

absentéisme

- L'absence de définition de l'absentéisme rend délicate toute tentative de comptabilisation ainsi que toute comparaison entre services déconcentrés.

Rapport "La situation, la gestion et les rémunérations des personnels du ministère de l'emploi"

<http://www.senat.fr/>

- L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large (les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc.) A l'inverse dans certains cas, on assistera des formes de "présentéisme excessif" dans lesquelles les salariés tiennent à rester à leurs postes malgré des problèmes de santé physiques et mentaux, ce qui se traduit par une altération de leurs performances.

T. Rousseau, Anact - 2009

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

- Incapacité temporaire, élargie ou permanente de travailler du fait d'une maladie ou d'une infirmité.

Rapport "La prévention de l'absentéisme sur le lieu de travail"

<http://www.eurofound.europa.eu>

- L'absentéisme est déterminé par l'insatisfaction vis-à-vis du travail et de ses conditions mais aussi par la santé, la situation familiale, l'implication dans les activités hors-travail, les pressions de l'organisation ou l'éthique personnelle...

<http://www.techno-science.net>

- Il est utile de relier les taux observés avec d'autres indicateurs tels que les changements dans l'organisation du travail, les taux de rebuts ou de nonqualité dans les ateliers, les caractéristiques organisationnelles ou managériales, le nombre de dossiers traités dans un service, de personnes rencontrées, etc. Ces taux peuvent également être mis en lien avec des caractéristiques socio-démographiques de la population (âge, genre, etc.). Ce travail de délimitation est là pour renforcer le dialogue social, en évitant la culpabilisation systématique des salariés absents. Le problème concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise : direction, encadrement, salariés et représentants du personnel.
Grâce à cette objectivation, il devient possible de considérer le taux d'absentéisme comme un indicateur d'alerte pertinent, soit de l'état de santé des personnes, soit du degré d'implication du personnel ou encore des conditions de travail au sens strict.

...

L'entreprise est susceptible de procéder à un véritable diagnostic des situations de travail, dans la perspective d'un véritable effort d'objectivation du phénomène. Cette méthode viserait l'organisation des services et du travail, la gestion des horaires et des plannings, le suivi des urgences et des pics de production (voire leur résorption).

...

Dans tous les cas, il ne suffit pas de réprimer. Organiser un débat social au sein de l'entreprise est déterminant : sensibiliser le personnel, mobiliser l'encadrement, consulter les instances représentatives, impliquer la médecine du travail, etc. L'absentéisme est préjudiciable en terme de performance et de conditions de travail. Mais, la démonstration doit être menée auprès de tous les acteurs de l'entreprise.

<http://www.anact.fr>

accident de mission

- La mission est l'exécution d'une tâche hors du lieu habituel d'action du travailleur. Elle nécessite un déplacement et a pour origine un ordre de l'employeur appelé souvent "ordre de mission" qui définit, en général, le but et les limites de l'action à entreprendre.

Le salarié est protégé pendant tout le temps que s'exerce cette mission et dès qu'il n'est pas établi qu'il a recouvré sa pleine indépendance ou interrompu sa mission pour un motif dicté par l'intérêt personnel et indépendant de son employeur.

Bien que l'employeur n'exerce pas un pouvoir de délégation au moment de la mission, la jurisprudence considère qu'il a un pouvoir de direction, d'organisation a priori et de contrôle a posteriori de la mission.

<http://www.cram-aquitaine.fr>

accident de service

- Accident survenu par le fait ou à l'occasion du service ; pour que l'imputabilité au service soit admise, le fonctionnaire doit apporter la preuve qu'il a été victime d'un accident de service répondant à ces 3 critères : le lieu de l'accident, l'heure et l'activité exercée au moment de l'accident ; l'accident de service donne droit, au bénéfice de l'agent victime, aux prestations en nature (frais médicaux) et en espèce (indemnités) ; par principe, la victime ne disposait pas d'un recours en responsabilité contre l'employeur ou l'un de ses préposés sauf les cas de faute intentionnelle, d'accident de la circulation ou de faute inexcusable ; récemment la jurisprudence administrative a admis la possibilité d'une réparation complémentaire au forfait en cas de faute de service cause de l'accident mais aussi, dans certains cas et pour certains dommages, sans faute de sa part.

Lexique - Caisse des dépôts

accident de trajet

- Selon l'article L 142-2 du Code de la Sécurité Sociale :
Est considéré comme accident de trajet l'accident survenu sur le trajet d'aller et de retour entre :
 - la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail,
 - le lieu de travail et le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas (cantine, restaurant...),
 - et, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante et indépendant de l'emploi.

Code de la Sécurité Sociale

<http://legifrance.gouv.fr>

accident du travail

- L'article L 411-1 du Code de la Sécurité Sociale dispose « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »

L'article L 411-2 du Code précité précise qu' « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1^o) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2^o) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

<http://legifrance.gouv.fr>

- Accident : Événement imprévu entraînant la mort, une détérioration de la santé, des lésions, des dommages ou autre perte.

OHSAS 18001

- Désigne l'accident survenant au salarié alors qu'il se trouve sous l'autorité (c'est-à-dire sous la responsabilité) de l'employeur. Le caractère professionnel de l'accident entraîne pour le salarié qui en est victime une protection spéciale contre le licenciement tout au long des périodes d'arrêt de travail qui découlent éventuellement de l'accident. En revanche, le salarié victime ne pourra engager la responsabilité civile de l'employeur, sauf faute intentionnelle de ce dernier ou accident de la circulation. En cas de doute sur le caractère professionnel de l'accident, le tribunal déterminera en premier lieu la relation de subordination existant entre l'employeur et le salarié au moment de l'accident. La prise en charge financière des conséquences des accidents du travail est assurée par les organismes de Sécurité sociale, contre une cotisation versée par l'entreprise et fixée par la CRAM. La victime d'un accident du travail bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie, sans

forfait modérateur et avec système de tiers payant.

<http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/>

accidentéisme

- Néologisme désignant une fréquence élevée d'accidents du travail dans une entreprise.

Accord national interprofessionnel

- Cet accord [du 26 mars 2010] a pour objectif de mieux prévenir et traiter le harcèlement et la violence au travail, les réduire et si possible les éliminer, en améliorant la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants. Le texte apporte un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail. Il couvre la multiplicité des formes que peuvent prendre le harcèlement et la violence au travail : morale, physique ou sexuelle.

L'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail est rendu obligatoire

<http://www.gouvernement.fr/>

- Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail

<http://www.anact.fr/>

acteurs en santé au travail

- Au Québec comme en France, l'environnement institutionnel dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail présente une grande densité. La loi québécoise du 21 décembre 1979, orchestrant l'ensemble du dispositif, a placé en son cœur la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Elle cumule toutes les fonctions constitutionnelles en matière de prévention et de réparation. Elle est assistée par un corps d'inspection et s'appuie sur le réseau public de santé. En France, le paysage est plus éclaté. Il n'existe pas d'organisme équivalent. L'inspection du travail intervient pour s'assurer du respect des normes. Les organismes de sécurité sociale, qui prennent en charge les lésions professionnelles, incitent les employeurs à faire de la prévention. Les médecins du travail sont des travailleurs subordonnés, liés aux entreprises dans lesquelles ils interviennent. Dans les établissements, plusieurs acteurs héritent de missions diverses. L'étendue de la responsabilité de l'employeur est plus importante en France.

<http://www.pistes.uqam.ca>

- Les principaux acteurs en santé au travail sont :

dans l'entreprise :

- le chef d'établissement
- le préventeur en santé au travail
- les salariés
- intervenant en prévention des risques professionnels
- le CHSCT ou les DP

au niveau local :

- le médecin du travail
- l'inspecteur du travail
- l'ARACT
- l'ingénieur de la CRAM

au niveau national :

- la CNAMTS
- l'ANACT
- l'INRS
- la DGT
- l'OPPBT

au niveau international :

- l'OSHA
- l'OMS

adapter le travail à l'homme

- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

Code du travail, article L4121-2 4°)

<http://legifrance.gouv.fr>

addiction

- L'OMS définit la dépendance à des substances comme :
Un état psychique et parfois physique, résultant de l'interaction entre un organisme vivant et un produit, caractérisé par des réponses comportementales ou autres qui comportent toujours une compulsion à prendre le produit de façon régulière ou périodique pour ressentir ses effets psychiques et parfois éviter l'inconfort de son absence (sevrage). La tolérance peut être présente ou non.

OMS

<http://psydoc-fr.broca.inserm.fr/>

- Cours de cassation, Chambre sociale, du 29 juin 2005 :
L'employeur était tenu, à l'égard de ses salariés, à une obligation générale de sécurité de résultat en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. La violation de la réglementation anti-tabac peut constituer un grief opposable à l'employeur et justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

Cours de cassation

<http://www.courdecassation.fr>

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

- L'Agence Européenne a été mise en place en 1996 à la suite d'une décision du conseil des chefs d'Etats et de gouvernements. Sa fonction principale est de recueillir et diffuser les informations techniques, scientifiques, et économiques disponibles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Le recueil et la diffusion d'information se font à la demande de l'Union Européenne, des Etats Membres ou des partenaires sociaux, Pour réaliser sa mission l'Agence s'appuie sur des Points Focaux Nationaux.

<http://osha.europa.eu>

- Ses missions sont de fournir aux instances communautaires, aux États membres et aux milieux intéressés les informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST). Plus précisément, il s'agit de :
 - *collecter et analyser ces informations dans le domaine SST auprès des États membres et les diffuser aux instances communautaires, aux autres États membres et aux milieux intéressés ;
 - *collecter et analyser ces informations dans le domaine SST relatives à la recherche et en diffuser les résultats ;
 - *promouvoir et soutenir la coopération et l'échange d'informations et d'expériences entre les États membres dans le domaine SST, y compris l'information sur les programmes de formation ;
 - *organiser des conférences et séminaires (par exemple la semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail) ainsi que des échanges d'experts nationaux dans le domaine SST ;
 - * fournir aux instances communautaires et aux États membres les informations d'ordre technique, scientifique et économique objectives, nécessaires à la formulation et à la mise en oeuvre de politiques de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, judicieuses et efficaces ;
 - *établir, en coopération avec les États membres, et coordonner un réseau d'information incluant les agences et organisations aux niveaux national, communautaire (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) et international qui fournissent ce type d'informations et de services ;
 - *collecter et mettre à disposition les informations sur les questions de sécurité et de santé au travail en provenance et à destination des pays tiers et des organisations internationales : Organisation mondiale de la santé (OMS), Organisation internationale du travail (OIT), Organisation panaméricaine de la santé (OPS), Organisation maritime internationale (OMI) etc. ;
 - *fournir des informations techniques, scientifiques et économiques sur les méthodes et outils destinés à mettre en place des activités préventives, (en particulier dans le secteur des petites et moyennes entreprises) et recenser les bonnes pratiques ;
 - *contribuer au développement des stratégies et des programmes d'action communautaires relatifs à la

promotion de la sécurité et de la santé au travail, sans préjudice des compétences de la Commission ;
*veiller à ce que les informations diffusées soient compréhensibles pour les utilisateurs finaux.

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

- Pour permettre de meilleures conditions de travail, l'ANACT a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Elle aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail.

L'ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous leurs acteurs (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

- L'ARACT a pour mission principale l'amélioration des conditions de travail des salariés, au regard des objectifs d'efficacité et de performance des organisations, et la promotion du dialogue et de la concertation sociale. L'ARACT intervient en appui des projets d'entreprises en les aidant à mettre en place des méthodes de changement concerté. Son équipe opérationnelle conduit des interventions généralistes sur les questions relatives au travail, la gestion des ressources humaines et à l'organisation. Elle se mobilise également aux côtés des autres acteurs régionaux et de l'action publique afin de faciliter la dynamique régionale sur ces thématiques. La finalité des missions conduites par l'ARACT est de faire en sorte que les conditions soient réunies pour la recherche de solutions visant à améliorer les conditions de travail s'appuie sur la mobilisation des acteurs internes à l'entreprise, que celle-ci puisse se faire accompagner ou non par des intervenants extérieurs.

ARACT

<http://arvise.aract.fr>

agent biologique

- Article R4421-2, du Code du travail :
Au sens du présent titre, on entend par :
1° Agents biologiques, les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication ;
2° Micro-organisme, une entité microbiologique, cellulaire ou non, capable de se reproduire ou de transférer du matériel génétique ;

3° Culture cellulaire, le résultat de la croissance in vitro de cellules isolées d'organismes multicellulaires.

Article R4421-3, du Code du travail :

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

1° Le groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme ;

2° Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;

3° Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;

4° Le groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Article R4421-4, du Code du travail :

Sont considérés comme agents biologiques pathogènes, au sens du présent titre, les agents biologiques des groupes 2, 3 et 4.

La liste de ces agents est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

- 1. Définition des termes "agents biologiques": les micro-organismes, y compris ceux génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. Ils sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection; "micro-organisme": une entité microbiologique capable de se reproduire ou de transférer du matériel génétique; "culture cellulaire": le résultat de la croissance in vitro de cellules isolées d'organismes multicellulaires.

2. Identification et évaluation des risques:

* la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés pour toute activité susceptible de présenter un risque;

* les risques sont évalués sur la base du danger présenté par tous les agents biologiques dangereux présents et sur la base de toutes les informations existantes pour les activités impliquant une exposition à des agents de plusieurs groupes. L'évaluation est renouvelée régulièrement.

<http://europa.eu>

agent chargé d'assurer la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité

- Les autorités territoriales des collectivités sont chargées de veiller à la sécurité et à la santé des agents placés sous leur autorité :
*Les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers.

*Les locaux doivent également être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.

Pour mener à bien cette mission, la collectivité doit désigner un :

*ACMO, agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

*ACFI, agent chargé de la fonction d'inspection.

L'autorité territoriale doit désigner et former un ACMO (Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité), conformément au décret 85-603 du 10 juin 1985.

Missions de l'ACMO

* Conseiller l'autorité territoriale, auprès de laquelle il est placé, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

* Prévenir des dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents.

* Améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail.

* Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre.

* Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

<http://www.cdg.f>

agent chimique dangereux

- un agent chimique dangereux est :
 - 1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 ;
 - 2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.

Code du travail

article R4412-3

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

agent physique

- Un agent physique est un rayonnement ionisant ou non ionisant, une vibration, un bruit, une température extrême ou une pression extrême qui présente un risque pour la santé de toute personne exposée.

<http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca>

- Les agents physiques peuvent agir sur le corps humain, qui s'adapte en permanence à son environnement. Il peut s'agir d'une réponse normale des cellules, des tissus ou des organes à une stimulation (par exemple, les infrarouges chauffent la peau). Les facultés de réaction du corps peuvent être dépassées dans certains cas :

contraintes fortes, exposition de longue durée ou très intense (exemple : le coup de soleil). Dans certaines conditions, la santé de la personne exposée peut être menacée.

Nuisances physiques au travail

<http://www.inrs.fr>

- Des valeurs limites d'exposition (VLE) aux agents physiques sont proposées ou imposées dans les domaines suivants :
 - *vibrations (transmises à l'ensemble du corps ou aux membres supérieurs) ;
 - *bruit, infrasons, ultrasons ;
 - *ambiances thermiques chaude et froide ;
 - *champs magnétiques et électriques ;
 - *rayonnements ultraviolet, visible et proche infrarouge ;
 - *lasers (exposition de la peau et des yeux).

Nuisances physiques au travail

<http://www.inrs.fr>

agents chimiques dangereux

- voir agent chimique dangereux

alcoolisme

- L'alcoolisation, dans le cadre de pratiques collectives, peut être vue comme une stratégie collective de défense, évidemment dangereuse. L'alcool est décrit dans le tableau des stratégies collectives de défense comme un « anxiolytique » qui ne dit pas son nom (Outaghzafte-El Magrouti, 2006 ; Prévot, 2007)

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

ambiguïté des rôles

- L'ambiguïté de rôle consiste en l'imprécision de la tâche, d'un mandat ou d'un poste de travail. En effet, un rôle ambigu et mal défini, occasionné par un manque de politiques, de critères peut être source d'insatisfaction et entraîner des réactions physiques. L'ambiguïté de rôle est, entre autres, un facteur de risque de l'épuisement professionnel.

Les facteurs de risque liés aux problèmes de santé mentale au travail

Source: Convergence, Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Vol.15, no 4, août 1999. (Québec)

<http://www.acsm-ca.qc.ca>

amélioration continue

- Action visant à éliminer la cause d'une non-conformité potentielle ou d'une situation potentielle indésirable. (selon ISO 9000)

<http://www.qualiteonline.com>

- Le Cycle PDCA appelé aussi, Roue de Deming du nom de son concepteur ou encore Spirale d'Amélioration Continue, est un modèle d'amélioration continue de la qualité. Il est également utilisé dans le domaine du management et porte alors le nom de cycle de Management.

<http://business-fr.com>

- Le concept de roue ou cycle de Deming est très connu des qualitatifs, à tel point qu'il est quasiment adopté pour toute démarche d'amélioration d'un produit ou service.
Le concept de roue Deming traduit aussi un état d'esprit qui doit habiter tout qualitatif, tout manager, enfin tout homme ou femme engagé dans un processus d'amélioration continue.

<http://kaderndiouck.over-blog.org>

amiante

- L'amiante est un matériau aux multiples qualités qui a été massivement utilisé mais s'est révélé hautement toxique. Le nombre de cancers qu'il a induit ne cesse d'augmenter. Interdit en France depuis 1997, il reste présent dans de nombreux bâtiments et machines.

Le terme "amiante" désigne un ensemble de silicates fibreux résistants au feu. Son synonyme, "asbeste", qui vient du latin "asbestos" (incombustible), est peu utilisé en français.

Deux groupes minéralogiques d'amiante, les serpentines et les amphiboles, sont ou ont été exploités industriellement et commercialement :

- Les serpentines ne comportent qu'une variété d'amiante : le chrysotile (amiante blanc).
- Les amphiboles comportent cinq variétés d'amiante : l'anthophyllite, l'amosite, l'actinolite, la trémolite et la crocidolite. Deux ont été très utilisées : l'amosite (amiante brun) et la crocidolite (amiante bleu).

La directive européenne n° 1999/77/CEE du 26 juillet 1999 a interdit l'amiante au 1er janvier 2005 dans tous les Etats-membres.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- L'inhalation prolongée de fibres d'amiante provoque :
 - Maladies avec atteintes non tumorales : l'asbestose ou fibrose interstitielle diffuse, les pleurésies bénignes asbestosiques, les plaques pleurales.
 - Maladies avec atteintes tumorales : le mésothéliome, le cancer broncho-pulmonaire et autres formes de

cancers.

Interdite en France en 1996 ce matériau était principalement utilisé pour le flocage et le calorifugeage mais aussi dans les dalles cartonnées de faux plafonds, les joints et cordons d'étanchéités (moteur, chaudière, pied de cloison, ...), les dalles de revêtement de sols, les plaques et canalisation d'amiante-ciment, la peinture ignifugée...

<http://www.actu-environnement.com>

analyse a posteriori

- Recueil et identification des données relatives à un accident du travail ou une maladie professionnelle déjà survenus.

<http://www.travail-et-securite.fr>

- La survenue d'un accident ne résulte pas seulement d'une erreur humaine individuelle. L'accident ou la situation à risque met en jeu une cascade complexe d'évènements où les facteurs techniques, humains et organisationnels se conjuguent et s'intriquent.

<http://www.cclin-sudouest.com/>

analyse a priori

- La mise en œuvre du principe de prévention suppose une succession d'actions qui, toutes, seront sous-tendues par la réalisation d'une évaluation « a priori » des risques, et la formalisation des résultats de cette évaluation dans des documents spécifiques, propres à chaque domaine.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- L'évaluation a priori des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail.

INRS

<http://www.inrs.fr>

analyse de risque

- Un processus comportant trois volets interconnectés : l'évaluation des risques, la gestion des risques et la communication sur les risques.

Règlement (CE) No 178/2002 du Parlement Européen et du Conseil du 28 janvier 2002

<http://eur-lex.europa.eu>

- Elle vise à quantifier les risques posés par les substances et/ou les procédés dangereux. Dans ses fondements, l'analyse de risques est probabiliste : elle cherche à quantifier à la fois la probabilité et l'ampleur de conséquences négatives pour les individus, les populations ou les écosystèmes, à partir de dangers spécifiques.

<http://www.ieer.org>

analyse des modes de défaillance, de leurs effets et de leur criticité

- Elle consiste à :
Rechercher et décrire les défaillances potentielles d'un système depuis leurs origines (causes) jusqu'à leurs conséquences (effets)
Quantifier au travers d'un indice de criticité (C), les risques qu'entraînent ces défaillances pour l'utilisateur (client interne ou externe)
Hiérarchiser les actions correctives à initier pour optimiser et pérenniser la fiabilité du système.

