

# Altersécurité infos

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

N° 96, avril 2014

## 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](http://www.altersecurite.org)

## Éditorial

# LES SALARIÉS HEUREUX SONT PLUS PERFORMANTS

12 % ! C'est, selon une récente étude réalisée par des chercheurs de l'université anglaise de Warwick, le surcroît de productivité des salariés heureux par rapport à ceux qui ne le sont pas <sup>(1)</sup>. Un résultat qui ne manquera pas de doper encore l'intérêt des dirigeants d'entreprise pour l'enjeu de la qualité de vie au travail.

### L'intérêt croissant pour le bien-être au travail

Depuis une décennie, un nombre croissant d'entreprises affiche en effet sa volonté d'offrir aux salariés des conditions de travail plus agréables. C'est notamment le cas de celles, toujours plus nombreuses, qui concourent pour figurer dans le palmarès "des entreprises où il fait bon travailler", réalisé par l'Institut Great Place to Work. En dévoilant, le mois dernier, le classement 2014, son responsable pour la France, Patrick Dumoulin, soulignait l'engouement des entreprises françaises pour la notion de bien-être professionnel. "Nous avons beaucoup de raisons d'être optimiste dans un pays plutôt pessimiste. La première entreprise est française et parmi les 60 entreprises distinguées, il y en a 35 qui sont françaises, dont 22 de création récente. Et 50 sur les 60 retenues ont augmenté leurs effectifs en 2013."

Cette tendance ne peut manquer d'intéresser aussi les professionnels de la prévention des risques. D'une part parce que le bien-être professionnel passe bien sûr prioritairement par un environnement de travail sûr et sain. D'autre part parce qu'avec la reconnaissance de l'origine professionnelle de certaines pathologies mentales comme le stress chronique, la prévention des risques est conduite à élargir son champ d'intervention et à se préoccuper aussi du bien-être des travailleurs.

C'est pourquoi, sur le terrain, nos intervenants ont l'occasion de le vérifier tous les jours : les salariés heureux sont effective-

ment des salariés plus performants. Mais, la proposition peut tout aussi bien être formulée dans l'autre sens : les salariés performants sont des salariés heureux. En effet, comme le souligne à raison le sociologue Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), dans *Le Monde* (20/03/14.), le bien-être au travail trouve avant tout sa source dans la fierté professionnelle, autrement dit dans le sentiment que l'on est en mesure de l'accomplir efficacement. Ce qu'il résume d'une formule : au travail, le bien-être passe par le bien-faire !

### Sécurité rime avec compétitivité

La prévention des risques et la volonté de proposer de bonnes conditions de travail vont donc toujours de pair avec une amélioration de la performance globale de l'entreprise. Une réalité mesurée fort concrètement par l'OPPBTP. Dans une récente étude de cas, l'organisation a ainsi démontré qu'une petite entreprise artisanale de charpente-couverture-zinguerie ayant décidé l'achat d'un échafaudage alu à montage en sécurité, avec casiers pour limiter le risque de chutes de hauteur avait aussi réalisé un très bon investissement au plan de la performance également.

Comme le rapporte le site Zepros.fr, "le gain de temps est constaté à différents niveaux : montage de l'échafaudage à hauteur de 25 %, accès plus rapide au chantier, opérations de pose plus rapides de 25 % à 30 %. [...] Avec quatorze chantiers par an et 350 m<sup>2</sup> de surface déployée en moyenne, ces gains de temps couvrent déjà 83 % de l'investissement initial." Où l'on découvre que sécurité rime décidément avec compétitivité ! ■

(1) "Happiness and Productivity", étude réalisée par Andrew J. Oswald, Eugenio Proto, and Daniel Sgroi, University of Warwick, UK.

