# 4- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

# Titre III : LES ENJEUX DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

## Diapo 3 à 9: petit cas pratique

Elise est le nouvel ingénieur responsable process dans une entreprise de métallurgie.

Elle s’appuie sur Jimmy qui est le responsable de prévention de l’entreprise. Elise est bien résolue à améliorer la prévention des risques dans l’entreprise.

Jimmy dresse une liste des risques, les évalue et établie un plan de prévention permettant de limiter ces risques qu’il présente à Elise.

Jimmy présente ensuite le plan d’action aux salariés et précise qu’il effectuera des contrôles.

Au premier contrôle, il découvre que des consignes et procédures ne sont pas respectés.

Pour ne pas voir ces écarts se multiplier, il en informe Elise et lui demande de pouvoir les sanctionner.

L’action dégénère en conflit. Il échoue.

## Diapo 10: Identifiez les causes de cet échec parmi les affirmations suivantes :

Vrai ou Faux

Le responsable de prévention a fait participer les salariés pour comprendre leurs activités de travail.

Les salariés n’ont pas réellement été impliqués.

Les actions proposées se limitent à appliquer des règles.

Les représentants du personnel en charge des questions de santé et de sécurité au travail ont été consultés.

Les objectifs du projet ont clairement été communiqués à l’ensemble du personnel par le chef d’entreprise.

Le contrôle est le seul mode de suivi proposé.

La hiérarchie a été impliquée.

## Diapo 11 : qu’aurait-il fallu faire ?

Tous les acteurs de l’entreprise sont à impliquer dans la prévention. L’adhésion de tous est nécessaire.

Il est inefficace d’imposer des actions de prévention sans tenir compte de la réalité de chaque situation de travail et surtout sans tenir compte des personnes.

La démarche de prévention dans l’entreprise repose sur le respect de trois valeurs essentielles :

* La personne

Chef d’entreprise ou salariés, tous sont concernés, y compris les stagiaires, les apprentis, les intérimaires, les intervenants extérieurs, les sous-traitants.

Pour garantir une démarche de prévention efficace, tout changement se fait dans le respect des personnes, en prenant en compte la complexité des situations de la réalité du travail, sans culpabiliser les personnes, sans stigmatiser les comportements.

Dans une démarche de prévention, la personne est au cœur du système de production, en interaction avec tous les acteurs concernés.

* La transparence

Tant pour l’employeur que pour l’encadrement, la transparence signifie :

Afficher clairement les objectifs

Prendre en compte la réalité des situations de travail

Communiquer

L’adhésion du personnel est une condition clé de la mise en place d’une politique de prévention.

* Le dialogue social

Il est indispensable d’impliquer les salariés et les instances de représentation du personnel :

Dans la mise en place de groupe de travail

Consultation et avis des IRP conformément au code du travail

Tout le monde tire profit des actions de préventions conduites dans l’entreprise :

Les salariés et l’entourage familial des salariés meilleur fonctionnement des équipes, cohésion et implication (ex plomb, produits chimiques etc… moins de stress, de fatigue, d’atteinte à la santé…)

Le chef d’entreprise : climat social serein, productivité améliorée, dysfonctionnements limités, lui aussi est plus serein quant à sa responsabilité pénale !

Les actionnaires : baisse de l’absentéisme, baisse des coûts, augmentation de la productivité, amélioration de l’image de marque…

Les entreprises extérieures : prise en compte des risques pour ses propres salariés (décret de 92, protocole chargement déchargement)

Les clients : entreprise à forte attractivité sociale, qualité améliorée.

## Diapo 12 : Les enjeux de la prévention

* Des enjeux humains :

La santé est un état de complet bien-être physique mental et social et ne consiste pas seulement à une absence de maladie ou d’infirmité (définition de l’OMS)

Préserver la santé des salariés - PRESERVER l’intégrité physique et morale des travailleurs.

Améliorer les conditions de travail

Réduire es situations de travail stressantes, contraignantes ou pénibles - EMPECHER l’usure des travailleurs, et les MAINTENIR en bonne santé (un des objectifs de la loi sur la pénibilité).

* Des enjeux économiques :

Réduire le turn-over

Améliorer la qualité du service

Réduire les dysfonctionnements

Diminuer les coûts accidents du travail et maladie professionnelles

L'accident du travail et la maladie professionnelle génèrent des coûts directs (coût des assurances) et indirects (coût non assuré) pour l'entreprise.

Le coût indirect est la partie immergée de l'iceberg, la plus importante, puisqu'il représente de 2 à 10 fois le coût direct.

Coût d'un accident = coût direct + coût indirect

Coût direct :

Dépenses engagées par la Sécurité Sociale pour réparer les dommages subis par l’accidenté:

soins médicaux

indemnités journalières

= Cotisations AT

Coût indirect :

Dépenses et charges consécutives à l’accident, supportées par l’entreprise et non couvertes par une assurance:

coût immédiat de l’événement

frais de gestion

réparation des dommages

coût du remplacement du salarié

pertes de production

* Améliorer l’image de marque de la société

Améliorer l’attractivité sociale L’évaluation des risques par l’employeur doit être la plus représentative des situations réelles de travail.

 Travail prescrit et Travail réel \*

 Assurer une veille technique, et faire évoluer ses outils de travail engendre une amélioration des conditions de travail.

 Attention aux effets pervers des nouvelles technologies (géolocalisation, télétravail, internet…).

* Incidence du management de la sécurité sur le climat social :
* participation des salariés
* motivation, image positive de l’entreprise
* formation des salariés
* reconnaissance du salarié
* Enjeux juridiques :

L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. CT L.4121-1

Respecter la réglementation

Respecter l’obligation de sécurité de résultat des employeurs

Eviter les contentieux

Responsabilité civile et faute inexcusable

-Responsabilité pénale (délégation de pouvoir)

-Influence de la jurisprudence

* Sociaux :

Préserver la santé et la qualité de vie au travail

Développer les compétences

Rendre la travail plus attractif

Améliorer le climat social

Préserver l’environnement (suppression des nuisances)

Faire bénéficier les entreprises intervenantes de son expérience

## Diapo 13 : Le boulot de François

François travaille dans un atelier de sous-traitance qui produit des lots pièces pour différents clients.

Sa ligne de montage vient d’être mécanisée. A cette occasion toute l’organisation de l’atelier a été modifiée. Les outils sont plus accessibles, il y a des moyens de manutention, les opérateurs sont plus polyvalents. Cette organisation permet de s’adapter plus rapidement aux fréquents changements de production. L’ensemble du personnel a été associé à la réflexion.

## Diapo 14 : Vrai ou faux ?

Le travail de François sera plus pénible.

Les valeurs de transparence et de dialogue social ont été respectées.

Les salariés pourront varier les tâches.

La productivité sera améliorée.

François fera moins d’efforts inutiles.

Les effets positifs bénéficieront également aux clients.

Fin du titre III