<http://www.qualiteonline.com>

- Toutes les non-conformités potentielles sont analysées afin d'en mesurer la criticité définie de la façon suivante :
C = DxOxG
C = Criticité
D = Détection (probabilité de non détecter la cause ou la défaillance)
O = Occurrence (probabilité d'apparition de la défaillance)
G = Gravité (gravité des effets de la défaillance)

<http://www.e-ades.org>

analyse du risque

- Combinaison de la détermination des limites de la machine, de l'identification des phénomènes dangereux et de l'estimation du risque.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

analyse du travail

- C'est l'objet de l'ergonomie. Elle porte sur les tâches et l'activité des opérateurs, les méthodes et les techniques mises en œuvre. En ce sens, l'analyse du travail porte sur le technique, l'humain et l'organisationnel (THO), qui doivent être envisagés dans une démarche systémique.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

analyse quantitative des risques

- L'appréciation quantitative des risques apporte des éléments objectifs sur les options optimales de la gestion du risque.

<http://aeema.vet-alfort.fr>

anxiolytique

- Produit dont la principale action thérapeutique est la réduction des manifestations psychologiques et somatiques de l'anxiété

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

appréciation du risque

- Processus global d'analyse et d'évaluation du risque.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

approche systémique

- Le développement et le maintien d'une culture préventive de sécurité et de santé au niveau national, ainsi que l'introduction d'une approche systémique de la gestion de la SST, comptent parmi les piliers essentiels d'une stratégie globale en matière de SST. Une culture préventive de sécurité et de santé au niveau national est une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre par la mise en place d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations bien défini, et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité. Pour développer et maintenir une culture préventive de sécurité et de santé, il faut avoir recours à tous les moyens disponibles pour améliorer la prise de conscience générale, la connaissance et la compréhension des concepts de danger et de risque, ainsi que de la manière de les prévenir et de les maîtriser. Les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), adoptés récemment, développent une approche systémique de la gestion de la SST au niveau de l'entreprise. Fondée sur ce concept et sur la méthodologie qui y est liée, la stratégie globale en matière de SST préconise l'application d'une approche systémique à la gestion des systèmes nationaux de SST. In Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

<http://www.ilo.org>

aptitude au travail

- C'est une notion clé de la santé au travail et de la médecine du travail. En ce sens, le médecin doit se prononcer sur l'aptitude individuelle de tous les salariés à l'occasion de tous les examens médicaux. Il se prononce en considération des deux données ci-après :
 - *la dangerosité de l'agent pour son environnement humain,
 - *la dangerosité de l'environnement technique, humain et organisationnel pour l'agent.Le médecin du travail délivre un avis d'aptitude à l'emploi occupé lors de chaque examen médical. En cas d'avis d'inaptitude, l'employeur peut considérer qu'il n'a pas d'emploi adapté à l'aptitude du salarié et le licencier. L'hypothèse de la perte de l'emploi pèse sur le diagnostic du médecin de sorte que celui-ci est le plus souvent positif, sauf cas de vulnérabilité élevée.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

aptitude professionnelle

- C'est une notion clé de la fonction ressources humaines. En ce sens, le DRH doit apprécier la capacité de l'agent à accomplir la mission ou la tâche qui lui est confiée. Cette capacité est appréciée en termes de compétences.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

arbre des causes

- Après un accident du travail, chacun s'accorde aujourd'hui sur l'intérêt de bien identifier les causes. Rechercher les causes de l'accident permet de comprendre ce qui s'est passé afin d'éviter la répétition d'un accident identique ou la survenue d'autres accidents comparables. L'arbre des causes est une méthode scientifique d'investigation qui s'appuie sur le recueil des témoignages et sur des documents, saisis au plus près de l'événement que l'on cherche à comprendre. Cette méthode permet de discuter les faits avant de les valider et de les relier les uns avec les autres dans un schéma en forme d'arbre.

<http://test.socialconseil.fr>

arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

- Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de licenciement, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

autonomie au travail

- L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail, dans sa participation à la production de richesses et dans la conduite de sa vie professionnelle. Comme la « latitude décisionnelle » du questionnaire de Karasek, elle inclut non seulement les marges de manœuvre, mais aussi la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La notion d'autonomie comprend l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- L'idée d'autonomie au travail a émergé très tôt dans la littérature consacrée au travail (Weil, 1951). Elle désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa participation à la production et de la conduite de sa vie professionnelle. Cette idée a connu un renouvellement à la fin des années 1970 grâce aux travaux de Robert Karasek (1979), qui montra l'intérêt de combiner les exigences du travail à ce qu'il appela la latitude décisionnelle (« job decision latitude »). Cette dernière dimension inclut l'autonomie dans la réalisation du travail, c'est-à-dire non seulement la marge de manœuvre dont dispose le travailleur dans son travail, mais aussi sa participation dans la prise des décisions qui le concernent. Elle inclut également l'utilisation et le développement des compétences. L'autonomie au sens de Karasek est donc une autonomie au sens fort, comprenant tous les aspects du travail qui contribuent à l'autonomie de l'individu dans son emploi et sa carrière. La latitude décisionnelle croît avec le niveau de qualification. Les femmes bénéficient en général d'une moindre latitude décisionnelle que les hommes dans leur travail (Guignon et al., 2008).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

autonomie procédurale

- L'autonomie procédurale, c'est-à-dire le choix de la façon de travailler, est le niveau le plus élémentaire de l'autonomie du travailleur. Le défaut d'autonomie procédurale dans certaines formes d'organisation a été abondamment décrit par les travaux classiques de la sociologie du travail, notamment en France (Friedmann et Naville, 1961 ; Friedmann, 1946 ; Friedmann, 1956). Ces travaux en ont également souligné les effets délétères. Le manque d'autonomie procédurale engendre un sentiment d'humiliation, à l'opposé du bien-être social, composante de la santé. À terme, il peut marquer les comportements dans l'ensemble de la vie et induire des distorsions de la personnalité. Le manque d'autonomie procédurale empêche le déploiement d'un « style » personnel, dont la psychologie clinique de l'activité a souligné l'importance dans la construction de la santé au travail (Clot, 1999 ; Clot et Faïta, 2000).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Autorité de sûreté nucléaire

- L'ASN assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés à l'utilisation du nucléaire. Elle contribue à l'information des citoyens.

<http://www.asn.fr>

barrière de sécurité

- [...] mesures de maîtrise des risques [...] dont le but est d'assurer une prévention des risques performante ainsi que d'en limiter les effets à l'extérieur de son site.

INERIS - Démarche d'évaluation des Barrières Humaines de Sécurité

<http://www.ineris.fr>

- Les barrières de sécurité peuvent être composées exclusivement d'éléments techniques : on les nomme barrières techniques de sécurité. Elles peuvent également avoir une composante humaine, c'est à dire être constituées en tout ou partie d'opérations réalisées par l'homme visant à s'opposer à l'enchaînement d'évènements susceptibles d'aboutir à un accident : on les nommera barrières humaines de sécurité. In Démarche d'évaluation des Barrières Humaines de Sécurité - Ω 20

INERIS

<http://www.ineris.fr>

- Depuis la loi du 30 juillet 2003, les exploitants d'installations classées soumises à autorisation doivent démontrer qu'ils maîtrisent les risques de leurs installations. L'évaluation des barrières de sécurité techniques (BTS) et humaines (BHS) permet d'en faire la démonstration dans le cadre des études de dangers.

INERIS

<http://www.ineris.fr>

biais

- Déviation des résultats ou des inférences par rapport à la vérité. Processus menant à une telle déviation: toute tendance dans le recueil, l'analyse, l'interprétation, la publication ou la revue de données menant à des conclusions qui sont systématiquement différentes de la vérité ; toute erreur dans une étude produisant systématiquement des estimations supérieures ou inférieures à la valeur réelle des paramètres étudiés. Une telle erreur peut être due au design (la structure) de l'étude, au caractère non-représentatif de l'échantillon, aux caractéristiques des individus observés, aux observateurs ou aux techniques d'observation utilisées ou encore à une analyse inappropriée des résultats.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

bien-être

- Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une sensation d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit.

Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail
IRSST

- Un état agréable, équilibré et durable de l'esprit et du corps en notant l'absence de souffrance, troubles ou inquiétude.

Godefroid, 2001, Psychologie. Sciences humaines et sciences cognitives, Paris, De Boeck

bien-être mental

- Le bien-être mental se ressent principalement par la reconnaissance que l'individu reçoit pour son travail et par le sentiment d'être en cohérence avec ses aspirations.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

bien-être physique

- Le bien-être physique est lié aux conditions de travail adéquates, tant sur le plan de la maîtrise des risques professionnels que sur celui de l'organisation du travail et de son ajustement aux besoins et aux capacités personnelles des individus.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

bien-être physique et mental des employés

- Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une sensation d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. Le terme peut également se référer à des concepts tels que la satisfaction au travail, la motivation et le plaisir. (IRSST, 2009).

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

- Depuis 1991, en application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement (article L. 4121-1 du Code du travail). Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels. A l'inverse de l'approche réglementaire qui avait prévalu avant les années 1990, il ne s'agit plus de rechercher la conformité à des obligations précises mais d'obtenir le résultat attendu (garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés).

INRS

<http://www.inrs.fr>

bien-être social

- Le bien-être social découle de l'adéquation entre les valeurs personnelles des individus et celles défendues par la structure de travail à laquelle il participe et par la société dans laquelle ils vivent.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

biomarqueur

- Paramètre qui reflète la réponse biologique (adverse ou non) à une exposition. Cette réponse est un changement observable et/ou mesurable au niveau moléculaire, biochimique, cellulaire, physiologique ou comportemental, qui permet de révéler l'exposition présente ou passée d'un individu à au moins un agent chimique, biologique, physique.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

bonnes pratiques de prévention

- Huit bonnes pratiques de prévention sont préconisées par la CNAMTS :
 1. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achats, études, production...).
 2. Harmoniser la politique « santé/sécurité » avec les autres politiques de l'entreprise (qualité, environnement, production, gestion...).
 3. Développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention, notamment par la mise en place d'actions de formation, le recours à du personnel spécialisé.
 4. Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle).
 5. Faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique « santé/sécurité » au travail.
 6. Intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail.
 7. Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont.
 8. Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

- Pratiques professionnelles jugées les plus efficaces pour favoriser l'obtention du meilleur résultat. Certaines sont réglementaires comme en médecine, d'autres sont retenues par le juge comme ayant cette valeur, notamment au dire d'un expert. Les principes du management global ont pour mission de susciter la recherche de bonnes pratiques.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

bruit en milieu de travail

- Avec le niveau sonore, la durée d'exposition est l'autre facteur déterminant dans l'apparition d'atteintes auditives. Le seuil de danger au-delà duquel des dommages peuvent survenir est estimé à 85 dB(A) (niveau moyen sur une journée de travail de huit heures). Mais, à partir d'un niveau sonore moyen de 80 dB(A) sur huit heures, on peut considérer le niveau d'exposition préoccupant.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

- Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)* sont des organismes de droit privé exerçant une mission de service public dans les domaines de la retraite, de la prévention-tarifcation des risques professionnels, et de l'action sociale.

Elles ont notamment pour mission de :

*Calculer et gérer la retraite des salariés, payer les pensions correspondantes et proposer des aides diverses aux retraités.

*Aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention.

*Participer à la tarification de l'assurance AT-MP.

*Développer des actions de formation, de conseil, et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.

*Développer une politique d'actions sociales au service des populations en difficultés grâce à leur service social.

Depuis le 1er juillet 2010, les CRAM - à l'exception de la CRAM Ile-de-France et de la CRAM d'Alsace-Moselle - ont changé d'identité et sont devenues des CARSAT.

Ce changement intervient à la suite de la création des agences régionales de santé (ARS) à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les CRAM en matière de politique sanitaire et médico-sociale.

<http://www.ameli.fr/>

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

- La CNAMTS est un établissement public doté d'un Conseil composé notamment de membres désignés par les organisations d'employeurs et de salariés.
Au sein de la CNAMTS, c'est la Direction des Risques Professionnels, qui a en charge la gestion du risque accidents du travail - maladies professionnelles (tarification, réparation, prévention). A ce titre, elle anime et coordonne l'action des différents organismes nationaux (INRS, Eurogip), régionaux (CRAM, CGSS) et locaux (CPAM).

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

Caisse régionale d'assurance maladie

- La Caisse Régionale d'Assurance Maladie est un organisme privé qui assure une mission de service public. Elle garantit aux retraités du Régime Général le paiement de leurs pensions, elle participe, en accordant des aides financières, à améliorer les conditions de vie des personnes âgées ou handicapées. Elle contribue à l'élaboration de la politique de santé des établissements hospitaliers publics et privés, enfin, elle s'attache à rendre meilleure la sécurité dans les entreprises, en veillant à l'application de la réglementation et en assurant une mission de conseil permanent.

<http://santesocial-ra.org>

cancer professionnel

- Le cancer professionnel met en jeu de nombreux facteurs. Les agents concernés peuvent être des substances chimiques mais aussi des agents physiques, biologiques ou encore des procédés industriels. Ces risques menacent une partie importante de la population salariée.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- De fortes inégalités sociales existent vis-à-vis du risque de cancer. Les ouvriers et les employés ont un taux de mortalité par cancer dix fois supérieur à celui des cadres et professions libérales (enquête COSMOP 2006). Un écart explicable par un certain nombre de facteurs : consommation d'alcool et de tabac mais également conditions de travail.
L'origine professionnelle des cancers semble fortement suspectée dans 4 à 8,5 % des cas, ce qui représente entre 11 000 et 23 000 nouveaux cas par an (source InVS), dont la moitié sont des cancers mortels, un chiffre supérieur au nombre de personnes tuées dans des accidents de la route en France. Pour les ouvriers, la part des cancers attribuables aux expositions professionnelles serait de 20 %.
Selon l'InVS, de nombreux types de cancers sont concernés, notamment ceux des voies respiratoires, de la plèvre, de la vessie,... Plus de 15% des cancers du poumon chez l'homme auraient une origine professionnelle, plus de 10% des cancers du sang, environ 10% des cancers de la vessie, 45% des cancers du nez, 85% des cancers de la plèvre...

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

- Les cancers professionnels les plus fréquents sont ceux du poumon (2 500 à 5.000 cas par an, surtout à cause de

l'amiante), de la vessie (700 à 800 cas par an, liés au goudron, peinture, trichloroéthylène, etc.), des fosses nasales (poussières de bois), et du rein.

<http://www.arc-cancer.net>

cancérogène, mutagène, reprotoxique

- D'après le Code du travail, R4411-6 :
 - 12° Cancérogènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence :
 - a) Cancérogènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme ;
 - b) Cancérogènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ;
 - c) Cancérogènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;
 - 13° Mutagènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence :
 - a) Mutagènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme ;
 - b) Mutagènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;
 - c) Mutagènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;
 - 14° Toxiques pour la reproduction : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives :
 - a) Toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ;
 - b) Toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ;
 - c) Toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;

Code du travail, article R4411-6

<http://legifrance.gouv.fr>

- Les substances chimiques présentant un effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter

atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture.

L'amiante occupe une place particulière dans ces CMR. La mise en évidence progressive des dangers de l'amiante et l'interdiction totale de sa fabrication et de son utilisation ont conduit à la mise en place de dispositifs communs à tous les secteurs d'activité en termes de suivi médical professionnel (communs aux produits CMR) et de repérage des bâtiments amiantés.

Les pathologies issues de l'exposition à ces risques ont pour caractéristique de pouvoir se déclarer dans un laps de temps parfois très éloigné de l'exposition, ce qui suppose un suivi très approfondi des expositions.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

causalité

- c'est la relation entre un fait source et un fait effet ou impact. Dans le droit de la responsabilité, on évoque le(s) lien(s) de causalité entre un acte, un comportement, une faute et un dommage, une infraction pénale.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

causalité directe

- Notion de droit pénal concernant les infractions involontaires. Une simple faute d'imprudence, de négligence ou d'inobservation des règlements suffit à établir la responsabilité pénale de l'auteur des faits infractionnels.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

causalité indirecte

- Notion de droit pénal concernant les infractions involontaires, apparue avec la loi du 10 juillet 2000. Lorsqu'une personne physique n'est pas considérée comme étant l'auteur direct de l'infraction, sa responsabilité pénale suppose que l'une des deux conditions suivantes soit établie :

*violation de façon manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement ;

*faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

Cellule de l'institut de veille sanitaire en région

- L'InVS dispose également d'un réseau régional, les Cellules de l'InVS en région (CIRE), qui relaient son action et exercent une partie de ses missions au niveau régional. Elles sont placées sous la responsabilité scientifique de la

directrice générale de l'InVS et sont localisées au sein des Agences régionales de santé (ARS), au plus près de l'autorité sanitaire. Les CIRE fournissent aux ARS un appui méthodologique et une expertise indépendante des signaux d'alerte sanitaire. Elles animent la veille en région.

Les CIRE assurent deux fonctions essentielles :

- *une fonction d'épidémiologie d'intervention et d'évaluation quantifiée des risques sanitaires, orientée principalement vers l'aide à la décision et le déclenchement de l'alerte (analyse du signal, évaluation de la situation, proposition d'options de gestion, suivi permettant l'adaptation de la réponse) ;
- *une fonction d'animation, de structuration et de coordination du réseau régional de veille sanitaire, dans le prolongement de l'action de l'InVS et dans le cadre des plans régionaux relatifs à l'alerte et à la gestion des situations d'urgence sanitaire (loi n° 2004-806 du 9 août 2004).

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Centres de consultations de pathologies professionnelles

- Trente-deux centres de consultation de pathologies professionnelles existent en France, dont six en Ile-de-France.

Ces consultations hospitalières spécialisées aident au diagnostic médical et au traitement des maladies secondaires

aux expositions professionnelles des patients. Ceux-ci sont adressés principalement par les médecins du travail (80 % des cas en Ile de France par exemple) et par les médecins généralistes ou spécialistes.

Les médecins contribuant au fonctionnement de ces consultations sont des spécialistes en médecine du travail mais peuvent être aussi des pneumologues, allergologues, dermatologues, rhumatologues, psychiatres...

Les jeunes en apprentissage peuvent être adressés par des pédiatres. Ils ne représentent qu'un faible pourcentage

du public reçu, de même pour des patients envoyés par des médecins scolaires.

Les services sont également susceptibles de recevoir des personnes à la retraite.

Le public reçu est donc massivement un public de salariés, du régime général et de la fonction publique.

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

certification

- Reconnaissance, par un organisme indépendant du fabricant ou du prestataire de service, de la conformité d'un produit, service, organisation ou personnel à des exigences fixées dans un référentiel.

AFNOR

<http://www.afnor.com>

charge mentale au travail

- État de mobilisation globale de l'opérateur humain résultant de l'accomplissement d'une tâche mettant en jeu le

traitement l'informations. Elle symbolise le coût de ce type de travail pour l'opérateur.

Szekely J. (1975)

- La charge mentale correspond à la définition des seuils dans le niveau de contrainte de tâches particulières, au delà desquels l'astreinte qui en résulte pour les opérateurs lors de l'exécution de ces tâches est excessive et se traduit par une baisse de la performance (principalement du point de vue de la qualité), une apparition de symptômes de fatigue, une augmentation des risques d'incidents ou d'accidents, une insatisfaction accrue pour les opérateurs...

Sperandio J. C. (1980)

- Les nouvelles technologies renforcent la charge mentale liée au travail : elles requièrent une vigilance accrue, qui se traduit par un état d'alerte, par l'obligation de se concentrer sur des sources d'informations sélectionnées, de traiter plusieurs phénomènes à la fois. Cette situation se rencontre dans l'industrie, mais également dans le tertiaire, avec les nouveaux moyens de communication. La tension induite rejaillit alors sur d'autres pénibilités plus classiques, par exemple bruit : même inférieur aux normes réglementaires, il perturbe les activités cognitives, provoque des réactions de nervosité, d'anxiété, qui, à leur tour, altèrent la vigilance et les acquisitions cognitives.

Aquain V. , Cézard M., Charraud A. et Vinck L. (1994)

cindynique

- Étude des risques et des situations dangereuses qui prend en compte les aspects techniques, humains et organisationnels liés à une activité donnée.

<http://franceterme.culture.fr>

classification, étiquetage et emballage

- Le règlement CLP est l'appellation donnée au règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006. L'acronyme « CLP » signifie en anglais, « Classification, Labelling, Packaging » c'est-à-dire « classification, étiquetage, emballage ».

Ce texte européen définit les nouvelles règles en matière de classification, d'étiquetage et d'emballage des produits chimiques pour les secteurs du travail et de la consommation.