## Lu pour vous

### Un tiers des salariés éprouve des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle

Quelque 31% des salariés éprouvent des difficultés à concilier vie privée et vie pro-

fessionnelle selon le baromètre de l'assureur Malakoff Médéric sur la santé et le bien-être au travail. Une situation encore plus prégnante

pour les cadres (35%), les 30-39 ans souvent jeunes parents (34%), ainsi que les salariés ayant en charge un proche dépendant (44%). Les données recueillies témoignent d'une aggravation du problème la proportion de travailleurs affirmant avoir des difficultés à concilier obligations professionnelles et privées ayant augmenté de 4 points par rapport à 2009. Pour Julien Guez, directeur Stratégie, Marketing et Affaires Publiques de Malakoff Médéric: "Favoriser cet équilibre au sein de l'entreprise va devenir d'autant plus important que la jeune génération aspire encore plus que la précédente à une meilleure conciliation entre les deux sphères". Reste à savoir comment



### ► LA CITATION DU MOIS

« La qualité de vie au travail doit être considérée comme un levier de performance. Elle n'est pas un projet de plus ni une brique supplémentaire, elle est le ciment qui lie les briques. Les différents projets techniques ou organisationnels de l'entreprise (gestion de la relation client, ISO, aménagement des espaces, réorganisation...) intègrent des critères de qualité de vie au travail dans leur conception et leur mise en œuvre. Des grandes entreprises et des collectivités locales tels la FNCA, La SNCF, Thales, La Poste, la ville de Grenoble, ainsi que des branches (IAA, filière Bois...) ont commencé à se lancer dans des démarches qualité de vie au travail. [...] C'est une démarche qui favorise des innovations au plan de l'organisation. »

Julien Pelletier, responsable veille, prospective et international à l'Anact (<http://www.anact.fr>), 27/03/14.

agir concrètement! L'Anact qui, du 16 au 20 juin 2014 consacrera sa traditionnelle Semaine pour la qualité de vie au travail à cette question observe qu'elle est souvent traitée à l'échelle de l'individu, via des dispositifs de type télétravail, temps partiel, crèche d'entreprise, conciergerie d'entreprise, etc. Pour Dominique Vandroz, directeur général adjoint

de l'Anact, mieux vaudrait toutefois propose de sortir du seul périmètre individuel: "Lors de cette semaine pour la qualité de vie au travail, explique-t-il, nous souhaiterions mettre en lumière la dimension collective et organisationnelle de cette articulation". ■

Pour aller plus loin : [www.qualitedevieautravail.org/](http://www.qualitedevieautravail.org/)

## Infractions routières : comment limiter les dégâts ?

"Multiplication des radars, difficulté de stationnement, etc. : plus les salariés roulent, plus la probabilité de recevoir des amendes augmente. Les conséquences pour le conducteur mais aussi pour le chef d'entreprise peuvent être lourdes si la procédure est mal maîtrisée", prévient un récent dossier publié par la revue spécialisée *Prévention routière dans l'entreprise*.

Plus de 7,2 millions d'infractions ont donné lieu à des retraits de points en 2011, selon les dernières statistiques du ministère de l'Intérieur. Depuis cette année-là, la barre des 12 millions de points perdus a été franchie et 85.000 conducteurs voient chaque année leur permis de conduire annulé pour solde de points. Tels sont quelques-uns des chiffres donnés par la revue *Prévention routière dans l'entreprise* pour mesurer l'ampleur d'un phénomène qui a de graves conséquences sur le fonctionnement des entreprises.

### Un système peu adapté aux entreprises

En effet, s'il est applicable sans trop de difficulté aux conducteurs particuliers, le système des radars automatiques conçu pour verbaliser sans interception n'est pas adapté à la situation des entreprises, car le conducteur incriminé n'est bien souvent pas le titulaire de la carte grise. "En théorie, il suffit à l'entreprise de désigner son collaborateur en indiquant son identité sur le formulaire de requête en exonération. [...] Les pouvoirs publics adressent alors au salarié l'avis de contravention et l'entreprise est mise hors de cause", précise la revue. Une procédure simple en théorie mais moins en pratique. "La tentation est grande pour l'employeur de passer outre l'infraction et de payer l'amende directement. C'est le prix de la paix sociale ou de bonnes relations au sein de l'entreprise" d'autant que, "si un salarié risque de voir son permis annulé, le fonctionnement même de l'entreprise peut être impacté."

