains salariés dans l'exercice de leur métier, mais, plus globalement, de réfléchir à la question du sens des tâches accomplies.

L'insécurité de l'emploi : Ce risque provient évidemment de "la crainte de perdre son emploi" mais aussi de la peur de "ne pas maîtriser les évolutions de son métier". ■

Pour aller plus loin: "Évaluer les risques psychosociaux: l'outil RPS-DU", téléchargeable sur www.inrs.fr.

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.

Prévenir la pénibilité au travail Des engagements aux plans d'action

Par Nicole Raoult et François Guérin,
Éditions Liaisons, mai 2013, 233 p., 29 €.

Depuis plusieurs mois, une nouvelle obligation légale incite les entreprises à agir pour diminuer ou supprimer les facteurs définis comme constitutifs de la pénibilité.

Ainsi, est-il demandé aux entreprises de "conduire un diagnostic des situations de travail et de détecter celles qui sont caractérisées par les facteurs de pénibilité".

Pour découvrir l'étendue réelle de cette obligation et la façon de s'y conformer avec

efficacité, cet ouvrage s'appuie sur l'expérience de nombreux spécialistes. De la sorte, il propose une analyse de la problématique dans son ensemble: "des différentes facettes de la pénibilité et de l'évolution de la santé au travail, à la négociation en entreprise en vue de la mise en place d'un plan d'action, sans oublier la gestion des fins de carrières".

Un ouvrage fort utile pour comprendre les tenants et aboutissants d'une démarche plus que jamais nécessaire dans le contexte actuel d'allongement de la vie professionnelle. ■

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 document du mois :

Management de la santé et de la sécurité au travail

Un recueil de retours d'expériences à l'usage des PME

Face aux obligations qui leur incombent en matière de santé et de sécurité au travail, les PME se sentent plus souvent démunies que les grands groupes. Parce qu'elles estiment, à tort ou à raison, que le temps, les moyens ou les compétences spécialisées leur font défaut. Et aussi parce qu'il y a tant d'autres priorités à traiter...

Se nourrir de l'expérience de ses pairs

C'est la raison pour laquelle, plutôt qu'éditer un énième catalogue de prescriptions, la Carsat d'Aquitaine et le Groupe Afnor ont pris le parti de partager l'expérience d'entreprises "reconnues pour leurs valeurs et la maturité de leurs pratiques en matière de prévention". Ces organismes font ainsi le pari que ces expériences fructueuses permettront de lever les réserves ou les réticences de ceux qui jugent à tort que le management de la sécurité et de la santé au travail est réservé aux grands groupes.

Inspirer plutôt que prescrire

Maria Doumeings, directrice de la Carsat Aquitaine, présente ainsi la démarche: "Les bonnes pratiques capitalisées dans ce guide ne sont pas des modèles absolus. Par

Pour aller plus loin : ce recueil d'expériences est librement téléchargeable sur le site Web de la Carsat Aquitaine : <http://entreprises.carsat-aquitaine.fr/>

Management de la Santé et de la Sécurité au Travail retours d'expériences

>> Un guide pratique à l'usage des PME



Carsat
Aquitaine
Retraite
& Santé
au travail

afnor
GROUPE

leur diversité, elles vont permettre au lecteur de s'interroger sur ses propres pratiques, elles ne dispensent pas d'engager la réflexion en interne et en externe avec l'ensemble des acteurs concernés." De fait, il s'agit d'inspirer plutôt que de prescrire. Mais cela est heureux. Car en matière de santé et de sécurité comme en bien d'autres, les meilleures initiatives sont celles que s'approprient les acteurs concernés! ■

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