Il s'agit du texte officiel de référence en Europe qui permet de mettre en application le SGH au sein de l'Union européenne dans ces secteurs.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- Le CLP définit 28 classes de danger :

Classes de danger physique :

- explosibles
- gaz inflammables
- aérosols inflammables
- gaz comburants
- gaz sous pression
- liquides inflammables
- matières solides inflammables
- substances et mélanges autoréactifs
- liquides pyrophoriques
- matières solides pyrophoriques
- substances et mélanges auto-échauffants
- substances et mélanges qui, au contact de l'eau, dégagent des gaz inflammables
- liquides comburants
- matières solides comburantes
- peroxydes organiques
- substances ou mélanges corrosifs pour les métaux

Classes de danger pour la santé :

- toxicité aiguë
- corrosion cutanée/irritation cutanée
- lésions oculaires graves/irritation oculaire
- sensibilisation respiratoire ou cutanée
- mutagénicité sur les cellules germinales
- cancérogénicité
- toxicité pour la reproduction
- toxicité spécifique pour certains organes cibles-exposition unique
- toxicité spécifique pour certains organes cibles-exposition répétée
- danger par aspiration

Classes de danger pour l'environnement :

- dangers pour le milieu aquatique
- dangereux pour la couche d'ozone

INRS

<http://www.inrs.fr>

co-activité

- décret du 20 février 1992 : la gestion des entreprises venant travailler dans votre entreprise - plan de prévention

décret du 26 décembre 1994 : l'entreprise comme maître d'ouvrage pour les chantiers de B.T.P. - la coordination S.P.S.

- Rapports existant entre une collectivité ou un établissement utilisateur et une entreprise ou un service extérieur prestataire de service ; cette interférence d'organismes distincts et d'activités diverses multiplie les risques et, pour cette raison, fait l'objet d'une réglementation particulière : obligation préalable de coordination et suivi des différents acteurs concernés et élaboration d'un plan de prévention.

Lexique - Caisse des dépôts

collectif de travail

- La sociabilité qui existe au sein de nombreux collectifs offre par elle-même une forme d'intégration sociale. Elle est une protection en cas d'évaluation défavorable du travail ou du comportement (Corouge et Pialoux, 1984-1985). Le fait de partager avec ses collègues des moments de détente, pouvant inclure des pauses non officielles, des formes d'humour à l'égard de l'entreprise, la consommation en commun d'aliments, voire d'alcool, ont une certaine importance. Des travaux de psychologie insistent eux aussi sur l'importance de la convivialité (Dejours, 2009). L'appartenance à un collectif peut cependant augmenter les exigences du travail parce que beaucoup de collectifs fonctionnent comme des espaces de compétition et qu'aux effets de la concurrence économique s'ajoutent ceux de la concurrence symbolique (pour le prestige, l'estime des autres et de soi-même). Ceci est observé dans les mondes de l'art, du sport, de la science, mais aussi dans des collectifs d'ouvriers (Burawoy, 1979). Pour reprendre la typologie de Dubet, cette situation assure la justice-égalité (le travailleur est reconnu comme membre d'un collectif de pairs égaux en dignité) et la justice-autonomie (le travailleur peut mettre en œuvre son originalité).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- L'ergonomie, et aussi la sociologie et certains courants de la psychologie, insistent sur la notion de « collectif de travail » qui n'est pas seulement l'ensemble des participants à un travail collectif ou un ensemble de personnes qui s'entraident (Linhart, 2009). Pour les ergonomes, il suppose « simultanément plusieurs travailleurs, une œuvre commune, un langage commun, des règles de métier, un respect durable de la règle par chacun, ce qui suppose un cheminement individuel qui va de la connaissance des règles à leur intériorisation » (Cru, 1995). Pour Christophe Dejours, un collectif suppose confiance, loyauté entre collègues, coopération et solidarité. Son absence expose, dans certains cas, les travailleurs à accepter de travailler d'une façon contraire à leur conception du travail bien fait ou à leurs normes éthiques et peut aboutir à des pathologies mentales, voire des suicides (Gernet et Dejours, 2009).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail

- Article L4532-10 du Code du travail :
Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, et l'effectif des travailleurs dépassent certains seuils, le maître d'ouvrage constitue un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

Article R4532-78 du code du travail :

Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail comprend :

- 1° Les coordonnateurs en matière de santé et de sécurité ;
- 2° Le maître d'œuvre désigné par le maître d'ouvrage ;
- 3° Les entrepreneurs ;
- 4° Des salariés employés sur le chantier, avec voix consultative.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

- Depuis 1982, les établissements de plus de 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT¹¹. Il a pour mission de contribuer à la protection et de la sécurité. Depuis 2002, le rôle du CHSCT a été étendu à la protection contre les risques psychosociaux des salariés.
Le CHSCT constitue une instance spécialisée ayant une mission de contrôle et une mission d'étude et d'instruction technique.
Pour exercer ses prérogatives, le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, à des inspections régulières et à des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer des actions de prévention, il coopère à la préparation des actions de formation à la sécurité des salariés. Il est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, invité à se prononcer sur les questions relevant de sa compétence, etc.
Enfin, le CHSCT a également la possibilité de recourir à des expertises dans des situations et des conditions encadrées par la réglementation (article L4614-12 du code du travail). L'évolution du champ des compétences du CHSCT et l'élargissement jurisprudentiel de ses prérogatives conduisent ses membres à avoir recours à des expertises de plus en plus fréquemment. En particulier, les deux lois dites « Aubry » ont suscité une forte montée en puissance des CHSCT qui se sont investis dans l'analyse de l'organisation du travail et de l'évolution de l'exposition aux risques psychosociaux.

Prévenir le stress au travail - Guide d'aide aux entreprises
MEDEF

<http://publications.medef.com/>

comité d'hygiène et de sécurité

- Le CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. C'est une instance que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'hygiène et la sécurité des locaux et à la protection sanitaire des personnels. Le CHS procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et à une enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle. Il peut proposer des améliorations de l'hygiène et de la sécurité du travail, de la formation des agents en la matière.
Sous certaines conditions, les membres du CHS bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Cette instance assiste le comité technique paritaire (CTP) ; lorsqu'il n'existe pas de CHS, les questions d'hygiène et de sécurité sont examinées par le CTP. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), cette instance s'appelle comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; elle examine aussi les questions touchant aux conditions de travail des agents. Ces comités rendent des avis favorables ou défavorables aux décisions envisagées. Ces avis ne s'imposent pas à l'administration employeur qui peut finalement prendre des décisions contraires aux avis rendus.

<http://vosdroits.service-public.fr>

- Les instances représentatives des personnels spécialisés (CHS) doivent pouvoir prendre toute leur part dans le développement d'une véritable culture de prévention dans le secteur public. Ces instances doivent en effet participer à l'analyse des risques et plus globalement pouvoir proposer aux chefs de service, à l'autorité territoriale et aux chefs d'établissement toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

comité interentreprises de santé et de sécurité au travail

- Dans les conditions fixées par l'article R. 4524-1 du Code du travail, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) doit être mis en place par le préfet lorsqu'un plan de prévention des risques technologiques a été prescrit en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement. Le CISST doit représenter tous les établissements comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, situés dans le périmètre de ce plan. Il a notamment pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements ; la présidence en est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

- Article L. 4524-1, Code du travail :
Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail est institué par l'autorité administrative.
Il assure la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 108 du code minier situés dans ce périmètre.
Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.
La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

Comités techniques nationaux

- Les CTN sont des organismes consultatifs paritaires chargés d'assister la CNAMTS et la CAT-MP. Il existe 9 comités techniques nationaux répartis par branche ou groupe de branches d'activité.
Les CTN effectuent des études sur les risques de la profession et les moyens de les prévenir.
Ils centralisent et étudient les statistiques concernant leurs branches d'activités respectives et peuvent s'adjoindre l'assistance de spécialistes des questions de prévention.

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles

- La CAT-MP est un organe paritaire composé de représentants désignés par les organisations d'employeurs et de salariés, et issu du Conseil de la CNAMTS, ou des Comités techniques nationaux (CTN) et des Comités techniques régionaux (CTR).
La CAT-MP détermine les orientations générales de la branche "accidents du travail et maladies professionnelles" de la sécurité sociale et se prononce sur les taux des cotisations versées par les employeurs.

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

Commission internationale de protection radiologique

- Créée en 1928, la CIPR est une organisation non-gouvernementale dont l'objectif est d'apprécier l'état des connaissances sur les effets des rayonnements afin d'identifier leurs implications du point de vue des règles de protection à adopter. La CIPR analyse les résultats des recherches effectuées dans le monde et examine les travaux d'autres organisations internationales, notamment ceux de l'UNSCEAR. Elle émet des recommandations générales, destinées, en particulier, aux organismes réglementaires, sur les règles de protection et les niveaux d'exposition à ne pas dépasser.

<http://www.asn.fr>

complexité du travail

- La complexité du travail est aussi difficile à définir et à mesurer, que son intensité. Elle dépend notamment des difficultés de l'information et de la coordination des acteurs (Van Daele 1993, Amalberti 1996) ; de la possibilité qu'ont les opérateurs de construire une représentation fonctionnelle du processus contrôlé (Rasmussen, 1986) ; des difficultés inhérentes à l'activité. Concrètement, la complexité au travail se présente de manière assez protéiforme. Cela peut être, par exemple, gérer des aléas tels que les demandes supplémentaires des clients (Munar Suard, Lebeer, 2006) ; gérer la dispersion entre des tâches multiples (Datchary, 2004 ; Hanique, 2008) ; gérer l'imprévu en préservant sa vigilance comme dans le cas des conducteurs de bus et de métro qui alternent entre les temps d'alerte et les temps relâchés (Laé, 1991) ; gérer la tension entre respect du schéma prescrit et sollicitation à dépasser la règle prescrite pour élaborer des réponses adaptées aux aléas (Munar Suard, Lebeer, 2006). Une telle variété rend difficile toute mesure directe. Mais la complexité du travail peut elle aussi être approchée par des déterminants immédiats ou par des conséquences immédiates.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

conditions de travail

- Environnement dans lequel travaillent les salariés.
L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, en évaluant les risques professionnels et en proposant des améliorations des conditions de travail.
Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières.

<http://www.guide-du-travail.com>

- L'Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique reconnaît :
Les signataires s'accordent à considérer que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. Les actions en la matière doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

- Terme général qui fait l'objet de diverses interprétations et approches.
Les conditions de travail ont été tout d'abord prises en compte de façon défensives et protectrices ; dans cette conception, elles visaient tous les facteurs techniques, environnementaux et organisationnels susceptibles de

nuire à la santé de l'opérateur (chaleur, bruit, cadences, durée...) ; par la suite, les conditions sociales du travail ont été rajoutées (salaires insuffisants, instabilité de l'emploi, poids des relations hiérarchiques...) ; puis le champ des conditions de travail s'est élargi aux conditions d'organisation du travail (lutte contre le travail parcellisé, mise en place d'équipes autonomes...) ainsi qu'aux conditions cognitives touchant à l'information et à la formation des opérateurs.

Plus récemment, dans les années 1970, les conditions de travail ont été considérées non plus seulement sous l'aspect de la sécurité et de la protection de la santé mais aussi comme facteur d'amélioration des compétences avec ces effets positifs sur la production et la qualité des biens et des services ainsi que sur la performance et la sûreté des systèmes.

La loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail est non seulement venue reconnaître officiellement l'intérêt de cette notion, mais également lui assigner un objectif spécifique d'amélioration :

*La création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) chargée de promouvoir les études, les méthodes et les expérimentations en la matière ?

*L'extension de la compétence des représentants du personnel des entreprises privées aux conditions de travail par la création d'une commission spécialisée, la Commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) qui en 1982 a été fusionnée avec le Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) pour former le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ?

D'où la difficulté de différencier les approches relevant du domaine des conditions de travail et celles du domaine de l'hygiène et de la sécurité qui sont intimement liées.

Lexique - Caisse des dépôts

conflit de rôle

- Le conflit de rôle se présente lorsque l'individu se trouve face à des attentes incompatibles ou contradictoires de la part de ses supérieurs ou de ses collègues, ou encore lorsque ces attentes sont contraires à ses valeurs, ses croyances ou ses objectifs. On peut citer, à titre d'exemple, les gestionnaires des hôpitaux pour qui il peut être difficile de concilier leur mandat d'effectuer des coupures de personnel avec celui de fournir des soins de qualité aux patients. Par ailleurs, le conflit de rôle réfère également aux ressources et au matériel inadéquats pour accomplir un mandat.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

conflit de valeur

- Les conflits de valeur au travail incluent tous les conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur (Molinier, 2010b) : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier.

L'obligation de travailler d'une façon qui heurte, sous une forme quelconque, sa conscience professionnelle représente une contrainte dont l'émergence et l'effet sur la santé mentale ont été décrits par de nombreux médecins du travail, tant en France qu'ailleurs dans le monde (Maranda et al., 2006 ; Cohidon et al., 2009).

Confrontées à un difficile arbitrage et voulant éviter de trahir leurs principes et de s'exposer ainsi au mépris de la

clientèle ou des collègues, les personnes souffrantes peuvent adopter différentes stratégies défensives, tels l'hyperactivité ou le cynisme, stratégies qui peuvent avoir par ailleurs des effets néfastes sur le climat de travail et la qualité des services. Les conflits de valeurs peuvent, dans les cas extrêmes, amener au suicide, en particulier dans des situations d'isolement (Dejours et Bègue, 2009).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

conflit éthique

- Le travail que l'on fait peut entrer en contradiction avec ses convictions personnelles. Ces conflits éthiques sont mal vécus car ils mettent en tension la définition même du travail portée par le salarié.

[...]

Les conflits éthiques décrits dans la littérature concernent souvent des personnes qui, à un titre ou à un autre, doivent incarner une institution : encadrants représentant l'entreprise pour leurs subordonnés, vendeurs pour les clients, fonctionnaires représentant l'État pour les administrés, prestataires agissant pour le compte d'une entreprise ou d'un particulier, etc.

[...]

Des conflits éthiques apparaissent assez fréquemment lorsqu'une organisation adopte brutalement des pratiques, des valeurs, des critères d'évaluation qui lui étaient jusque-là étrangers, en général en les empruntant à une autre sphère. De tels conflits ont notamment été décrits dans des administrations ou d'autres organisations publiques qui se réorientent vers une gestion plus marchande.

Ces situations peuvent être compensées par des stratégies collectives ou individuelles de défense. Pour se défendre, les travailleurs peuvent notamment se représenter et se présenter comme victimes de harcèlement, ce qui complique le repérage de certaines situations de souffrance éthique. Lorsque la situation s'installe et que le travailleur n'est pas protégé par des stratégies de défense, il peut décompenser sur le mode du délire (Gaignard, 2008) ou sur le mode anxieux avec répercussions somatiques (Gaignard, 2007).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Conseil d'orientation sur les conditions de travail

- Ce Conseil est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics, il succède au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Placé auprès du ministre chargé du travail, cette instance participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels : elle est consultée sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, les projets en matière d'instruments internationaux. Le Conseil formule également des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Le Conseil est également assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels

- C'est un organisme quadripartite qui regroupe les différentes administrations concernées, les partenaires sociaux et des experts. Créé par la loi du 6 décembre 1976, il est présidé par le Ministre chargé du travail et est obligatoirement consulté sur les projets de textes relatifs à la santé, la sécurité ou la qualité de l'environnement professionnel. Il peut aussi, de sa propre initiative, faire des propositions en la matière.

Il comprend une commission permanente (sous la présidence du Président de la Section sociale du Conseil d'État), chargée de formuler l'avis du Conseil sur les principaux projets d'actions ou de réglementation, ainsi que six commissions spécialisées. Il se réunit chaque année en séance plénière. Un bilan des activités en matière de prévention et le programme de l'année à venir sont présentés à cette occasion.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

consignes de sécurité

- Les consignes de sécurité ont pour but d'informer des agents sur les risques présentés par leur situation de travail et de leur donner les instructions appropriées sur le comportement à avoir et la procédure à respecter pour assurer leur propre sécurité et celle des autres personnes concernées par leur activité.
Les consignes doivent faire partie du contenu de la formation à la sécurité des agents : il incombe à l'autorité territoriale ou au chef d'établissement de donner ces instructions appropriées aux agents en application de l'article L. 230-2-II-i du Code du travail ; les consignes doivent être claires, précises, sans équivoque, de façon à être comprises et appliquées par tous.
Les consignes doivent être prises par l'autorité territoriale ou le chef d'établissement en fonction des risques des services qui n'ont pu être évités techniquement ou par l'organisation ; pour certains risques particuliers c'est la réglementation qui prescrit la nature de la consigne et ses modalités.

Lexique - Caisse des dépôts

coordonnateur SPS

- Article R4532-4 du Code du travail :
Le maître d'ouvrage désigne un coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé dès le début de la phase d'élaboration de l'avant-projet sommaire, au sens de l'article 4 du décret n° 93-1268 du 29 novembre 1993 relatif aux missions de maîtrise d'œuvre confiées par des maîtres d'ouvrage publics à des prestataires de droit privé, ou de la phase d'élaboration de son équivalent, lorsque l'opération n'est pas soumise à une telle élaboration.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

- Le coordonnateur de sécurité et de protection de la santé a pour mission, sous la responsabilité du maître d'ouvrage, de contribuer à la sécurité des travailleurs, d'une part en prévenant les risques liés à la coactivité et en favorisant la mise en place de moyens communs pendant la réalisation de l'ouvrage et, d'autre part, en

facilitant les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

ED 829 - INRS

<http://www.inrs.fr>

cour de cassation

- La Cour de cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français. Elle a été précédée par le Tribunal de cassation, mis en place par l'Assemblée Constituante en 1790 pendant la Révolution Française. Siégeant dans l'enceinte du Palais de Justice de Paris, la Cour de cassation a pour mission de réviser, à la demande des parties, les décisions émanant des tribunaux et cours d'appels, au pénal comme au civil. La Cour ne tranche que des questions de droit ou d'application du droit, elle ne juge pas les faits. Elle assure ainsi par sa jurisprudence une application harmonieuse des lois. Depuis 1991, la Cour, à la demande des juridictions, leur donne son avis sur des questions de droit nouvelles et complexes se posant dans de nombreux litiges.

<http://www.courdecassation.fr>

- Les attributions de la Chambre sociale sont :
 - Droit communautaire du travail
 - Droit de l'emploi et de la formation
 - Droits et obligations des parties au contrat de travail
 - Elections en matière sociale et professionnelle, internes à l'entreprise
 - Entreprises à statut
 - Interférence du droit commercial et du droit du travail
 - Licenciement disciplinaire
 - Relations collectives du travail
 - Représentation du personnel ; protection des représentants du personnel
 - Situation économique et droit de l'emploi (notamment licenciement économique)

<http://www.courdecassation.fr>

culture de prévention

- Les entreprises de classe mondiale ont fait la démonstration que, pour obtenir des résultats probants et durables en matière de santé et sécurité du travail, les organisations se doivent d'instaurer une véritable culture de prévention. Cela peut se faire uniquement par une approche basée sur la responsabilisation à tous les niveaux hiérarchiques et pas seulement en faisant des interventions ponctuelles visant l'adoption de comportements sécuritaires.

<http://www.orhri.org>

- Le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels dans la fonction publique passe par la mise en place d'une culture de fixation d'objectifs, de critères et de mesure des résultats en la matière, incluant l'évaluation des moyens mobilisés au sein des administrations.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

culture d'entreprise

- ...manière spécifique de l'entreprise de répondre aux problèmes. Elle caractérise l'entreprise et la distingue des autres dans son apparence et la façon de réagir aux situations courantes.

Thévenet. La culture d'entreprise. Presses Universitaires de France, Paris, 2003

danger

- La propriété intrinsèque d'une substance dangereuse ou d'une situation physique de pouvoir provoquer des dommages pour la santé humaine et/ou l'environnement.

Directive 96/82/CE du Conseil du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, dite Directive Seveso 2

<http://eur-lex.europa.eu>

- Article R4412-4 du Code du travail :
La propriété intrinsèque d'un agent chimique susceptible d'avoir un effet nuisible.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

- Désigne une menace potentielle (= Péril) pour la sûreté, l'intégrité ou l'existence d'une personne ou d'une chose en général, ou dans une circonstance particulière.
Danger n'est pas synonyme de risque. Le risque constitue la probabilité de subir un dommage résultant d'un danger. Pour qu'il y ait risque, il faut qu'il y ait exposition au danger (prendre un risque = s'exposer à un danger).

<http://wwz.ifremer.fr>

- Source ou situation pouvant nuire par blessure ou atteinte à la santé, dommage à la propriété, et à l'environnement du lieu de travail ou une combinaison de ces éléments.

OHSAS 18001

- Substance, objet, situation ou phénomène pouvant être à l'origine d'un dommage.

AFNOR - norme FD X50-252

<http://www.afnor.com>

- Ce qui est intrinsèquement susceptible de causer des lésions corporelles ou de nuire à la santé des personnes.

OIT

<http://www.ilo.org>

- Par «danger», on entend toute source possible d'accident — matériel de travail, équipement, méthodes ou pratiques de travail.