### Des risques à ne pas négliger

Une solution qui n'est toutefois pas sans risque. En effet, il arrive de plus en plus souvent que les points soient retirés sur le per-

mis de conduire du chef d'entreprise ou que le paiement de ces PV soit considérés par l'Urssaf comme un avantage en nature soumis à cotisation... Dans le cas d'une entreprise dont les salariés sont forts mobiles, le redressement peut atteindre des sommes importantes. "Une entreprise du bâtiment de l'est de la France en a fait l'amère expérience en se voyant réclamer plus de 15.000 € correspondant à trois années durant lesquelles elle a acquitté les amendes de ses salariés".

### Sensibilisation aux risques routiers

Autre risque, bien plus important: "En cas d'accident de la route grave d'un salarié, le juge cherchera à savoir si l'employeur a rempli son obligation de sécurité. S'il découvre que l'entreprise règle les PV de ses salariés, il pourra considérer que l'entreprise a couvert sciemment des pratiques dangereuses et failli à son obligation de sécurité". Face à cette situation, nombre d'entreprises se résolvent désormais à préciser l'identité de leurs salariés ayant commis des infractions... Mais les plus avancées vont plus loin. Elles engagent de véritables campagnes de sensibilisation et de formation des salariés aux risques routiers. Car la meilleure solution consiste, finalement, à éviter les infractions elles-mêmes! ■

Pour aller plus loin : "Infractions routières : comment limiter les dégâts ?", in *Prévention routière dans l'entreprise* n°394, janvier-février 2014. Cette revue éditée par la Société d'Édition et de Protection Route (SEPR) peut être commandée sur [www.sepr-route.fr](http://www.sepr-route.fr).



Dossier

# Focus sur l'évaluation des risques chimiques à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail

La prochaine Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail qui se tiendra le 28 avril prochain sera consacrée à la façon d'évaluer et de réduire les risques induits par l'utilisation de produits chimiques au travail. Une belle occasion de rappeler que cette démarche concerne toutes les entreprises de tous les secteurs, tant les produits chimiques sont devenus omniprésents dans nos vies. Si bien qu'il est crucial de prendre en compte cet aspect dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.

## Toutes les entreprises sont-elles concernées par les risques chimiques ?

Bien sûr, certains secteurs professionnels et certains métiers sont plus exposés que d'autres aux risques chimiques. Ainsi, comme l'écrivent les auteurs d'un récent rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) consacré à cette question <sup>(1)</sup>, "on associe d'emblée les produits chimiques aux complexes industriels tels que les raffineries pétrochimiques, les chantiers de construction et le secteur de la production automobile". De fait, sur les chantiers de construction, "les travailleurs sont exposés à nombre de produits chimiques parmi lesquels les peintures, les laques, les diluants, les colles, la silice cristalline et les vapeurs de soudage". On pense aussi spontanément au secteur agricole, notamment en raison de la manipulation de pesticides.

Toutefois, la liste ne s'arrête hélas pas là. "Dans tous les secteurs, quasiment tous les lieux de travail ont recours aux produits chimiques, et de fait, de nombreuses catégories de travailleurs sont potentiellement exposés. Par conséquent, les produits chimiques posent un problème potentiel dans tous les types d'emploi", précisent les experts de l'OIT. Ils rappellent ainsi que "ces dernières années, une inquiétude croissante s'est exprimée au sujet des produits chimiques utilisés dans les salons de coiffure". En effet, "beaucoup de ces produits sont dangereux, notamment parce qu'ils sont utilisés en dehors de toute mesure de protection ou de prévention adéquate comme la ventilation, les équipements de protection ou la formation du personnel". Une lacune inquiétante car, à la différence des consommateurs, les travailleurs y sont exposés quotidiennement à ces substances.