OSHA

<http://osha.europa.eu>

danger grave et imminent

- Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.
Si un salarié se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent, il peut exercer son droit de retrait.
Les représentants du personnel peuvent également exercer leur droit d'alerte face à un danger grave et imminent.

<http://www.guide-du-travail.com>

- L'exposition d'un ou de plusieurs agents à un danger grave et imminent correspond à une situation de travail dans laquelle il y a risque de mort ou d'incapacité permanente pouvant intervenir à tout moment, comme le travail en hauteur sans protection ni collective ni individuelle ou l'utilisation d'une machine dangereuse sans les équipements de protection.
La situation d'exposition d'un agent à un danger grave et imminent lui donne la possibilité d'exercer son droit de retrait.

Lexique - Caisse des dépôts

débordement

- En ergonomie, le débordement se réfère au ressenti, au vécu des opérateurs, à l'impression à la fois de ne plus pouvoir faire tout comme on avait prévu de le faire et d'être empêché dans son activité. La notion de « syndrome de débordement cognitif » (« cognitive overflow syndrome ») a été élaborée au départ en lien avec l'expansion des technologies de l'information et de la communication. Elle paraît, plus généralement, pertinente pour traduire le stress et la frustration exprimés par de nombreux « travailleurs cognitifs » expérimentés qui ont le sentiment d'être submergés par les informations et de perdre le contrôle de leur activité. Ils disent « passer leur temps à régler des détails, ne pas arriver à réaliser leur vrai travail », que « l'urgent passe avant l'important » ; « je suis débordé » (Lahlou, 2002). Un groupe de travail de l'Association pour la Recherche Cognitive en a décrit les principaux symptômes : une production croissante d'informations en volume ; un stress des individus, qui se plaignent d'être « débordés » ; l'impossibilité d'attribuer une cause unique au phénomène ; la perte de sens.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

décibel

- En acoustique l'intensité se mesure en décibels (dB). C'est une unité qui utilise le logarithme. Elle a été choisie ainsi parce que cela permet d'avoir des chiffres aisément manipulables, Une meilleure approximation du volume perçu est donnée en dBA ou décibels pondéré A, elle peut être mesurée électroniquement après filtrage du signal par un filtre à pondération A. 0 dB correspond au minimum que l'oreille humaine peut percevoir appelé seuil d'audibilité, et non au silence absolu.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

défaillance

- Cessation de l'aptitude d'une entité à accomplir une fonction requise.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

délégation de pouvoirs

- La délégation de pouvoirs consiste pour une personne appelée délégrant à transférer à une personne nommée délégataire le pouvoir d'agir en son nom et pour son compte dans le domaine défini par la délégation avec la responsabilité correspondante.

En matière d'hygiène et de sécurité, la délégation de pouvoir est soumise à des conditions de validité dégagées par la jurisprudence : la délégation ne peut être effectuée qu'à un préposé ou agent de la collectivité ou de l'établissement disposant de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission. La délégation validée transfère la responsabilité pénale du délégrant au délégataire en cas de manquement à l'obligation de prévention définie par le Code du travail.

Lexique - Caisse des dépôts

- Transfert de responsabilités à un subordonné. Le chef d'entreprise étant souvent dans l'impossibilité matérielle de surveiller toute l'entreprise, les délégations de pouvoirs sont fréquentes.

La délégation de pouvoirs n'est valable que si elle est acceptée par le délégataire. De plus, ce dernier doit avoir suffisamment d'autorité, de moyens et de compétences pour exercer les pouvoirs qui lui sont délégués.

<http://www.guide-du-travail.com>

délégués du personnel

- Dans les établissements dépourvus de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (en principe, établissements de moins de cinquante salariés), les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ce comité.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

dépendance

- Ensemble de phénomènes comportementaux, cognitifs et physiologiques survenant à la suite d'une consommation répétée d'une substance psychoactive : désir puissant de consommation du produit, difficulté à contrôler la consommation, poursuite de la consommation malgré la connaissance des effets nocifs pour la santé, effet de "manque" en cas de non consommation, désinvestissement progressif des activités professionnelles, sociales et/ou familiales...

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

développement durable

- Un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de « besoins », et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir.

Rapport Brundtland "Our Common Future", ONU 1987

- Les êtres humains sont au centre du développement durable. Celui-ci désigne une utilisation des ressources, une orientation des investissements et du progrès technologique, et un développement institutionnel tels que l'exploitation et l'utilisation actuelles des ressources ne compromettant pas la santé et le bien-être des générations futures.

Il n'existe pas une seule façon optimale d'organiser la relation complexe développement-environnement-santé, qui révèle toutes les interactions importantes et les points de départ possibles d'interventions en matière de santé publique. En ce qui concerne la promotion de la santé, le développement durable revêt une importance particulière dans l'optique de l'élaboration de politiques des pouvoirs publics favorables à la santé et la mise en place de milieux favorables à la santé d'une façon qui améliore les conditions de vie, favorise les modes de vie sains et réalise une plus grande équité en matière de santé tant maintenant qu'à l'avenir.

OMS

<http://whqlibdoc.who.int>

diligences normales

- Dans ses rapports avec autrui, le comportement attendu de la personne doit être selon les cas marqué par le respect, la raison ou la prudence ; en matière d'hygiène et de sécurité au travail, le comportement diligent exonérateur de la responsabilité pénale demande à chacun, à son niveau et dans sa fonction, de faire son possible pour intégrer et appliquer les exigences de la prévention dans ses décisions et son comportement professionnel.
En cas de dommage subi par une personne suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la responsabilité pénale du ou des auteurs des faits ne peut être engagée pour délit d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, que s'il peut leur être reproché un défaut de diligences normales ; pour apprécier leur responsabilité, selon l'article 121-3 alinéa 2 du Code pénal, la nature de leurs missions ou de leurs fonctions, de leurs compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont ils disposaient sont prisent en compte.

Lexique - Caisse des dépôts

- Notion relative aux conditions de la responsabilité pénale pour les infractions non intentionnelles. Le terme est aujourd'hui fréquemment utilisé pour qualifier les comportements que doit avoir en toutes circonstances une personne consciente de ses devoirs envers autrui. Il renvoie à la notion de bon père de famille.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

- La DARES est le service statistique ministériel de l'industrie et de l'emploi, en charge des domaines de l'emploi et du travail. Elle est sous la double tutelle du ministère de l'économie et du ministère en charge du travail.
Au sein de la DARES, dans la sous-direction « Santé, travail et relations professionnelles » (STRP), le département Conditions de travail et santé est en charge des questions relatives aux conditions de travail et aux atteintes à la santé des salariés.
Le département CTS produit ou coproduit avec l'INSEE ou la DREES (service statistique ministériel du ministère de la santé) :
 - *des enquêtes statistiques (SUMER, Conditions de travail, COI, SIP – voir fiches chapitre 2)
 - *des statistiques AT/MP (voir fiche chapitre 2)
 - *des études qualitatives sur les expositions, les atteintes à la santé, la prévention...

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Direction générale du travail

- La direction générale du travail prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit.

A ce titre, elle est chargée de l'élaboration et de l'application des textes législatifs et réglementaires et assure le développement des actions concernant les relations du travail, l'accompagnement et le suivi de la négociation collective, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de

- Créée en 2010, dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), est une nouvelle direction régionale qui regroupe les missions exercées antérieurement par les structures suivantes : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DRCCRF), service de développement économique et de métrologie de la Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), Direction régionale du commerce extérieur (DRCE), Délégation régionale au commerce et à l'artisanat (DRCA), Délégation régionale au tourisme et chargé de mission régional à l'Intelligence Economique.

L'organisation de la DIRECCTE s'inscrit dans ce cadre qui a été précisé par le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des DIRECCTE visant à créer une entité régionale, unique, rassemblant

l'ensemble des missions des services constitutifs de la DIRECCTE.

L'organisation choisie pour les DIRECCTE est une organisation en pôles.

Trois pôles sont ainsi identifiés :

*Un pôle Politique du travail, dit pôle T

*Un pôle Entreprises, économie, emploi, dit pôle 3 E

*Un pôle Concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie, dit pôle C.

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

directive européenne

- La directive est un acte juridique communautaire pris par le Conseil de l'Union européenne seul ou avec le Parlement (organe collégial) qui exerce le pouvoir législatif (adoption des lois et contrôle du pouvoir exécutif). En France, le Parlement est composé de deux chambres : l'Assemblée nationale et le Sénat. selon les cas. Elle lie les États destinataires de la directive quant à l'objectif à atteindre, mais leur laisse le choix des moyens et de la

forme pour atteindre cet objectif dans les délais fixés par elle.

Les États membres doivent donc transposer la directive dans leur droit national. Il s'agit de rédiger ou de modifier des textes du droit national afin de permettre la réalisation de l'objectif fixé par la directive et d'abroger les textes qui pourraient être en contradiction avec cet objectif. La non-transposition d'une directive peut faire l'objet d'une procédure de manquement devant la Cour de justice des Communautés européennes. Les États membres ont le devoir d'informer la Commission sur les mesures prises pour l'application de la directive.

<http://www.vie-publique.fr>

discrimination au travail

- Article 1 :

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Code du travail article L1133-3 :

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

<http://legifrance.gouv.fr>

- Les comportements discriminatoires peuvent être des comportements de la vie quotidienne ou impliquer la gestion des ressources humaines, l'attribution des tâches, l'évaluation du travail. La littérature rapporte des cas

de discrimination notamment, selon le genre, l'âge, la nationalité, l'origine géographique, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, syndicales ou religieuses.

[...]

Les comportements discriminatoires peuvent être le fait de personnes de l'entreprise, collègues ou hiérarchie, mais aussi de personnes extérieures, notamment les clients.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

dispositif de protection

- Moyen de protection autre qu'un protecteur.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

document unique

- Document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs – notamment l'identification des dangers – et l'analyse des risques.

<http://www.travail-et-securite.fr>

- Code du travail article R4121-1 :
L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Le code du travail ne définit aucun formalisme précis. Le document unique doit être adapté à chaque entreprise. Le DU doit contenir un inventaire et un classement des risques. Le classement doit prendre en compte des critères tels que la gravité de l'accident (bénin, avec arrêt, grave), le nombre de salariés concernés et la fréquence d'apparition du risque (faible, moyen, fort). Il est conseillé de faire figurer les actions de prévention pour réduire ou éliminer ces risques et de les inscrire dans un plan d'action annuel : aération, ventilation, éclairage, remplacement de produits dangereux, réduction des manutentions, optimisation des flux de circulation, information, formation des salariés.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

dommage professionnel

- Conséquences négatives d'un phénomène dangereux.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- Blessure physique ou atteinte à la santé.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

- Le mot a aujourd'hui deux sens principaux :

*celui de préjudice, de lésion subie par quelqu'un et qui doit être réparée,

*celui de regrettable, de fâcheux.

Le dommage apparaît comme étant un phénomène regrettable qui cause préjudice. D'où la qualification de dommages-intérêts pour l'indemnisation ou la réparation.

Le mot dommage appartient essentiellement au vocabulaire de l'indemnisation.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

drogue

- Substance naturelle ou de synthèse dont les effets psychotropes suscitent des sensations apparentées au plaisir, incitant à un usage répétitif pouvant aller jusqu'à l'asservissement ou à une addiction, visant à éviter un syndrome de manque.

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

droit de retrait

- Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent. (voir Code du travail article L4131-1 et suivants)

<http://legifrance.gouv.fr>

- L'article L. 4131-4, du Code du travail, définit que le bénéfice de la faute inexcusable, dans le cas où un salarié aurait signalé un risque qui s'est matérialisé, est de droit pour le salarié.

<http://legifrance.gouv.fr>

- Droit qui est reconnu par le Code du travail à tout salarié ou par le Statut de la fonction publique à tout agent, de se retirer d'une situation de travail dans la mesure où il aurait un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'exercice par l'agent du droit de retrait est soumis plusieurs conditions : signaler à l'autorité hiérarchique ce danger grave et imminent ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ; ne pas créer pour autrui une telle situation de danger grave et imminent.

Le droit de retrait déclenche la procédure d'enquête, comme l'exercice du droit d'alerte, à l'initiative du Comité d'hygiène et de sécurité en cas de risque grave.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre du salarié ou du groupe d'agents qui ont utilisé le droit de retrait dans ces conditions.

Certaines catégories d'agents en mission opérationnelle de police, de secours ou de sécurité civile ne peuvent appliquer le droit de retrait.

Lexique - Caisse des dépôts

droit du travail

- Ensemble des règles ayant pour base, dans le secteur privé, les relations de travail existant entre l'employeur et un ou plusieurs salariés et régissant les rapports individuels (salaires, congés payés, licenciements...) et collectifs (syndicat, représentation du personnel, conventions collectives...). Le droit du travail comporte un certain nombre de principes qui, par leur généralité, pénètrent dans le droit public (liberté syndicale, droit de grève).

<http://fr.jurispedia.org>

- Le Droit du travail est un ensemble de dispositions que l'on trouve principalement dans le Code du travail mais aussi et de plus en plus dans des Lois et des décrets, et dans des actes réglementaires divers, dans des contrats individuels mais plus encore dans les Conventions collectives. Il s'agit d'un droit de protection, donc, impératif : l'ordre public social laisse peu d'espace à la flexibilité et à la discussion individuelle.

<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition>

effet à court terme

- Effet biologique qui survient pendant ou après l'exposition.

OMS

<http://www.who.int>

effet à long terme

- Effet biologique qui ne se manifeste que longtemps après l'exposition.

OMS

<http://www.who.int>

employeur

- Notion de la législation du travail qui évoque la personne physique ou morale ayant à son service un ou plusieurs salariés. Depuis la dernière réforme du Code du travail, elle s'étend également sur celles de chefs d'entreprise et d'établissement. L'employeur est donc à la fois celui qui emploie et celui qui commande, organise et sanctionne. Dans son acception ancienne, l'employeur avait les obligations légales et contractuelles en rapport avec l'emploi (salaire, cotisations sociale...) alors que, dans sa signification nouvelle, il a également toutes celles qui portent sur les conditions de travail, l'hygiène et sécurité, les institutions représentatives du personnel et le droit syndical.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

encadrant

- Tout salarié, quel que soit son statut, qui est en position d'encadrement.

[...]

La catégorie des encadrants se retrouve dans toutes les organisations publiques et privées. Malgré la diversité sociologique de cette catégorie, elle a une unité fondamentale qui repose sur sa position et ses rôles. Benguigui, Griset et Montjardet (1978) ont ainsi montré qu'il existe une unité fonctionnelle de l'encadrement. Cette unité repose sur une fonction centrale qui consiste en la transformation de l'intention économique (ou stratégique) en activité technique et qui concerne tous les encadrants, quelle que soit leur position dans l'organisation et leur métier. L'essence du rôle de l'encadrant se situe ainsi dans la traduction, c'est-à-dire la combinaison habile et signifiante de toutes les directives reçues du haut et des attentes, enjeux et directions impulsées par le bas.

Céline DESMARAIS. Encadrer, une promenade de santé ?
Management & Avenir 2006 (n° 8), 159-177

enquête épidémiologique

- Les enquêtes descriptives décrivent la distribution des états de santé et des facteurs de risque dans les populations (par exemple : prévalence du SIDA, incidence de l'infarctus du myocarde en population générale, mortalité par cancer du sein en Isère, prévalence du tabagisme chez les 15-24 ans...).

Les enquêtes étiologiques analysent les relations entre l'exposition à un facteur de risque et un état de santé. Les enquêtes étiologiques sont toujours comparatives (elles comparent deux groupes différant soit sur la présence de la maladie, soit sur la présence du facteur de risque).

Un facteur de risque est une caractéristique associée à une probabilité plus élevée de maladie. C'est une définition statistique qui ne permet pas d'affirmer le rôle causal.

<http://www-sante.ujf-grenoble.fr>

enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques

- REACH est le règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il est entré en vigueur le 1er juin 2007. REACH rationalise et améliore l'ancien cadre réglementaire de l'Union européenne (UE) sur les produits chimiques.

Les principaux objectifs de REACH sont d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et l'environnement contre les risques que peuvent poser les produits chimiques, la promotion de méthodes d'essai alternatives, la libre circulation des substances au sein du marché intérieur et de renforcer la compétitivité et l'innovation.

REACH fait porter à l'industrie la responsabilité d'évaluer et de gérer les risques posés par les produits chimiques et de fournir des informations de sécurité adéquates à leurs utilisateurs. En parallèle, l'Union européenne peut prendre des mesures supplémentaires concernant des substances extrêmement dangereuses, quand une action complémentaire au niveau européen se révèle nécessaire.

<http://ec.europa.eu>

- Reach (Registration, Evaluation and Autorisation of Chemicals "enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques") est un règlement communautaire qui vise l'identification et l'élimination progressive des produits chimiques les plus dangereux. Il est applicable en France comme dans tous les pays de l'Union européenne depuis le 1er juillet 2007.

Il s'agit peut-être du texte le plus complexe et le plus ambitieux créé par l'Union européenne. S'agissant d'un règlement et non d'une directive, il n'a pas à être transposé par une loi française, car il est directement applicable. Cette nuance mérite une attention particulière, car chaque Etat membre doit dès lors rendre compte devant l'Union de la qualité et de l'efficacité des moyens et des mesures qu'il engage. L'UNE est en position de premier responsable. Afin d'assumer cette responsabilité, elle a créé une Agence européenne des produits chimiques qui doit lui permettre d'exercer un contrôle direct sur les pratiques nationales.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

entreprise 2.0

- [elle] repose sur des équipes virtuelles (manager ayant son équipe sur 2 ou 3 continents), et des outils technologiques (tels que smartphones, visioconférences et extranet) qui permettent de travailler à toute heure et en tout lieu.

De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises. Centre d'analyse stratégique, novembre 2011.

www.strategie.gouv.fr

épidémie

- Apparition dans un temps donné et auprès d'une population donnée d'un nombre de cas de maladies ou de tout autre évènement de santé ; ces cas apparaissent de manière inattendue et en grand nombre. L'épidémie est clairement limitée dans le temps et dans l'espace. Elle se manifeste par un nombre inhabituellement important de cas en des endroits où ordinairement elle n'est pas présente ou par une augmentation considérable du nombre de cas alors que la maladie présente normalement un caractère endémique.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

épidémiologie

- L'épidémiologie est une discipline scientifique dont l'objet est l'étude de la distribution des états de santé et de leurs déterminants dans les populations humaines.
L'épidémiologie procède par enquêtes d'observation : l'investigateur ne contrôle pas l'exposition aux facteurs d'exposition par opposition aux essais cliniques où l'investigateur contrôle l'allocation du traitement.

<http://www-sante.ujf-grenoble.fr>

- Science qui étudie la distribution, la fréquence et les déterminants des maladies, des blessures ou de tout autre évènement de santé, auprès d'une population et qui applique les données révélées par l'étude au contrôle de ces problèmes de santé. Initialement, l'épidémiologie était la science des épidémies des maladies contagieuses, mais elle s'est développée et englobe désormais tous les domaines influençant la morbidité et la mortalité. L'épidémiologie tente de décrire les différents facteurs (biologiques, environnementaux, mode de vie, soins de santé) qui influencent la santé en recherchant les causes et/ou les interventions efficaces.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

- Étude de la distribution et des déterminants des états ou des événements de santé dans des populations déterminées, et application de cette étude à la lutte contre les problèmes de santé.

OMS

<http://whqlibdoc.who.int>

épuisement professionnel

- L'épuisement professionnel appelé "burnout" par les anglo-saxons s'exprime par un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel prolongé. Il se manifeste par un épuisement physique, mental, émotionnel, un désintérêt profond pour le contenu de son travail et la dépréciation de ses propres résultats.

INRS

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

équilibre effort-récompense

- voir modèle de Siegrist

équipement de protection collective

- Un équipement de protection collective a pour objet de protéger le personnel contre les risques qui sont susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Les équipements de protection collective visent à limiter ou à confiner et ils sont toujours mis en oeuvre prioritairement aux équipements de protection individuelle.

<http://www.oppbtp.fr>

équipement de protection individuelle

- Equipement destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé, ainsi que tout complément ou accessoires ayant le même objet.

<http://www.industrie.gouv.fr>

- Code du travail :

Article R 4321-1

« L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.... »

Article R 4322-1

« ... Les moyens de protection détériorés pour quelque motif que ce soit, y compris du seul fait de la survenance du risque contre lequel ils sont prévus, dont la réparation n'est pas susceptible de garantir qu'ils assureront le niveau de protection antérieur à la détérioration, doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut. »

R 4323-91

« Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles

le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires.

Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.»

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

ergomaniaque

- voir ergomanie

ergomanie

- C'est vers la fin des années 1960 qu'apparaît la notion de «workaholisme»: une relation pathologique avec le travail. Les personnes qui en souffrent entretiennent une véritable compulsion, consacrant de plus en plus de temps et d'énergie à leurs activités professionnelles au détriment des autres aspects de leur vie. Mais il s'agit d'une dépendance «propre», socialement acceptée et qui suscite même l'admiration. Autrement dit, un mal très sournois.

<http://www.servicevie.com>

- Cette pathologie qui est sans doute sous évaluée touche préférentiellement les classes moyennes et supérieures dans les deux sexes et essentiellement les médecins, avocats, juristes, soignants, cadres, gestionnaires et même les hommes d'église semblent être concernés.

[...]

Le diagnostic de «workaholism» peut être facilité grâce à l'utilisation d'un test spécifique le «Work Addiction Risk Test» (WART) élaboré par Robinson en 1989.

[...]

Le «workaholism» ne touche pas uniquement la personne qui en souffre mais également l'organisation et sa famille. En effet, contrairement à la croyance populaire, une personne «workaholique» n'est pas nécessairement bénéfique pour l'organisation. Le «workaholism» est à l'origine d'effets délétères sur la santé de l'individu lui-même et sur son entourage familial et professionnel.

Un «workaholique» vit un état de stress chronique qui peut mener à de problèmes sérieux. Céphalées, hypertension artérielle, troubles coronariens, lombalgies, troubles du sommeil, ulcères gastrique et intestinal... sont souvent reliés à la dépendance au travail. De même, l'anxiété, l'irritabilité, la dépression, le burnout ou épuisement professionnel ainsi qu'une addiction au tabac, à l'alcool et à certains médicaments sont le plus souvent retrouvés.

(Souffrez -vous d'une addiction au travail? - Journal Association FSI - USJ 2007)

<http://www.fsi.usj.edu.lb>

ergonomie

- Le mot « ergonomie » vient du grec ergon (travail) et nomos (lois, règles). L'ergonomie peut donc être définie comme la science du travail ayant pour objet l'adaptation du travail à l'homme (amélioration des conditions de travail). Avoir comme objectif une meilleure adaptation du travail à l'homme implique (dans la mesure du possible) de considérer tous les aspects du travail : physiologiques, psychologiques, facteurs sociaux, facteurs objectifs et subjectifs. Une meilleure adaptation du travail à l'homme aura pour résultat la satisfaction des opérateurs, leur confort, leur santé mais aussi l'efficacité de leurs conduites opératoires.

L'ergonomie s'intéresse à deux grands types de problématiques :

- * problématique de l'adaptation de l'outil aux caractéristiques physiologiques et morphologiques de l'être humain ou d'une certaine population, c'est l'ergonomie physique ;
- * problématique de l'adaptation des outils au fonctionnement cognitif des utilisateurs, c'est l'ergonomie cognitive.

CNRS

<http://www.dsi.cnrs.fr>

estimation du risque

- Processus conduisant à l'expression qualitative et/ou quantitative du risque.

AFNOR - norme FD X50-252

<http://www.afnor.com>

- Définition de la gravité probable d'un dommage et de la probabilité de ce dommage.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

établissement recevant du public

- D'après l'article R123-2 du Code de la construction et de l'habitation :
Des mesures complémentaires de sauvegarde et de sécurité et des moyens d'évacuation et de défense contre l'incendie peuvent être imposés par décrets aux propriétaires, aux constructeurs et aux exploitants de bâtiments et établissements ouverts au public. Ces mesures complémentaires doivent tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées ou à mobilité réduite.

Code de la construction et de l'habitation

<http://legifrance.gouv.fr>

état ébrioux

- Altération des sens (perception de l'environnement et du temps, vision, équilibre...) due à une consommation occasionnelle ou répétée d'alcool ou d'autres substances psychoactives : excitation, irritabilité, troubles de coordination des mouvements, de l'équilibre et/ou de la vision... jusqu'à l'inconscience prolongée. Le terme d'état pseudo-ébrioux est utilisé pour désigner un état en rapport avec une maladie qui provoque des symptômes ressemblant à ceux de l'ivresse (hypoglycémie, certaines maladies neurologiques...).

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

étude cas-témoins

- Etude qui compare le niveau d'exposition à un agent particulier ou à un facteur de risque d'un groupe de personnes présentant une maladie ou un évènement (cas), à un autre groupe de personnes, similaire autant que faire se peut au premier groupe, mais qui n'est pas atteint par la maladie étudiée (témoins).

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

- Les enquêtes cas-témoins consistent à comparer la fréquence d'exposition antérieure à un (ou plusieurs) facteur(s) de risque dans un groupe de « cas » atteints de la maladie étudiée, et dans un groupe de « témoins » indemnes de celle-ci. La mesure du facteur de risque est effectuée rétrospectivement. L'enquête cas / témoin s'adresse de préférence aux maladies rares.

<http://www.sante.ujf-grenoble.fr>

étude de cohorte

- Etude dans laquelle un groupe de personnes (saines ou ne présentant pas de signe de la pathologie étudiée) est suivi pendant un certain temps. Les sujets choisis sont répartis en différents groupes d'exposition, au début ou pendant l'étude. Cette population est suivie pendant une certaine période et les incidents sont identifiés. Les études de cohorte sont également appelées étude de suivi ou étude d'incidence ou étude longitudinale.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

évaluation des risques professionnels

- Un processus reposant sur des bases scientifiques et comprenant quatre étapes : l'identification des dangers, leur caractérisation, l'évaluation de l'exposition et la caractérisation des risques.

Règlement (CE) No 178/2002 du Parlement Européen et du Conseil du 28 janvier 2002

<http://eur-lex.europa.eu>

- L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de son entreprise, évaluer les risques pour la sécurité et la santé de tous les salariés (Code du travail, art. L. 4123-3). Cette évaluation doit porter sur les risques pour la santé physique et mentale (Code du travail, art. L. 4121-1). Une fois qu'il a procédé à ces évaluations, il doit reporter systématiquement tous les résultats obtenus dans un "document unique d'évaluation des risques professionnels" (Code du travail, art. R. 4121-1).

Le document unique n'est pas seulement une obligation d'évaluation réglementaire, il doit aussi donner lieu à la construction d'un plan d'actions de prévention.

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

- L'évaluation des risques est le processus consistant à évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs de dangers présents sur le lieu de travail. Il s'agit d'un examen systématique de tous les aspects du travail, en vue d'établir :
 - *les causes éventuelles d'accidents ou de blessures;
 - *les possibilités d'élimination des dangers; et, si elles n'existent pas,
 - *les mesures de prévention ou de protection en place, ou qui devraient être mises en place, pour maîtriser les risques.

OSHA

<http://osha.europa.eu/>

évaluation du risque

- Jugement destiné à établir, à partir de l'analyse du risque, si les objectifs de réduction du risque ont été atteints.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

- Processus de comparaison du risque estimé à un ou des critère(s) de décision ou d'aide à la décision.

AFNOR - norme FD X50-252

<http://www.afnor.com>

évaluation du risque sanitaire

- « Démarche méthodique de synthèse des connaissances scientifiques disponibles en vue d'évaluer les effets sur la santé résultant d'une exposition d'une population ou d'individus à une substance, un agent, ou une situation dangereuse » (Académie des sciences des Etats-Unis, 1983). L'évaluation du risque s'inscrit dans la gestion d'une situation qui prend aussi en considération les facteurs sociaux, politiques, économiques et techniques, en évaluant les alternatives possibles. La démarche d'évaluation des risques comporte, après une description de la situation, les quatre étapes suivantes : identification du potentiel dangereux ; estimation de la relation dose-effet ou dose-réponse; évaluation des expositions; caractérisation du risque.

AFSSET

<http://www.afsset.fr>

évaluation du travail

- Les procédures d'évaluation conditionnent les « jugements d'utilité » de l'employeur : leur rôle est donc central dans la reconnaissance symbolique de la performance, qui est en outre souvent un précurseur de sa reconnaissance économique. L'évaluation individuelle et collective a toujours existé. Mais elle est devenue un outil de management essentiel dans les nouvelles formes d'organisation (Balazs et Faguer, 1996) et, à ce titre, selon divers travaux de psychologie du travail, un point de cristallisation des conflits hiérarchiques et de la souffrance au travail.

[...]

Certaines configurations semblent particulièrement délétères : celles où les difficultés du travail sont au moins en partie connues, mais où la hiérarchie fait comme si elle n'en savait rien, et sanctionne l'écart entre ce qui est fait et ce qui est attendu ; celles où ce qui est attendu relève d'une mission impossible ; celles où ce qui est attendu heurte les convictions morales.

En résumé, les formes d'évaluation les plus susceptibles d'avoir un effet négatif sur la santé, notamment mentale, sont les formes mettant en oeuvre des procédures rigides et standardisées ; reposant sur un nombre limité de critères ; négligeant certaines informations relatives aux difficultés du travail et aux pratiques réelles de travail (audition de François Daniellou ; audition de Vincent de Gaulejac ; Périlleux, 2005) et même reposant sur une description fortement inexacte du travail.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

évènement déclencheur

- Évènement susceptible de causer un dommage.

AFNOR - norme NF EN 1050

<http://www.afnor.com>

excès de risque

- Un excès de risque (ER) correspond au risque supplémentaire dû à une exposition spécifique (appelons la Rexpo) par rapport au risque dans une population de référence (« non exposée » à ce facteur spécifique) soumise au « bruit de fond » (Rfond). Il convient le plus souvent de parler en terme d'excès de risque car, habituellement, un problème de santé résulte de la combinaison d'un ensemble de facteurs de risque, et non de l'action exclusive d'un facteur unique. $ER = R_{expo} - R_{fond}$

Autrement dit, le « risque » en l'absence de l'exposition particulière qui nous intéresse est rarement nul (il y a d'autres facteurs qui contribuent à ce risque qui constituent ainsi le « bruit de fond » sur lequel se surajoute l'effet propre de l'exposition).

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

exigences émotionnelles

- Les exigences émotionnelles sont liées à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions, afin notamment de maîtriser et façonner celles ressenties par les personnes avec qui on interagit lors du travail. Devoir cacher ses émotions est également exigeant.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

externalisation des risques

- Fait de reporter sur une entreprise extérieure, volontairement ou non, des risques qui étaient initialement présents dans l'entreprise.
La sous-traitance peut être l'occasion de l'externalisation des risques.

facteur de risque

- Particularité, caractéristique ou vulnérabilité d'un individu qui augmente la probabilité qu'il soit atteint d'une maladie ou de toute autre affection ou événement non désiré.

OMS

<http://www.who.int>

- Caractéristique individuelle ou collective, associée de manière causale à l'augmentation de l'incidence de la maladie ou à un problème de santé dans une population et par conséquent à l'augmentation de la probabilité d'un développement individuel de la maladie ou d'un problème de santé.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

- 1° Au titre des contraintes physiques marquées :
 - a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- 2° Au titre de l'environnement physique agressif :
 - a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - c) Les températures extrêmes ;
 - d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- 3° Au titre de certains rythmes de travail :
 - a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - b) Le travail en équipes successives alternantes ;
 - c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

facteur humain

- La prise en compte du Facteur Humain dans un projet industriel (quel que soit le secteur) nécessite la mise en oeuvre de méthodologies, de techniques d'analyse et de conception répondant à des besoins précis de préconisation pour garantir l'opérabilité d'un système. On entend par opérabilité le fait de rendre un système exploitable par des opérateurs en prenant en compte les contraintes et les exigences liées à l'activité réelle et son environnement.

<http://www.ergonomie-self.org>

facteurs de stress au travail

- Certaines caractéristiques des situations de travail sont identifiées comme pouvant générer du stress. On peut regrouper ces caractéristiques en cinq grandes catégories.

Facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer :

- Fortes exigences quantitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter...)
- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance...)
- Difficultés liées à la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...)
- Risques inhérents à l'exécution même de la tâche (par exemple, erreur médicale fatale du chirurgien)

Facteurs liés à l'organisation du travail :

- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise
- Imprécision des missions confiées (Qu'attend-on de moi ? Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?)
- Contradiction entre les exigences du poste (Comment faire vite et bien ? Qui dois-je satisfaire : le client ou le respect de quotas ?)
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...)
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...)

Facteurs liés aux relations de travail :

- Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques
- Management peu participatif, autoritaire, déficient...
- Absence ou faible reconnaissance du travail accompli

Facteurs liés à l'environnement physique et technique :

- Nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité...)
- Mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté...)

Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise :

- Mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir
- Surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international

<http://www.inrs.fr>

facteurs-ressources

- Circonstances qui ont aidé ou qui auraient pu aider le salarié à faire face à cette situation.

Kit "Prendre en compte les RPS dans le Document Unique"
ANACT, 2012

<http://www.anact.fr>

faute inexcusable

- C'est le manquement de l'employeur à cette obligation de sécurité de résultat, c'est-à-dire quand il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

<http://www.legavox.fr>

fiche de données de sécurité

- La fiche de données de sécurité fournit un mécanisme pour transmettre des informations de sécurité appropriées sur les substances et préparations classées, y compris les informations des rapports sur la sécurité chimique pertinents, aux utilisateurs situés immédiatement en aval dans la chaîne d'approvisionnement. [...] la fiche de données de sécurité permet à l'employeur de déterminer si des agents chimiques dangereux sont présents sur le lieu de travail et d'évaluer tout risque pour la santé et la sécurité des travailleurs résultant de leur utilisation.

Règlement REACH : Règlement (CE) 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006

<http://eur-lex.europa.eu>

fiche d'entreprise

- D'après le code du travail, article D4624-37 :
Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

génétoxique

- Action toxique localisée sur le patrimoine génétique. C'est un agent qui augmente l'apparition de mutations. Une

mutation est une modification permanente du nombre ou de la structure du matériel génétique dans un organisme, notamment l'ADN, molécule constitutive des chromosomes et porteuse de l'information génétique. Une exposition à ce type d'agent peut induire des défauts génétiques héréditaires.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

gestion des risques

- Le processus, distinct de l'évaluation des risques, consistant à mettre en balance les différentes politiques possibles, en consultation avec les parties intéressées, à prendre en compte de l'évaluation des risques et d'autres facteurs légitimes, et, au besoin, à choisir les mesures de prévention et de contrôle appropriées.

Règlement (CE) No 178/2002 du Parlement Européen et du Conseil du 28 janvier 2002

<http://eur-lex.europa.eu>

groupe d'exposition homogène

- Ensemble de personnes, de postes ou de fonctions de travail pour lesquels on estime que l'exposition est de même nature et d'intensité similaire.

AFNOR - norme XP X 43-244, décembre 1998

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

- L'étape préalable nécessaire à une évaluation du risque consiste à identifier au sein de chaque entité (atelier, établissement) les différents Groupes d'Exposition Homogène (voir Norme XP-X 43-244 décembre 1998). Pour chaque GEH, les différentes tâches réalisées, leur durée et les agents chimiques utilisés sont répertoriés.

<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

groupe vulnérable

- Groupe de personnes dont la morbidité et la mortalité sont statistiquement significativement augmentées du fait de leur situation de vie. Il peut s'agir de personnes en situation de précarité sociale, d'immigrés, ainsi que d'enfants, de jeunes, de personnes âgées, etc.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

harcèlement administratif

- L'abus de pouvoir ou harcèlement administratif désigne les comportements qui servent à tirer indûment des avantages d'une situation de pouvoir formel ou informel afin de nuire, d'entraver le rendement, la survie au travail ou la carrière d'individus ou de groupes dans une organisation. L'abus de pouvoir peut s'exprimer par le

chantage, les menaces ou la surveillance excessive et injustifiée.

[...]

Le pouvoir peut être formel, hiérarchique ou officiellement reconnu de tous ou encore informel en étant basé sur la crédibilité, l'expérience, les contacts, les redevances pour services rendus.

Harcèlement administratif ou abus de pouvoir devient un harcèlement stratégique s'il est érigé en système arbitraire et injustifié de gestion des personnes visant notamment à forcer leur démission. Ce harcèlement, érigé en système de gestion injuste et arbitraire, est difficile à démontrer. Une commission d'enquête publique, dotée de réels pouvoirs de comparution et de sanction, peut parvenir à en prouver l'existence.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

harcèlement au travail

- Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

<http://www.cdg.fr>

- Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:
 - revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;
 - constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;
 - survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;
 - aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques.

Accord cadre européen du 26 avril 2007 §2

<http://eur-lex.europa.eu>

- Le harcèlement et la violence sont l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres. L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail.

On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou membres du personnel, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Accord cadre européen du 26 avril 2007 §3

<http://eur-lex.europa.eu>

- La Commission nationale consultative des droits de l'homme expose les points suivants :
En premier lieu, le harcèlement est une des formes de violences sur le lieu de travail qui se généralise dans le monde, tous contextes économiques et toutes catégories professionnelles confondus. Il remet en cause les principes contenus dans les textes fondateurs des Droits de l'Homme. Il constitue une atteinte à la dignité du salarié, à l'intégrité de sa personne et à son droit au travail. Il met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de l'individu et de sa famille.
Son action se développe de manière spécifique, indépendamment des maladies professionnelles et des accidents du travail qu'il peut, par ailleurs, contribuer à provoquer ou à aggraver.

En second lieu, la naissance et le développement de ces pratiques sont particulièrement favorisés par l'organisation des sociétés industrielles technologiquement avancées, notamment parce que la mondialisation de l'économie pousse à une plus grande compétitivité des entreprises et, de ce fait, encourage de nouvelles formes de management de plus en plus exigeantes.

<http://www.cncdh.fr>

harcèlement moral

- Article L1152-1 :
Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

- Toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail.

Marie-France Hirigoyen, "Le harcèlement moral dans la vie professionnelle", Ed. La Découverte et Syros 2002

- La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 a élargi le champ des discriminations en l'étendant notamment aux faits de harcèlement moral ou sexuel. Désormais, la discrimination inclut aussi : « Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Article 1er de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 codifié à l'article L.1132-1 du Code du travail

<http://www.avocat-harcelement.fr>

- Une situation de harcèlement moral se déduit essentiellement de la constatation d'une dégradation

préjudiciable des conditions de travail du salarié consécutive à des agissements répétés de l'employeur révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction.

Cour d'Appel d'Amiens 31 Mars 2009 Numéro JurisData : 2009-377786

<http://www.net-iris.fr>

- [...] la faiblesse de l'autorité hiérarchique a été citée comme une cause de dégradation de la situation des salariés, notamment comme un facteur organisationnel qui rend possible le harcèlement moral (Vézina et Dussault, 2005) : cette situation apparaît notamment quand l'encadrement de premier niveau se fait de moins en moins sur le terrain mais de plus en plus en « bureau », pour réaliser des tâches administratives et du reporting. La distance ou le laxisme de la hiérarchie sont, eux aussi, des défauts de reconnaissance pratique ou symbolique (et parfois à l'origine d'un défaut de reconnaissance économique).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- « un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L1152-1 du Code du travail). Dans une jurisprudence récente, la Cour de cassation a étendu la notion de harcèlement moral à des méthodes de management ayant, pour un salarié déterminé particulier, les effets précités (audition de Marie-Laure Morin ; Cass. Soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- Diverses recherches, en psychologie ou en sociologie, ont insisté sur les facteurs organisationnels qui rendent plus probable la survenue du harcèlement (Valette, 2002). Le harcèlement résulte dans certains cas de la volonté de se débarrasser de salariés pour des motifs économiques ou pour entraver l'activité syndicale (Bardot, 2001 ; Bouaziz, 2001). Le harcèlement moral peut être exercé par un ou des supérieur(s) hiérarchique(s), mais aussi par des collègues, voire des subordonnés. Le harcèlement moral par les collègues a souvent pour fonction de sauvegarder des stratégies collectives de défense contre la souffrance éthique (voir le §5.1) liée à la commission d'actes immoraux (Grenier-Pezé, 2000) ou contraire aux valeurs professionnelles (Châtelier, 2003).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

harcèlement sexuel

- Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne agit en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Son auteur : un employeur, un cadre, un agent de maîtrise, un consultant chargé du

recrutement, un client de l'entreprise mais aussi un collègue de la victime. Il peut prendre des formes diverses : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles en cas de refus de céder à des avances sexuelles. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés. Le harcèlement sexuel a des conséquences sur l'emploi, la carrière, les conditions de travail et la santé du salarié.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

hygiène du travail

- Ensemble des pratiques qui préservent la santé, comme la propreté.

OIT

<http://ressources-ghse.org>

- Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), "l'hygiène du travail permet d'anticiper, de reconnaître, d'évaluer et de contrôler les risques pour la santé dans l'environnement du travail. Elle a pour objectif la protection de la santé et du bien-être des salariés, ainsi que la protection de la communauté dans son ensemble."