**"Aucun secteur ne peut se passer d'adopter une approche de prévention et de contrôle des substances dangereuses."**

Et dans les bureaux? Le risque est moindre bien sûr, mais pas absent. Les experts de l'OIT soulignent ainsi que "le personnel est exposé aux particules de toner et autres produits similaires, ou peut être affecté à des tâches d'impression ou à d'autres opérations qui les exposent davantage aux produits chimiques". Pour l'OIT, la réponse coule donc de source : "si chaque cas particulier nécessite une réponse variable selon le degré d'exposition et les quantités de produits manipulés, aucun secteur ne peut se passer d'adopter une approche de prévention et de contrôle des substances dan-

gereuses". Une option qui prévaut également en France, le document unique d'évaluation des risques professionnels se devant d'aborder les risques chimiques et les moyens de les maîtriser.

## Comment procéder pour évaluer le risque chimique dans l'entreprise ?

Comme le rappellent les experts de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), "l'évaluation constitue le préalable de toute démarche de prévention des risques chimiques". Ils suggèrent une démarche rigoureuse en quatre étapes à adjoindre au document unique d'évaluation des risques professionnels.

### ● 1ère étape : repérer les produits et leurs dangers

Il s'agit de réaliser "un inventaire des agents chimiques présents ou susceptibles d'être rencontrés sur les lieux de travail". À cette fin, on peut recourir aux bons de commande et à l'état des stocks. Mais cela ne suffit pas. En effet, certaines substances peuvent être générés au cours de l'activité. Cette étape comprend aussi une recherche sur la dangerosité des substances découvertes <sup>(3)</sup>.

### ● 2ème étape : analyser les conditions d'exposition

Cette étape est réalisée sur le terrain, par l'observation des postes de travail pour déterminer les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont (ou risquent d'être) exposés à des produits dangereux.

### ● 3ème étape : hiérarchiser les risques

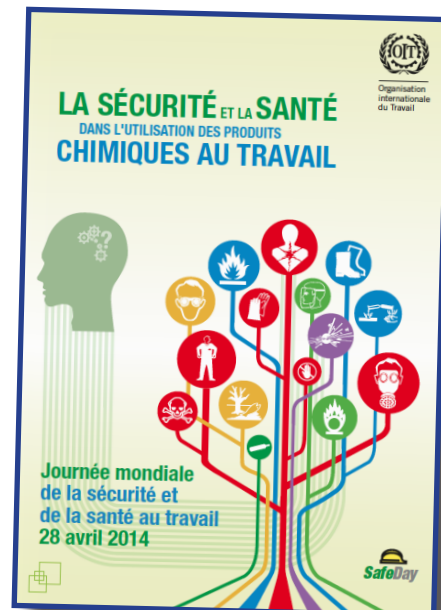
Une fois les risques identifiés, il s'agit de cibler ceux qui doivent être traités en priorité : "ceux dont les conséquences sont les plus graves, les plus fréquentes, ceux qui concernent le plus de salariés, ceux pour lesquels des mesures simples existent", précise l'INRS.

### ● 3ème étape : élaborer un plan d'action

Il s'agit, à l'issue de l'évaluation, de passer à l'action "en associant aux risques identifiés précédemment les mesures de prévention les plus adaptées, de planifier leur mise en œuvre et leur suivi dans le temps". ■

#### Notes :

(1) "La sécurité et la santé dans l'utilisation des produits chimiques au travail", rapport de l'OIT, publié à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, du 28 avril 2014. (2) "Évaluation des risques chimiques. Un préalable à l'action", fiche consultable sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr). (3) Pour connaître les effets sur la santé des substances chimiques on peut se reporter aux 300 fiches toxicologiques réalisées par l'INRS : [www.inrs.fr](http://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.

### L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation

Par Renaud Sainsaulieu, Les Presses de Sciences Po, février 2014 (4e édition avec une préface inédite de Norbert Alter) 608 p., 25 €.