Guy Bourgeoisat (SOFHYTE)

<http://www.preventica.com>

- Hygiène : Mot créé au XIX^e siècle à partir du grc higeion pour qualifier les actions propres à garantir les conditions de la santé. Elle vise l'environnement socio-technique et les modes de vie. L'hygiène se distingue ainsi de la médecine dont la fonction est de soigner. Les professionnels l'hygiène s'appellent les hygiénistes. Ceux-ci peuvent être soit des médecins, soit des ingénieurs.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

hygiéniste du travail

- L'hygiéniste du travail organise la prévention des maladies professionnelles, comme l'ingénieur sécurité organise la prévention des accidents du travail ou l'ingénieur environnement organise la prévention des pollutions. C'est une fonction qui est entièrement tournée vers l'humain, pour la santé au travail. Le champ d'application de cette discipline couvre donc la prévention de la santé humaine face à différents types de : le risque chimique lié à l'utilisation de substances chimiques ou naturelles, le risque physique (bruit, vibrations, ultrasons, rayonnements ionisants et non ionisants), le risque biologique (microorganismes) et enfin le risque TMS et dorso lombaires.

Guy Bourgeoisat (SOFHYTE)

<http://www.preventica.com>

hyperconflit au travail

- Ce phénomène peut survenir entre deux individus ou sinon entre deux groupes au travail. L'hyperconflit va au-delà du stress, de la souffrance psychique aiguë, de la violence en général et du harcèlement psychologique car il inclut toutes ces autres réalités.

Plan cognitif

* Dans l'hyperconflit, les parties avec ou sans le truchement d'un porte-drapeau, s'attaquent mutuellement et sont irréconciliables. Les parties impliquées ne s'entendent ni sur le fond des divergences ni sur la forme ou la façon de structurer leur compréhension de ces divergences. Elles ont des lectures radicalement différentes et incompatibles de la même réalité.

Plan comportemental

* L'hyperconflit est ponctué de stress organisationnel et de harcèlements psychologiques croisés entre au moins deux individus ou encore deux groupes au travail.

* Il est utile de noter que la situation d'un scénario de duel ou encore d'un scénario de fresque (guerre entre deux clans) ne sont pas des hyperconflits car les opposants s'entendent sur le sens global et sur certaines interprétations à donner à la réalité. Dans l'hyperconflit, le cadre de compréhension globale et le cadre d'interprétation de chaque événement sont, tous deux, irréconciliables entre les parties impliquées. De plus, toute tentative de clarification entre les individus ou entre les groupes aggrave la situation.

Plan émotionnel

* L'hyperconflit est vécu avec une souffrance psychique intense entre au moins deux individus ou encore entre un minimum de deux groupes.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

hyperthermie

- Élévation de la température centrale du corps au-dessus de sa valeur normale.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

identification des dangers

- Démarche systématique consistant à "Chercher sur le lieu de travail les sources possibles d'accident et identifier les travailleurs qui peuvent être exposés aux dangers."

OSHA-UE

<http://osha.europa.eu/fr/front-page>

- Processus qui conduit à découvrir qu'un danger existe et à déterminer ses caractéristiques. Le Code du travail évoque improprement l'identification des risques. Le processus évoque le dommage et la prévention.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

incidence

- L'incidence cumulée mesure le risque de survenue d'une maladie ou de toute autre événement dans une population donnée. Il est calculé en divisant le nombre de nouveaux cas dans une population spécifique, durant une période de temps connue, par la population au début de la période.

AFSSET

<http://www.afsset.fr>

incident

- Selon la référence OHSAS 18001, un incident est un événement ayant entraîné un accident ou qui aurait pu entraîner un accident.

<http://www.acmf.asso.fr>

indicateur

- Valeur calculée à partir de paramètres donnant des indications sur (ou décrivant) l'état d'un phénomène, de l'environnement ou d'une zone géographique, et d'une portée supérieure aux informations directement liées à la valeur du paramètre (OCDE). L'indicateur doit remplir quatre fonctions: validité (traduction fidèle et synthétique de la préoccupation du départ) ; mesurabilité (facilité d'accès à l'information en tenant compte du coût et du temps) ; lisibilité (simplicité d'interprétation et non ambiguïté) ; cohérence (dans le temps, dans l'espace, et entre les divers éléments de la population). Il doit, en outre, être caractérisé par sept attributs : nom ; définition ; mode de calcul ; unité de mesure ; fréquence d'actualisation ; source d'origine ; maille de validité.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

insécurité de la situation de travail

- L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. Par insécurité socio-économique, nous entendons les risques pesant sur la pérennité de l'emploi, sur le maintien du niveau de salaire ou sur le déroulement jugé normal de la carrière.

[...]

Le degré de sécurité socio-économique est un élément de la valeur d'un emploi.

[...]

Divers travaux montrent que la sécurité de l'emploi est distincte de la qualité du travail : ainsi, Serge Paugam distingue la « précarité du travail » de la « précarité de l'emploi » et montre que les deux sont nécessaires à une bonne intégration au travail (Paugam, 2000) : cette intégration est en lien avec le bien-être social, composante de la santé au sens de l'OMS. Si la précarité de l'emploi est en fait liée statistiquement à certaines caractéristiques des conditions de travail, presque toujours défavorables, le lien est ténu entre la stabilité de l'emploi perçue par l'individu et la satisfaction salariale (Paugam et Zhou, 2007), ce qui n'incite pas à assimiler cette stabilité et d'autres formes de reconnaissance.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

insécurité de l'emploi

- L'insécurité de l'emploi a été définie comme « l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi » (Greenhalgh et Rozenblatt, 1994). Cette insécurité, lorsqu'elle est vécue de façon prolongée, peut avoir des effets importants sur la personnalité (Sennett, 1998). Des travaux empiriques ont confirmé sa place centrale parmi les facteurs de stress qui ont un impact négatif sur la santé psychologique (Burchell, Ladipo et Wilkinson, 2002). Il s'agit d'une dégradation de l'équilibre entre effort et récompense, en particulier par la perte du contrôle sur son statut professionnel (sentiment de maîtrise, efficacité, estime de soi) (Siegrist, 1996).

[...]

Dans certains cas, le travail à temps partiel peut être assimilé à un travail précaire. Lorsque les travailleurs souhaiteraient travailler à plein temps ou travailler un plus grand nombre d'heures que n'en comporte leur contrat de travail, ils sont dans un rapport de dépendance marqué vis-à-vis de leur employeur.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

inspecteurs en hygiène et sécurité

- Les personnels chargés des fonctions d'inspection contrôlent l'application des règles relatives à l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique par le biais d'inspections, et proposent aux chefs de service toute mesure susceptible d'améliorer l'hygiène et la sécurité.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire

- L'IRSN est un établissement public industriel et commercial (EPIC), placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de la Défense, de l'Environnement, de l'Industrie, de la Recherche et de la Santé.

Il rassemble plus de 1 500 experts et chercheurs issus de l'Institut de protection et de sûreté nucléaire (IPSN) et de l'Office de protection contre les rayonnements ionisants (OPRI)

L'IRSN réalise des recherches, des expertises et des travaux dans les domaines de la sûreté nucléaire, de la protection contre les rayonnements ionisants, du contrôle et de la protection des matières nucléaires, et de la protection contre les actes de malveillance.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Institut de veille sanitaire

- Etablissement public, placé sous la tutelle du ministère chargé de la Santé, l'Institut de veille sanitaire (InVS) réunit les missions de surveillance, de vigilance et d'alerte dans tous les domaines de la santé publique.

Créé par la loi du 1er juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et au contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme, l'InVS a vu ses missions complétées et renforcées par la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, afin de répondre aux nouveaux défis révélés par les crises sanitaires récentes et les risques émergents.

<http://www.invs.sante.fr/>

- Les missions confiées à l'InVS recouvrent :
 - *la surveillance et l'observation permanentes de l'état de santé de la population
L'InVS participe au recueil et au traitement des données sur l'état de santé de la population à des fins épidémiologiques, en s'appuyant notamment sur des correspondants publics et privés constituant le réseau national de santé publique.
 - *la veille et la vigilance sanitaires
L'InVS est chargé de rassembler, analyser et actualiser les connaissances sur les risques sanitaires, leurs causes et leur évolution ; de détecter de manière prospective les facteurs de risque.
 - *l'alerte sanitaire
L'InVS doit informer sans délai le Ministre chargé de la santé en cas de menace pour la santé de la population ou de certaines de ses composantes et lui recommander toute mesure ou action appropriée pour prévenir la réalisation ou atténuer l'impact de cette menace.
 - *une contribution à la gestion des situations de crise sanitaire
L'InVS participe, dans le cadre de ses missions, à l'action européenne et internationale de la France.

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Institut national de la recherche et de sécurité

- L'INRS a pour rôle de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour assurer la protection de la santé et la sécurité de l'homme au travail. Il exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises de toutes les branches du régime général de la Sécurité sociale.

L'INRS concentre ses activités sur :

- * Les études et les recherches
- * L'assistance
- * L'information
- * La formation

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Institut national de l'environnement industriel et des risques

- Créé en 1990, l'INERIS (Institut National de l'Environnement industriel et des Risques) est un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial placé sous la tutelle du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer. Sa mission est de réaliser des études et des recherches permettant de prévenir les risques que les activités économiques font peser sur la sécurité des personnes et des biens.

INERIS

<http://www.ineris.fr>

intégrité physique et mentale

- Etat d'une personne qui n'a subi ni dommage corporel, ni atteinte psychique.

<http://www.cdg.fr>

intensification du travail

- L'enquête de la Fondation de Dublin identifie deux indicateurs de l'intensification du travail: le fait de travailler à des cadences élevées (augmentation du rythme, réduction du temps non directement productif) et le fait de travailler dans des délais serrés (flux tendus, échéances rapprochées, urgence permanente). Toujours selon les mêmes données d'enquête, l'intensification du travail est attribuée par les salariés à un ensemble de causes, parmi lesquelles la pression des clients est la plus fréquente (pour 70% des salariés en Belgique). Les autres facteurs sont, dans l'ordre d'importance, les normes de production (y compris les normes de qualité), la pression des collègues, le contrôle de la hiérarchie et, en dernier lieu, le rythme imposé par les machines.

La lettre EMERIT n° 61

- ... l'économie française a connu une période de forte intensification du travail au cours de la seconde moitié des années 1980 et au début des années 1990 et que l'intensité est restée depuis à un niveau très élevé⁴⁴ (Cartron et al., 2009). Le fait que le travail soit exigeant depuis longtemps est un élément aggravant (voir le §8.1), particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population active. Les salariés soumis à diverses contraintes temporelles après 50 ans, estiment souvent l'obligation de se dépêcher difficile à supporter, ressentent fréquemment divers troubles de santé (douleurs, mauvais sommeil, digestion défectueuse) et, toutes

choses égales par ailleurs, souhaitent plus fréquemment que les quinquagénaires qui n'y ont pas été soumis, mettre fin précocement à leur vie professionnelle (Volkoff, 2007 ; Buisset, Volkoff, Mardon 2010).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

intensité du travail

- La mesure de l'intensité du travail est nécessairement indirecte : elle porte soit sur des déterminants immédiats de l'intensité (par exemple ce qui contraint le rythme de travail), soit sur des conséquences immédiates de l'intensité (par exemple la perception d'un rythme de travail rapide). L'intensité du travail peut, certes, être définie comme la quantité de travail par unité de temps, mais cette définition est peu opératoire. L'intensité du travail peut dans certains cas être évaluée par un nombre d'opérations par unité de temps, mais, le plus souvent, le travail est trop hétérogène pour que ceci ait un sens (Gollac, 2005 ; Hatzfeld, 2004). Il existe des cas où l'évolution de l'intensité du travail se limite à faire la même chose en plus ou en moins de temps (Crague, de Coninck et al., 2006 ; Mamarbachi, 2007). Cependant, le plus souvent, cette évolution de l'intensité accompagne des réorganisations et des changements qualitatifs (Hatzfeld, 2006).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

intervenant en prévention des risques professionnels

- L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Code du travail, article R4623-27

<http://legifrance.gouv.fr>

- Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires nécessaires à la prévention des risques professionnels, les services de santé au travail font appel à des Intervenants en Prévention (IPRP). Ce sont des personnes physiques ou des personnes morales (organismes) titulaires de l'habilitation « IPRP » délivrée au nom de l'Etat par un collège interrégional composé de représentants de la Cram, de l'ARACT et de l'OPPBTB.

<http://www.cramra.fr>

ISO 26000

- ISO 26000 est l'unique norme internationale qui vise à fournir aux organisations les lignes directrices de la responsabilité sociétale. Ce document établi par consensus, décrit les principes et thèmes que recouvre la responsabilité sociétale et propose une méthode d'appropriation et de mise en œuvre dans une organisation. Elle donne un cadre international

de comportement à tout type d'organisation (entreprises, collectivités, ONG, syndicats...) quelle que soit sa taille, ses domaines d'actions. La norme ISO 26000 respecte les grands textes fondateurs internationaux comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail...

[...]

la norme ISO 26000 invite les organisations à articuler leur démarche autour de sept questions centrales : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, les bonnes pratiques des affaires, les questions relatives aux consommateurs et l'engagement sociétal.

[...]

Les normes de système de management – ISO 140011, ISO 90012... – sont complémentaires et compatibles avec la norme ISO 26000. Norme de recommandation, l'ISO 26000 permet d'alimenter la réflexion stratégique des organisations.

L'ISO 26000 en 10 questions

<http://www.afnor.org>

jeunes travailleurs

- Dans l'Europe toute entière, les jeunes de 18 à 24 ans courent un risque d'être blessés sur le lieu de travail supérieur d'au moins 50 % à celui des travailleurs plus âgés. Les jeunes sont aussi davantage exposés au risque de contracter une maladie professionnelle.

OSHA-UE

<http://osha.europa.eu>

job sharing

- voir partage de poste

jugement professionnel

- Processus intellectuel d'appréciation, d'évaluation, d'estimation ou d'explication conduisant à énoncer une opinion, sur un sujet ou un objet, fondée sur l'expérience professionnelle dans un domaine défini (selon la norme NF X 50-110).

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

jurisprudence

- Ensemble des décisions de justice rendues sur une question de droit dans le même sens à propos d'un même type d'affaire : chaque juge ou tribunal demeure autonome mais le pouvoir unificateur de la Cour de cassation et du Conseil d'État vont assurer la cohérence et la stabilité des décisions de justice, ce qui n'exclut pas des

évolutions ou même des revirements de jurisprudence.

Lexique - Caisse des dépôts

justice au travail

- La justice au travail peut être envisagée comme justice rendue aux personnes, en tant qu'êtres appartenant à une commune humanité (ce qui crée une exigence d'égalité ou, plus précisément, de modération des inégalités) et en même temps singuliers (d'où une exigence d'autonomie). En même temps la justice peut exiger qu'il soit tenu compte du mérite (cette notion agrégeant le mérite acquis par l'effort, par la compétence ou par la performance). Un point important est que chaque acteur est capable de mobiliser les trois notions de justice (égalité, autonomie, mérite), bien que tous les acteurs ne le fassent pas également et ne le fassent pas de la même façon dans toutes les circonstances. La justice, dans cette conception, résulte d'un équilibre et toute inégalité excessive, toute atteinte excessive à l'autonomie ou tout déni du mérite est susceptible d'être vécu comme une injustice. De plus, le mérite peut être apprécié non seulement en mettant l'accent sur l'effort, la compétence ou la performance, mais encore selon plusieurs échelles d'évaluation (Boltanski et Thévenot, 1991). Par exemple, l'évaluation « industrielle » mettra l'accent sur la conformité à une norme préétablie, l'évaluation « inspirée » sur l'innovation et l'évaluation « marchande » sur l'adéquation à une demande fluctuante. Le sentiment de justice suppose un accord sur les critères d'évaluation, accord qui n'est pas forcément réalisé.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

justice organisationnelle

- La justice organisationnelle concerne la perception qu'ont les employés de la manière dont ils sont traités dans leur travail et les répercussions que ce traitement entraîne sur eux.

Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail
IRSST

<http://www.cgsst.com/>

- La justice organisationnelle est un déterminant important de la relation entre les employés et l'organisation. Lorsqu'elle est perçue positivement, les salariés peuvent s'attacher à l'organisation en s'impliquant davantage dans leur travail. En revanche, si elle est perçue négativement, ils pourront développer des comportements contreproductifs faisant allusion à la destruction du matériel de travail, à l'absentéisme ou au vol. La perception de la justice contribue au bien-être en termes d'estime de soi et d'auto-efficacité. En effet, la perception de soi est influencée non seulement par l'évaluation d'autrui, mais, en plus, par la perception de la justice. Lorsqu'un individu s'aperçoit que l'organisation fait preuve d'équité, il se fait une idée de l'importance qu'elle lui accorde et se sent valorisé.

Pascale Desrumaux. "Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? De la survie au bien-être". Le Journal des Psychologues, décembre 2010, 26-30.

- Le modèle de la justice organisationnelle repose sur les travaux de John Stacey Adams (1963, 1965). La théorie de l'équité développée par cet auteur postule que les individus développent des croyances sur ce qui est une juste reconnaissance en échange d'un travail accompli et comparent le rapport entre ce qu'ils donnent à leur employeur (efforts, temps passé, etc.) et ce qu'ils en reçoivent (rémunération, reconnaissance, réputation, sécurité, possibilités de promotion, etc.) avec le même rapport « calculé » pour des personnes jugées équivalentes (de par sa fonction, son travail, son statut, etc.). Le modèle de la justice organisationnelle fait référence aux règles et normes sociales qui régissent l'entreprise au plan « de la distribution des ressources et des avantages (justice distributive), des processus et des procédures conditionnant cette distribution (justice procédurale) et des relations interpersonnelles (justice interactionnelle) » (Folger et Cropanzano, 1998).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- La théorie de l'équité développée par cet auteur postule que les individus développent des croyances sur ce qui est une juste reconnaissance en échange d'un travail accompli et comparent le rapport entre ce qu'ils donnent à leur employeur (efforts, temps passé, etc.) et ce qu'ils en reçoivent (rémunération, reconnaissance, réputation, sécurité, possibilités de promotion, etc.) avec le même rapport « calculé » pour des personnes jugées équivalentes (de par sa fonction, son travail, son statut, etc.). Le modèle de la justice organisationnelle fait référence aux règles et normes sociales qui régissent l'entreprise au plan « de la distribution des ressources et des avantages (justice distributive), des processus et des procédures conditionnant cette distribution (justice procédurale) et des relations interpersonnelles (justice interactionnelle) » (Folger et Cropanzano, 1998).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

justice procédurale

- La justice procédurale est celle des procédures relatives à la distribution des charges et des avantages, ce qui est en fait très vaste, puisque cela peut concerner l'activité, la quantité et la nature du travail, les conditions de travail, les rémunérations et les carrières.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

latitude décisionnelle

- (voir autonomie au travail)

légionellose

- Pneumonie grave provoquée par un bacille cosmopolite, Legionella pneumophila, bactérie gram-négative. Les manifestations cliniques sont celles d'un état grippal compliqué d'une pneumonie virale grave accompagnée, dans de nombreux cas, de troubles gastro-intestinaux, neurologiques et d'insuffisance rénale passagère. Les principales sources de contamination lors des épidémies sont les microorganismes en suspension dans l'air provenant des condensateurs à évaporation des systèmes d'air conditionné et l'eau stagnante dans les pommes de douche ou dans les circuits d'alimentation des équipements de balnéothérapie.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

maître d'œuvre

- Le maître d'œuvre, qui peut être selon les cas un architecte, un bureau d'étude ou un entrepreneur, a pour mission définie par contrat de diriger ou réaliser des travaux ou un ouvrage immobilier pour le compte d'une personne publique ou privée dénommée maître d'ouvrage ; il a, par contrat de maîtrise d'œuvre, la responsabilité de la conception et de l'exécution du chantier ainsi que de la livraison de l'ouvrage conformément aux clauses du marché, au cahier des charges et aux prescriptions juridiques et techniques de solidité, de sécurité et d'accessibilité.

Lexique - Caisse des dépôts

maître d'ouvrage

- Personne publique ou personne privée pour le compte de laquelle des travaux ou un ouvrage immobilier sont dirigés ou réalisés par un maître d'œuvre. Dans les opérations de bâtiment et de génie civil, le maître d'ouvrage a une obligation de coordination en cas d'intervention de plusieurs entreprises ou services :

Nomination d'un coordonnateur de chantier ;

Mise en place d'un plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé ,

Élaboration d'un document d'utilisation ultérieure pour le suivi et l'entretien par l'utilisateur de l'ouvrage.

Le coordonnateur en tant que conseiller du maître d'ouvrage aura à s'assurer, auprès du maître d'œuvre et des entreprises intervenantes, de l'adaptation, de la cohérence et de l'application effective du plan général de coordination et des plans particuliers de sécurité et de protection de la santé établis par chaque intervenant.

Lexique - Caisse des dépôts

maîtrise des risques

- Formule appartenant au vocabulaire de la fiabilité et de la sûreté de fonctionnement tendant à signifier l'excellence des démarches engagées.

maladie professionnelle

- Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné. Chaque tableau définit les maladies visées ainsi que les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies et fixe le délai de prise en charge. Par délai de prise en charge, on entend le temps écoulé entre la première constatation de la maladie et le retrait du risque. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut tout de même être reconnue comme professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime, après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles :

- * s'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié ;
- * et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

management de la prévention

- Le management peut se définir d'une part comme un ensemble de connaissances et de techniques ou comme un système appliqué à la direction d'une activité ou d'une organisation (management par objectif, management participatif, management de la prévention au travail ...) ; d'autre part, le management représente la sphère même de l'exercice du pouvoir de direction dans une organisation (le management d'une collectivité, d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service).
[...]

Pour remplir sa mission d'anticipation et de maîtrise des risques professionnels, il relève ainsi de la responsabilité du management de mettre en œuvre, entre autres, les trois volets essentiels de la prévention des risques professionnels que sont l'évaluation des risques, la planification des actions (expression de la politique de prévention de la collectivité) et la formation à la sécurité des personnes.

Lexique - Caisse des dépôts

management global

- C'est un management systémique qui peut être défini par la structure, par le fonctionnement et par l'objectif. Définition par la structure : il s'agit d'un système dont chacun des organes intègre l'ensemble des questions santé, sécurité, environnement, qualité dans toutes ses analyses et décisions, du directeur général aux exécutants. Ce système peut également comporter des organisations ayant missions spécifiques d'assistance et

de conseil.

Définition par le fonctionnement : il s'agit d'un système dont chacun des organes est coordonné à tous les autres, communique étroitement avec eux, a connaissance de leurs objectifs et de leurs activités et dont toutes les décisions sont prises en connaissance de cet ensemble d'informations.

Définition par l'objectif : il s'agit d'un système dont le fonctionnement, tout entier tendu vers l'objectif défini par sa fonction direction, doit être optimisé en permanence pour s'en approcher le plus près possible.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

manager

- (voir encadrant)

manutention manuelle

- Toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet de quelque façon que ce soit (NF EN 1005-1+A1).

AFNOR - norme NF X35-109

<http://www.afnor.com>

médecin du travail

- C'est un médecin spécialisé dont le rôle consiste à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité. A cette fin, il exerce une surveillance clinique du personnel en relation avec les postes de travail.

Parallèlement, il étudie les actions à mener sur le milieu de travail et propose des actions correctrices. Il doit y consacrer un tiers de son temps. Il visite régulièrement les divers lieux de travail et analyse sur place les risques et conditions de travail propres à certains postes et fait effectuer, à la charge de l'entreprise, les prélèvements et les mesures qu'il estime nécessaires.

Il reçoit du chef d'entreprise toutes les informations utiles sur la composition des produits employés, leur mode d'utilisation et les résultats des analyses effectuées. Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, il établit et met à jour une fiche où il consigne les risques professionnels et les effectifs des salariés concernés. Cette fiche est transmise à l'employeur et présentée au CHSCT.

Il participe avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

Il conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les actions à mener sur le milieu et les postes de travail.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

- La médecine du travail est une spécialité médicale dont la particularité clinique est de surveiller l'état de santé des travailleurs dans son interaction avec leurs conditions de travail. À travers les observations cliniques, le médecin du travail peut identifier des situations de travail à l'origine des problèmes de santé observés chez les salariés. Dans sa mission de vigilance, il est également amené à explorer les conditions de travail afin de repérer des situations susceptibles d'engendrer des risques pour la santé des travailleurs.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre

- Positionné au sein des DIRECCTE auprès du chef de pôle travail, le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre est l'interlocuteur privilégié en matière de santé - santé au travail, mais également santé publique.

Il peut ainsi créer les conditions favorables à une cohérence régionale entre Santé au travail, santé publique et santé environnementale.

Au regard du code du travail, du code rural, du code de la sécurité sociale et des textes de la fonction publique, le médecin inspecteur régional du travail :

- *contribue à l'ensemble des missions de la DIRECCTE et de ses UT dans les champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- *assure une mission permanente de protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail et participe à la veille sanitaire à leur bénéfice ;
- *agit en liaison et coopère avec l'inspection du travail ; les textes imposent souvent l'avis – parfois conforme – du médecin inspecteur lorsque l'inspecteur du travail doit prendre certaines décisions ;
- *est, «notamment», chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention, en informe les médecins du travail -dont il est chargé du contrôle technique- et les associe à ces études ;
- *a pouvoir d'enquête et de prélèvement de produits, un certain nombre de documents doivent être tenus à sa disposition par les entreprises comme par les services de santé au travail (SST) ;
- *veille au bon fonctionnement des SST, peut leur faire des observations techniques et conseille le DR sur leur agrément ;
- *travaille à la prévention des risques professionnels en lien avec les inspecteurs du travail et coopère avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale ;
- *participe à diverses commissions administratives voire en préside (mines).

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

médecine de prévention

- Les services de médecine de prévention visent à prévenir l'altération de l'état de santé des agents par l'organisation d'une surveillance médicale et par l'expertise des conditions d'hygiène et de sécurité. Outre les visites médicales, les médecins de prévention doivent en effet consacrer un tiers de leur temps de travail à effectuer une étude sur site des conditions de travail afin d'établir un suivi des risques professionnels identifiés et conseiller l'administration en matière de santé et de sécurité au travail.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

médecine du travail

- La médecine du travail a été créée par le législateur en 1946. Ses missions ont été confiées à des médecins salariés des employeurs, dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. Placée aujourd'hui dans le cadre de la santé au travail, la médecine du travail engage des démarches pluridisciplinaires, en association avec des intervenants en prévention des risques professionnels.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

médiation

- La médiation est un mode alternatif de règlement des conflits qui permet de réintroduire du dialogue et de voir plus clair quand on est dans un problème subjectif ou affectif. C'est une aide au déroulement d'une négociation par la présence d'un tiers neutre, indépendant, sans aucun autre pouvoir que l'autorité que lui reconnaissent les protagonistes.

Marie-France Hirigoyen, "Le harcèlement moral dans la vie professionnelle", Ed. La Découverte et Syros 2002

médicament psychotrope

- Substance chimique d'origine naturelle ou artificielle susceptible de modifier l'activité mentale. Il peut s'agir d'anxilytiques (tranquillisants), de somnifères, de neuroleptiques, d'anti-dépresseurs, de traitements de substitution (méthadone ou buprémorphine).

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

mesure de prévention

- Mesure destinée à réduire le risque, mise en oeuvre :
 - par le concepteur (prévention intrinsèque, protection et mesures de prévention complémentaires, informations pour l'utilisation) et
 - par l'utilisateur (organisation: méthodes de travail sûres, surveillance, système du permis de travailler; fourniture et utilisation de moyens de protection supplémentaires; utilisation d'équipements de protection individuelle; formation).

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

mesure de prévention intrinsèque

- Mesure de prévention qui, en modifiant la conception ou des caractéristiques de fonctionnement de la machine et sans faire appel à des moyens de protection, élimine des phénomènes dangereux ou réduit le risque lié à ces phénomènes.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

mesure de protection

- Mesures de prévention faisant appel à des moyens de protection pour préserver les personnes des phénomènes dangereux qui ne peuvent raisonnablement être éliminés, ou des risques qui ne peuvent être suffisamment réduits, par l'application de mesures de prévention intrinsèque.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

mise en danger

- La mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui est une infraction pénale qualifiée de délit, définie et réprimée par l'article 223-1 du Code pénal. Par cette infraction, le Code pénal réprime, à titre préventif et sans qu'il y ait eu atteinte physique à la personne, le fait de mettre en péril autrui ; l'exposition à un danger ne suffit pas à créer l'infraction réservée aux cas d'une particulière gravité relevant par là, le seuil de la mise en cause possible. La commission de ce délit suppose ainsi la réunion de plusieurs conditions :
 - *Un risque grave et immédiat de mort ou d'incapacité permanente comme l'exposition directe d'agents au risque de chute de hauteur,
 - *La violation d'un texte, une loi ou un règlement, définissant précisément une obligation de sécurité et de prudence comme les dispositions du Code du travail sur le risque de chute,
 - *La conscience du danger causé à autrui que l'on avait ou devait avoir.

Lexique - Caisse des dépôts

modèle de Karasek

- Le modèle de Karasek permet de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé. Il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer pour chaque salarié l'intensité de la demande psychologique à laquelle il est soumis, la latitude décisionnelle dont il dispose, et le soutien social qu'il reçoit sur son lieu de travail.

La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins

morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés.

La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont le salarié estime disposer pour peser sur les décisions

dans son travail, aux possibilités d'utiliser et aussi de développer ses compétences.

Le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

- Dans le domaine du stress au travail, le modèle de Karasek (1979) met en avant deux déterminants : la latitude de décision (degré de contrôle, autonomie de décision) et les demandes environnementales (quantité de travail, les exigences intellectuelles). L'hypothèse est qu'un niveau élevé de latitude de décision ou de contrôle permet de réduire les effets négatifs des demandes de l'environnement professionnel sur la santé. Selon Karasek (1979), un niveau élevée de demandes au travail associé à un niveau faible de latitude de décision abouti à un niveau élevé de tension. A l'inverse, une demande forte de l'environnement professionnel peut être modérée par un niveau élevé de latitude de décision. Karasek et Theorell (1990) enrichissent le modèle par l'introduction d'un facteur supplémentaire, le soutien social, qui confirme l'incidence de variables psychosociales dans l'évaluation de l'intensité de stress perçu.

CNRS

<http://liris.cnrs.fr>

- Le questionnaire de Robert Karasek est un questionnaire d'évaluation collective du bien être au travail qui permet d'évaluer globalement la santé mentale au sein d'une entreprise.
Les différents items du questionnaire de karasek permettent d'apprécier 4 éléments :
 - La Latitude décisionnelle
 - La demande psychologique
 - Le Soutien social
 - Reconnaissance

<http://www.atousante.com>

modèle de Lazarus et Folkman

- Eloignée d'une simple relation de cause à effet, les conceptions interactionnelles du stress mettent l'accent sur la dimension cognitive entre le stimulus aversif et la réponse de l'individu. Dans cette optique, le stress ne peut être ni réduit à sa composante environnementale (source de stress), ni à sa composante individuelle (les ressources). Le stress est le résultat d'une relation dynamique entre l'individu et les exigences de l'environnement, les ressources individuelles et sociales pour faire face à ces demandes, et la perception par l'individu de cette relation. C'est un processus par lequel des événements menaçants provoquent des comportements d'ajustement face à cette menace. Les événements environnementaux entraînant ces processus sont appelés "stress" ou "agents de stress". Les réactions qu'ils suscitent sont désignées comme "réponse de stress". Le stress est défini comme le résultat de l'appréhension individuelle de la situation et de la réaction à celle-ci.

Pour Lazarus (1966), il y a stress quand une situation a été évaluée par le sujet comme impliquant et comme excédant ses ressources adaptatives. Par conséquent, le stress dépend autant de la situation environnementale,

des ressources ou des capacités de faire face. Le modèle développé par Lazarus et Folkman (1984) met en évidence trois types de variables intervenant dans l'évaluation de stress. Ces types de variables comprennent : les prédicteurs, les médiateurs, les effets à court et à long termes.

Le modèle de Lazarus et Folkman (1984) souligne que le stress psychologique est déterminé par la perception individuelle de la relation spécifique avec l'environnement. Cette perception résulte de facteurs personnels et de facteurs contextuels ou environnementaux. Le constat de Lazarus et Folkman (1984, 1999) est que la prise en compte des prédicteurs (variables personnelles et variables environnementales) ne suffit pas à expliquer les conséquences sur la santé, sur le bien être et sur le comportement des individus. L'idée est de déterminer la réaction face aux demandes environnementales et de décrire comment ces demandes peuvent affecter les processus d'adaptation de l'individu à long terme.

CNRS

<http://liris.cnrs.fr>

modèle de Siegrist

- Selon le modèle de Siegrist, l'état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre les efforts qu'une personne consent à fournir dans son travail et les récompenses qu'elle en reçoit en retour.

Dans ce modèle, deux types d'efforts sont considérés :

Les efforts extrinsèques correspondent aux exigences psychologiques développées dans le modèle de Karasek (contraintes de temps, interruptions, responsabilités, heures supplémentaires, charge physique, augmentation de la demande).

Les efforts intrinsèques représentent des facettes de la personnalité (besoin d'approbation, compétitivité et hostilité latente, impatience et irritabilité disproportionnées, incapacité à s'éloigner du travail)

Les récompenses peuvent être de trois sortes : les gains monétaires (salaires, primes, etc.), l'estime reçue de la part des collègues et des supérieurs et le degré de contrôle sur son statut professionnel (perspectives de promotion, sécurité de l'emploi, ...).

<http://www.creg.ac-versailles.fr>

- Le modèle d'équilibre entre effort et récompense de Siegrist (Siegrist, 1996) est une modélisation de la reconnaissance. Il intègre une part notable des formes de reconnaissance envisageables. La reconnaissance de la personne y est évaluée dans sa dimension économique, la reconnaissance de l'effort dans ses dimensions économique, symbolique et pratique, la reconnaissance de la compétence dans sa dimension pratique. Par ailleurs, deux questions portent sur le fait de recevoir le respect que l'on « mérite », sans préciser la nature de ce mérite, et une question synthétique porte sur un éventuel traitement injuste de la personne interrogée (à l'exclusion d'injustices touchant d'autres personnes), sans autre précision.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

morbidité

- Indicateur de mesure de la fréquence des maladies ou des états de mauvaise santé d'une population. Ecart subjectif ou objectif vis-à-vis de l'état de bien-être idéal. La morbidité est mesurée par des taux de prévalence ou d'incidence.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

moyen de protection

- Protecteur ou dispositif de protection.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

mutagène

- [produits qui peuvent] modifier l'ADN des cellules et peuvent alors entraîner des dommages sur la personne exposée ou sur sa descendance (enfants, petits-enfants...)

Le risque chimique - CNRS

<http://bip.cnrs-mrs.fr/>

- Définition et identification des agents CMR :
Mutagènes catégorie 1
Substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme.

Mutagènes catégorie 2

Substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence.

Mutagènes catégorie 3

Substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

Dossier 20, Fiche 8 Bis

CARSAT Rhône-Alpes

<http://www.carsat-ra.fr/>

nanomatériaux

- Les nanomatériaux sont constitués de structures élémentaires dont au moins une des dimensions varie entre 1 et 100 nm. Cette très petite taille, comparable à celle de certaines molécules, leur confère des propriétés

mécaniques, électriques, magnétiques, optiques ou catalytiques particulières.

AFSSET

<http://www.afsset.fr>

- Peu de connaissances sont actuellement disponibles sur la toxicité pour l'homme des nano-objets et des nanomatériaux. La plupart des données proviennent d'études réalisées sur cellules ou chez l'animal. Cependant, il a déjà été démontré que les composantes particulaires ultra-fines de la pollution atmosphérique émises notamment par les usines et les moteurs diesel présentent des propriétés toxiques qui sont susceptibles d'avoir des effets néfastes sur la santé humaine (pathologies allergiques respiratoires - rhinite, asthme, bronchite - et troubles cardiovasculaires - notamment chez les personnes fragilisées). Ces propriétés spécifiques pourraient s'appliquer aux nano-objets manufacturés.

En raison de l'insuffisance des connaissances relatives aux dangers pour la santé humaine attachés à la fabrication de nano-objets et à l'utilisation de produits en contenant, il n'existe pas, en l'état actuel du droit, de réglementation particulière applicable à ce domaine. Néanmoins, les nano-objets et les nanomatériaux présentent des propriétés physiques, chimiques et biologiques extrêmement variables, et les procédés de mise en œuvre pour la recherche et le développement, la production ou l'utilisation sont également susceptibles d'une grande diversité.

INRS

<http://www.inrs.fr>

négligence

- Le mot évoque l'absence d'application et l'inattention. Il apparaît dans les législations civile et pénale de la responsabilité pour caractériser une faute involontaire dite d'imprudence. On peut être imprudent par négligence, de même que commettre une erreur.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

norme

- Une norme est un document de référence approuvé par un institut de normalisation reconnu tel qu'AFNOR. Elle définit des caractéristiques et des règles volontaires applicables aux activités. Elle est le consensus entre l'ensemble des parties prenantes d'un marché ou d'un secteur d'activité. Une norme permet de définir un langage commun entre les acteurs économiques-producteurs, utilisateurs et consommateurs, de clarifier, d'harmoniser les pratiques et de définir le niveau de qualité, de sécurité, de compatibilité, de moindre impact environnemental des produits, services et pratiques. Elles facilitent les échanges commerciaux, tant nationaux qu'internationaux, et contribuent à mieux structurer l'économie et à faciliter la vie quotidienne de chacun.

Parler normes couramment. L'ESSENTIEL

<http://www.afnor.org>

- La norme a une portée générale et peut se présenter sous la forme d'une règle juridique ou d'une règle professionnelle :

La norme juridique, comme toute règle de droit, a une portée générale et obligatoire, elle s'impose à tous et est assortie de sanction telle qu'une norme de sécurité définie par un arrêté ministériel,

La norme de nature professionnelle a un caractère de référence et ne crée des obligations que pour ceux qui acceptent d'en respecter les conditions en contrepartie des garanties qu'elle représente telle qu'une norme de qualité ou une norme environnementale.

Lexique - Caisse des dépôts

obligation de sécurité de résultat

- La notion d'obligation de sécurité de résultat n'est pas nouvelle : c'est un arrêt du 21 novembre 1911 qui a reconnu l'existence d'une telle obligation à la charge du transporteur à l'égard de son client. Mais en matière d'accident du travail, si la jurisprudence, appliquant l'article L 230-2 du code du travail, issu de la transposition dans le droit national, par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, de la directive européenne n° 89/391 du 12 juin 1989, énonçait que l'employeur était tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité, elle n'avait pas précisé la nature de cette obligation.

A dire vrai, la nature de cette obligation ne faisait pas de doute, dès lors que tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail entraîne de plein droit l'indemnisation du salarié, sans que soit recherchée l'éventuelle faute de l'employeur, la seule cause d'exonération étant la preuve de ce que l'accident a eu une cause entièrement étrangère au travail. On reconnaît là la caractéristique de l'obligation de résultat. Et il en va de même en matière de maladie professionnelle, l'indemnisation étant de droit dès lors que celle-ci est reconnue.

Cependant, en énonçant, dans ses arrêts du 28 février 2002 (Bull. n° 81), qu' "en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise", puis en reprenant la même formule pour les accidents du travail dans l'arrêt du 11 avril 2002 (Bull. n° 127), la chambre sociale a affirmé le fondement contractuel, et non seulement légal, de cette obligation.

La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles - M. Pierre Ollier, conseiller à la Cour de cassation

<http://www.courdecassation.fr>

- L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité...

Arrêt de la Cours de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2002

<http://www.courdecassation.fr>

- En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver...

Arrêt de la Cours de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002

<http://www.courdecassation.fr>

obligation générale de sécurité

- Article 6
Obligations générales des employeurs
 1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
 2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :
 - a) éviter les risques;
 - b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
 - c) combattre les risques à la source;
 - d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
 - e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
 - f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
 - g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;
 - h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
 - i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.
 3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement:
 - a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.
À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent:
 - garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
 - être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
 - b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;
 - c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations

avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;

d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

4. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Directive cadre 89/391/CEE

<http://eur-lex.europa.eu>

- Obligation qui demande à son débiteur de ne pas limiter sa diligence au seul respect des règles particulières et de décider de prendre toutes les mesures complémentaires qu'il juge nécessaires à la sécurité. A partir des années 1980, la jurisprudence pénale a retenu le principe d'une obligation générale de sécurité du chef d'entreprise ou d'établissement à l'égard du personnel qu'il dirige. En 1991, la loi de transcription de la directive CE de 1989 a clairement et fermement consacré le principe d'une telle obligation dans notre ordre juridique.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

obligations de l'employeur

- Article L. 4121-1, Code du travail :
L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

obligations des travailleurs

- voir article L. 4122-1 du Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

observatoire de la santé au travail

- Il est nécessaire de mettre en oeuvre une fonction d'observation pour objectiver la connaissance des pathologies du travail, apporter une meilleure transparence sur l'état des risques sanitaires en milieu professionnel et ainsi améliorer les connaissances sur la santé au travail.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

Observatoire national des suites pénales

- L'observatoire national des suites pénales a été créé dans le cadre de la modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) en 2006. L'observatoire comporte des informations relatives aux procès verbaux dressés par les agents de l'inspection du travail, ainsi que les décisions s'y rapportant, reçues des services de la justice. Cette base intègre les procédures dressées depuis 2004.

Il couvre toute entreprise du secteur privé et celles relevant de la compétence de l'inspection du travail. Il fournit des analyses quantitatives et qualitatives du type et de la nature des infractions constatées par les agents de contrôle et des suites données à ces infractions par la justice.

L'OSP ne dispose pas de règles de diffusion systématique ; seules des réponses ponctuelles à la demande des services sont transmises. Des rapports régionaux ou au niveau de chaque unité territoriale peuvent être fournis. L'outil actuel reposant sur une base Excel n'est pas disponible (sauf demande particulière et ciblée - Ex : PV risques

chimiques et CMR, discriminations...). A l'horizon 2011, une base de données reposant sur un nouveau système devrait pouvoir être consultée plus largement.