"Nos villages urbains, plus que les quartiers sont constitués par nos milieux professionnels et organisationnels", estimait le sociologue Renaud Sainsaulieu, dans la première édition de son ouvrage L'identité au travail, aujourd'hui réédité. De la sorte, il entendait souligner qu'au-delà de la production de biens et de services, l'entreprise représentait aussi une véritable communauté humaine contribuant à socialiser ses membres et à leur conférer une identité. Malgré les évolutions qui ont affecté le monde du travail depuis la fin des « trente glorieuses », ses observations restent parfaitement valables. Elles rappellent que, par-delà les inflexions organisationnelles et les modes managériaux, le fonctionnement de l'entreprise reste toujours tributaire des relations de toutes natures que nouent ses membres, au sein de son organigramme ou en marge de celui-ci. Une réalité bien connue des professionnels de la prévention des risques, qui constatent régulièrement que le maintien de ces liens représente également une protection majeure contre le développement des risques psychosociaux parce qu'ils favorisent la fierté des travailleurs et leur capacité à coopérer. ■

### 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 revue du mois :

# Santé mentale au travail Les pratiques à proscrire

"La prévention des problèmes de santé mentale attribuables au travail nous ramène d'abord à la question de fond qui guide depuis toujours la prévention de toute altération de l'état de santé résultant d'une exposition professionnelle : faut-il agir sur l'individu ou sur le travail ?" À cette question, Michel Vézina, professeur titulaire au Département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval répond en insistant sur l'impérieuse nécessité de prendre en compte l'impact des modèles organisationnels et managériaux sur la santé mentale des travailleurs.

### Ne pas négliger l'impact du management

Dans une récente édition de la lettre d'information Quintessence, ce professionnel souligne en effet qu'"une approche à la fois organisationnelle et individuelle des problèmes de santé mentale au travail favorise la création d'un milieu de travail salutogène, c'est-à-dire favorable à la santé". Plus précisément, il pointe du doigt certaines pratiques managériales porteuses de risques.

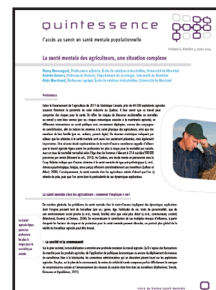
● L'évaluation individualisée des performances. Pour l'expert canadien, cette façon de faire a de graves effets collatéraux. "Les effets pathogènes de l'évaluation individualisée des performances sont à rechercher du côté de la compétition et de la concurrence qu'elle suscite, avec leur lot de solitude et de solidarités brisées, lesquelles à leur tour entraînent une réduction du soutien social au travail, un déterminant reconnu de la santé mentale. Un autre effet pervers de

l'évaluation personnalisée des performances a trait au sentiment d'injustice qu'elle génère, sentiment qui n'est pas sans avoir d'impacts négatifs sur les rapports sociaux dans l'entreprise."

● La valorisation de la méconnaissance du travail réel. La reconnaissance du travail accompli est essentielle au bien-être psychologique des travailleurs. Or, celle-ci est impossible lorsque le personnel d'encadrement est incité à s'en remettre à une série d'indicateurs chiffrés de la performance des différentes unités de l'entreprise. "Ces tableaux de bord mettent le travail réel entre parenthèses; ils incitent les gestionnaires à se réfugier dans la bulle confortable du chiffre et à ne pas s'abaisser aux aspects techniques du travail", déplore Michel Vézina.

À l'opposé de ces pratiques, il conseille aux entreprises de favoriser "le pouvoir d'agir des travailleurs, notamment en ce qui concerne les façons de faire leur travail et les moyens nécessaires pour faire un travail de qualité" et de développer ainsi, parmi les salariés, "la coopération, la convivialité et l'appartenance". Autant de préconisations qui contribuent également à renforcer la performance de l'entreprise. ■

Pour aller plus loin : Quintessence, Volume 6, n°4, avril 2014, librement téléchargeable sur [www.qualaxia.org/](http://www.qualaxia.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](http://www.evrp.org)

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :  
[www.sauveteur-secouriste-du-travail.org](http://www.sauveteur-secouriste-du-travail.org)

La collection complète d'Altersécurité :  
[www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)