A partir de ces données, des études et des analyses peuvent être menées.

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

Observatoires régionaux de santé au travail

- L'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels a prévu la mise en place, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, d'observatoires régionaux de santé au travail.

Selon l'article 3.1, les Observatoires « auront pour objectif de promouvoir, au niveau régional, les orientations politiques en matière de santé et de sécurité au travail, d'hygiène et de prévention. Ils prendront en compte les préoccupations et les risques spécifiques définis dans les branches professionnelles ».

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

organisation du travail

- L'organisation du travail concerne le niveau optimal de division et de coopération entre les tâches, le régime de

mobilisation et d'incitation des salariés, les formes de contrôle et d'autonomie des opérateurs.

Henri ROUILLEAULT, Thierry ROCHEFORT. *Changer le travail... oui mais ensemble*. ANACT 2005. (p. 53)

- L'organisation (Une organisation est) du travail a pour but d'optimiser l'efficacité du personnel d'une entreprise ou de toute autre institution agissant comme employeur. Dans le concept d'entreprise étendue, cela inclut aussi la coordination du travail des entreprises partenaires.

<http://www.techno-science.net>

- Le travail ne peut se faire sans le recours à un certain nombre de règles et de normes. En même temps, ces règles doivent permettre l'exercice de l'autonomie : aucune organisation du travail ne peut être à même de prévoir à l'avance toutes les situations et tous les événements auxquels les salariés auront à répondre. En la matière, les schémas idéaux se révèlent souvent inopérants, voire nocifs (ils figent la capacité de réponse d'une organisation face aux changements).

Dans ce sens, le travail d'organisation est fondé non pas sur le déploiement d'une méthode identifiée a priori mais sur la recherche de solutions ad hoc, provisoires et ouvertes sur l'inattendu. Une telle posture exige pour les entreprises de s'ouvrir à des logiques d'innovation qui répondent aux exigences posées par la vie économique contemporaine.

La « bonne organisation » ne découle alors pas de l'application d'un modèle défini préalablement. Elle s'appuie davantage sur la capacité des acteurs de l'entreprise à inventer des formes organisationnelles adaptées à la production d'un service de « qualité » ou d'un bien.

Travail et Changement. ANACT 2007, n° 316

<http://www.anact.fr>

- L'organisation, c'est un ensemble défini par une finalité, des clients, un public, des missions, des contraintes, des concurrents. Ce sont des rôles, des objectifs, une hiérarchie, des modes opératoires, des désaccords pris, selon des règles de justice censée garantir une équité de l'échange sociales. Toute organisation voit se produire ses controverses, des avis divergents, des disputes surviennent, des inimitié et des jalousies éclatent, des sentiments d'injustice s'expriment, des tensions se font jour. Certaines de ces tensions se régulent d'elle-mêmes, des modus vivendi sont trouvés, des accords formels sont passés. Même si des conflits éclatent parfois lorsque d'autres voies de recours sont épuisées, la montée en tension est généralement progressive avant d'y arriver.

Francis GINSBOURGER, *Ce qui tue le travail*, éditions Michalon, 2010

Organisation mondiale de la santé

- L'OMS est l'autorité directrice et coordonnatrice, dans le domaine de la santé, des travaux ayant un caractère international au sein du système des Nations Unies.

Elle est chargée de diriger l'action sanitaire mondiale, de définir les programmes de recherche en santé, de fixer des normes et des critères, de présenter des options politiques fondées sur des données probantes, de fournir

un soutien technique aux pays et de suivre et d'apprécier les tendances en matière de santé publique.

<http://www.who.int/fr/>

organisme génétiquement modifié

- Un organisme génétiquement (OGM) est un organisme (animal, végétal, bactérie) dont on a modifié le code génétique (ensemble de gènes) par une technique nouvelle dite de génie génétique pour lui conférer une caractéristique nouvelle.
Ces techniques permettent de transférer des gènes sélectionnés d'un organisme à un autre, y compris entre des espèces différentes. Elles offrent ainsi potentiellement la possibilité d'introduire dans un organisme n'importe quel caractère nouveau dès lors que le ou les gène(s) correspondants ont été identifiés au préalable.

<http://www.actu-environnement.com>

- Organisme dont le matériel génétique a été modifié autrement que par multiplication ou recombinaison naturelles

Code de l'environnement, article L531-1

<http://legifrance.gouv.fr>

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

- L'OPPBTB est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. Ses trois missions consistent à conseiller, former et informer.

Aujourd'hui, l'OPPBTB développe des concepts originaux, des méthodes simples et aisées à mettre en œuvre, qui s'inscrivent dans une démarche de progrès, d'assistance et de conseil.

Il compte 300 collaborateurs, principalement ingénieurs et techniciens du BTP, répartis dans toute la France et organisés dans onze régions qui permettent une action au plus près du terrain.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

pandémie

- Epidémie qui s'étend sur un ou plusieurs continents.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

partage de poste

- Le "job sharing" consiste à faire occuper un poste à plein temps par une équipe de deux personnes à temps

partiel.

De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises.
Centre d'analyse stratégique, novembre 2011.

www.strategie.gouv.fr

PDCA

- voir amélioration continue

pénibilité au travail

- Dans un souci de prévention de la pénibilité, et de suivi des travailleurs concernés, l'employeur devra, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret (à paraître) et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, consigner dans une fiche :
 - * les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé,
 - * la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
 - * les mesures de prévention qu'il aura mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

ministère du travail

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

- Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

article L4121-3-1 du Code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

- les pénibilités [sont] considérées à la fois comme les risques à effets différés pour la santé, mais également comme les atteintes à court terme à la santé et à la satisfaction au travail.

<http://www.inrs.fr>

- [concept de pénibilité] est lié aux conditions concrètes dans lesquelles est fournie la prestation de travail et aux conséquences néfastes que l'activité professionnelle peut avoir à plus ou moins long terme sur la santé des individus. Dès lors, la définition juridique de la notion de pénibilité impliquerait une appréciation subjective, nécessitant de prendre en compte les incidences du milieu du travail sur les situations individuelles.

HEAS Franck, La définition juridique de la pénibilité au travail, Travail et emploi, 2005, 104 (résumé)

- On peut a priori distinguer schématiquement deux types de pénibilité du travail :
 - *Les expositions professionnelles dont l'impact est mesurable sur l'espérance de vie sans incapacité, et/ou la qualité de vie au grand âge. Doivent être considérés ici des facteurs de risques professionnels à long terme, susceptibles d'entraîner des effets irréversibles et sévères sur la santé, à l'origine d'incapacités ou de handicaps. L'exemple typique en est l'exposition à des agents cancérogènes.
 - *Le second type de pénibilité est la pénibilité « vécue » au travail. Les effets sur la santé à long terme et sur la diminution d'espérance de vie ne sont pas ici nécessairement démontrés. Cette pénibilité « vécue » est souvent à l'origine de symptômes d'usure physique et/ou psychique, d'incapacités pendant la vie active, conditionnant notamment les modes de gestion de fin de vie professionnelle.

Comment réduire la pénibilité au travail ?

<http://www.preventica.com/>

perception du risque

- Façon dont un individu ou un groupe perçoit un certain risque et l'évalue. Un risque ou un danger particulier peut avoir une signification différente en fonction des personnes et du contexte considéré.

OMS

<http://www.who.int>

persécution collective

- Principe du regroupement la meute de loups autour de la proie.
Exemples de persécution collective (Mobbing):
Empêcher en groupe la victime de s'exprimer et lui refuser toute communication directe, s'arranger pour qu'elle prenne toujours ses pauses-santé et ses repas seule ou coupée de son équipe de travail (isoler), discréditer et humilier en groupe la victime par des sarcasmes répétés (affaiblir), réprimander et rétrograder injustement la victime, la forcer à démissionner ou sinon la congédier pour des erreurs dont la source est négligée par le ou les superviseurs ainsi que par le ou les groupes de travail (détruire par intimidation ou brimades).

Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

phénomène dangereux

- Cause capable de provoquer une lésion physique et/ou une atteinte à la santé.

AFNOR - norme NF EN ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

plan d'opération interne

- L'arrêté préfectoral d'autorisation peut prévoir, après consultation de la direction départementale des services d'incendie et de secours (DD SIS), l'obligation d'établir un plan d'opération interne ou POI en cas de sinistre. Le POI définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires que l'exploitant doit mettre en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement. Le POI est demandé principalement pour les installations présentant les risques les plus importants pour les personnes et l'environnement (notamment les installations faisant l'objet d'un plan particulier d'intervention). Le décret du 21 septembre 1977 modifié impose dorénavant l'élaboration d'un POI à tout établissement soumis à servitudes d'utilité publique.

DRIRE

<http://www.drire.gouv.fr>

- Le Plan d'Opération Interne (POI) est instauré par l'article 6 de la loi du 19 juillet 1976, relative aux installations classées. Ce plan a pour but d'organiser la lutte contre le sinistre au sein de l'entreprise.
 - * Le POI est obligatoire pour les établissements comportant au moins une installation classée soumise à autorisation.
 - * Il est établi par l'exploitant sous sa responsabilité.

Sur la base des résultats de l'étude de dangers, le POI doit contenir les informations suivantes :

- * Analyse et évaluation des risques,
- * Procédure d'alerte,
- * Organisation des secours,
- * Indications sur la localisation des principales installations, Moyens d'intervention interne et externe.

INERIS

<http://www.ineris.fr>

plan de continuité de l'activité

- Qu'il s'agisse du secteur public ou privé, il est recommandé aux employeurs d'anticiper la survenue d'une pandémie grippale en élaborant un "plan de continuité d'activité" (PCA), et en actualisant le document unique d'évaluation des risques (annexe 2 de la circulaire DGT du 18 décembre 2007) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le plan de continuité d'activité

Ce plan doit prévoir à la fois des modes d'organisation spécifiques et la protection des personnels sur le lieu de travail.

Architecture du "plan de continuité d'activité"

Pour bâtir son plan de continuité d'activité, l'entreprise examine les conséquences vraisemblables de la pandémie sur son activité habituelle, en se basant sur les taux d'absentéisme évalués par le plan national, puis elle identifie et hiérarchise ses missions :

- *celles qui devront être assurées en toutes circonstances ;
- *celles qui pourront être interrompues pendant une à deux semaines ;
- *celles qui pourront être interrompues 8 à 12 semaines.

Les ressources nécessaires à la continuité des activités indispensables sont alors évaluées : moyens humains (effectifs et compétences) et moyens matériels, affectations financières, conseil juridique, etc. Une part essentielle du plan sera consacrée aux mesures de protection de la santé et de la sécurité des personnels (stocks de masques, moyens de lavage des mains, de sacs pour recueillir les déchets ...).

<http://www.grippeaviaire.gouv.fr>

plan de prévention

- Document élaboré conjointement entre l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice pour prévenir des risques liés à l'interférence entre les activités et définir les mesures qui seront prises en vue de prévenir ces risques.
Le plan de prévention établi par écrit est arrêté avant le commencement des travaux pour toute opération dont la durée des travaux est supérieure à 400 heures par an ou pour les travaux dangereux dont la liste figure dans l'arrêté du 19 Mars 1993.

<http://www.cdg.fr>

- Technique d'anticipation des risques professionnels concernant une opération déterminée en vue de la programmation et de la coordination des actions de prévention nécessaires : en cas de co-activité entre un établissement utilisateur et une entreprise ou un service intervenant extérieur, le chef de l'établissement utilisateur doit organiser la coopération avec l'intervenant extérieur par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de prévention selon la procédure prévue par le Code du travail : visite conjointe des lieux pour évaluer l'ensemble des risques, élaboration du plan avec les actions respectives à engager, formalisation du plan dans un document écrit pour certaines activités qualifiées de dangereuses ou dépassant un seuil de durée, contrôle de la bonne exécution du plan par tous les acteurs et réévaluation éventuelle.

Lexique - Caisse des dépôts

plan général de coordination, en matière de sécurité et de protection de la santé

- Article L4532-8 du Code du travail :
Lorsque plusieurs entreprises sont appelées à intervenir sur un chantier qui, soit fait l'objet de la déclaration préalable prévue à l'article L. 4532-1, soit nécessite l'exécution d'un ou de plusieurs des travaux inscrits sur une liste de travaux comportant des risques particuliers déterminée par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture, le maître d'ouvrage fait établir par le coordonnateur un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé.

Ce plan est rédigé dès la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et tenu à jour pendant toute la durée des travaux.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

plan particulier d'intervention

- Les plans particuliers d'intervention ou PPI sont établis pour faire face aux risques particuliers liés à l'existence ou au fonctionnement d'ouvrages ou d'installations dont l'emprise est localisée et fixe.

Font par exemple l'objet d'un PPI :

- * Les sites comportant au moins une installation nucléaire de base de type réacteur nucléaire d'une puissance thermique supérieure à dix mégawatts ;
- * Les installations classées "Servitude d'utilité publique" (SEVESO) dans la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement ;
- * Les stockages souterrains de gaz toxiques ou de gaz comprimés ou liquifiés mentionnés aux décrets n° 62-1296 du 6 novembre 1962 et n° 65-72 du 13 janvier 1965 ;

Chaque PPI comporte l'indication des risques pour lesquels il est établi.

Il opère pour chacun de ces risques ou groupe de risques le recensement des mesures à prendre et des moyens susceptibles d'être mis en oeuvre. Il énumère notamment les procédures de mobilisation et de réquisition qui seront utilisées et les conditions d'engagement des moyens disponibles.

Il définit les missions des services de l'Etat, de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et il fixe les modalités de concours des organismes privés appelés à intervenir. Il précise les modalités d'organisation de commandement sur les lieux des opérations.

Il mentionne les modalités de transmission de l'alerte aux différents participants, ainsi que les liaisons à établir entre les unités, les services, les organismes privés, le commandement et les autorités compétentes.

Le PPI comporte en plus les prescriptions principales suivantes :

- * La description générale de l'installation, de l'ouvrage ou des lieux pour lesquels il est établi ;
- * La liste des communes sur le territoire desquelles s'appliquent les dispositions du plan ;
- * Les mesures d'information et de protection prévues au profit des populations et, le cas échéant, les schémas d'évacuation éventuelle de celles-ci, y compris l'indication de lieux d'hébergement ;
- * Les mesures incombant à l'exploitant pour la diffusion immédiate de l'alerte auprès des autorités compétentes et l'information de celles-ci sur la situation et son évolution, ainsi que, le cas échéant, la mise à la disposition de l'Etat d'un poste de commandement aménagé sur le site ou au voisinage de celui-ci.
- * Les mesures incombant à l'exploitant à l'égard des populations voisines et notamment, en cas de danger immédiat, les mesures d'urgence qu'il est appelé à prendre avant l'intervention de l'autorité de police et pour le compte de celle-ci, en particulier :
 - o La diffusion de l'alerte auprès des populations voisines ;
 - o L'interruption de la circulation sur les infrastructures de transport et l'éloignement des personnes au voisinage du site ;
 - o L'interruption des réseaux et canalisations publics au voisinage du site.

En liaison avec l'exploitant qui en assure le financement, le préfet fait établir des brochures comportant les

consignes destinées aux populations demeurant dans la zone d'application du plan. Ces brochures, placées dans les lieux publics où le plan peut être consulté, sont remises aux personnes qui en font la demande.

DRIRE

<http://www.drire.gouv.fr>

plan particulier de sécurité et de protection de la santé

- La rédaction du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) est obligatoire pour toutes les entreprises intervenantes dès que l'opération est soumise à coordination SPS. Les sous-traitants sont compris dans les entreprises intervenantes, ils sont donc soumis à l'élaboration du PPSPS (art. R 4532-9 du Code du travail). Cette entreprise spécialisée n'est pas un simple fournisseur car elle concourt à la réalisation de l'ouvrage. Les risques engendrés par la pose de filets doivent être pris en compte. L'entreprise spécialisée doit élaborer et vous transmettre son PPSPS. Vous pourrez ensuite intégrer son intervention " de pose de filets " en transmettant le PPSPS de votre sous-traitant au coordonnateur SPS.

<http://www.oppbtp.fr>

plan régional de santé au travail

- La loi de santé publique du 9 août 2004 et le Plan Santé au Travail national publié en février 2005 instituent la réalisation et la mise en oeuvre des Plans Régionaux de Santé au Travail.

<http://www.aquitaine.travail.gouv.fr>

plan santé au travail

- La loi relative à la Politique de Santé Publique du 9 août 2004 et le Plan Santé au Travail (PST) placent, pour la première fois, la protection de la santé au travail au rang d'enjeu global de santé publique.

<http://www.aquitaine.travail.gouv.fr>

pluridisciplinarité

- La loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 privilégie l'approche pluridisciplinaire à la fois médicale, technique et organisationnelle des conditions de travail. Désormais, les entreprises et les services médicaux du travail rebaptisés Services de Santé au Travail sont tenus d'être en capacité de mobiliser toutes les compétences nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ; l'idée étant de renforcer la médecine du travail grâce à l'apport de compétences diversifiées et complémentaires.

<http://www.cram-auvergne.fr>

- Le concept de pluridisciplinarité est encore mal compris, voire galvaudé. Il ne s'agit pas seulement de réunir

plusieurs disciplines différentes autour d'un même sujet pour que les angles de vue et les compétences se complètent. C'est bien plus que cela car la pluridisciplinarité permet de générer de nouvelles idées, de nouvelles solutions, qui n'aurait pas été possibles sans un débat, des interpellations, des confrontations, des contradictions entre professionnels, conscients des limites de leurs connaissances, ouverts aux idées des autres, et respectueux des compétences des autres spécialistes.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

pôle T

- Le Pôle T [de la DIRECCTE] est le pilote de la politique du travail. Il est chargé de l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales
La politique du travail a pour objectif central d'être garante de la protection des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elle intervient sur l'ensemble des rapports des salariés au travail. Les DIRECCTE ont la responsabilité de la mise en oeuvre de la politique du travail aux niveaux régional et local, sur les quatre principaux champs qu'elle recouvre.
 1. Relations individuelles de travail, durée du travail et salaires
 2. Les relations collectives de travail
 3. L'hygiène et la sécurité au travail, la santé au travail
 4. La lutte contre le travail illégal

Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : sources et ressources

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

poste à risque

- Poste de travail présentant des risques particuliers ; la détermination de ces postes à risque peut s'effectuer de plusieurs manières :
 - *Soit ils sont prédéfinis par un texte comme la liste des travaux dangereux qui nécessitent un plan de prévention écrit ou la liste des situations d'exposition au risque exigeant une surveillance médicale spéciale,
 - *Soit ils sont répertoriés sur la fiche des risques du service et des effectifs exposés, établie par le médecin de prévention,
 - *Soit ils sont identifiés par l'évaluation des risques professionnels propre à la collectivité.

Lexique - Caisse des dépôts

poste de travail

- Aire géographique dans laquelle évolue un travailleur pour réaliser une tâche. Une étude attentive du poste permet d'identifier et d'évaluer les risques.

<http://www.cdg.fr>

présentéisme

- Le présentéisme est la réduction de la performance d'un employé présent au travail, en raison d'un problème de santé. On peut en mesurer l'ampleur et les effets, en faisant appel aux indicateurs suivants : accroissement des erreurs, réduction de la qualité de la production, prime d'assurance, médicaments, programme d'aide aux employés (PAE), expertise externes, frais juridiques, perte de productivité...

BRUN Jean-Pierre, Les 7 pièces manquantes du management, Québec, Editions Transcontinentales, 2008

- Dans le langage courant, le présentéisme est souvent compris comme étant le pendant inverse de l'absentéisme. Ainsi à une première signification objective de présence constante s'est rajouté avec le temps une dimension supplémentaire qui correspond au fait d'être présent au travail sans fournir les prestations attendues, en général suite à un manque de motivation ou à une sousoccupation. Dans le domaine de la psychologie du travail, le présentéisme a pris une signification nouvelle plus positive. Il désigne dans ce cas le fait d'être présent à sa place de travail, alors que l'état de santé ne le permet pas ou ne permet en tout cas pas de fournir des prestations normales. Cela peut être lié à une baisse des performances physiques ou mentales, tels que limitation de mouvement, baisse de la capacité de concentration, etc. Au sens strict le présentéisme est causé par des maladies physiques et psychiques, chroniques ou épisodiques. Dans un sens plus large le présentéisme peut aussi englober une baisse de performance causée par :
 - *une fatigue ou un épuisement issus de la difficulté à surmonter des problèmes privés ou/et professionnels,
 - *un niveau de stress ou d'heures de travail trop élevé. Dans ce cas l'on parle aussi parfois de « burn-in »
 - *une baisse de motivation. Dans ce cas l'on parle aussi de « démission intérieure »

<http://www.corporatecare.ch>

- Le présentéisme est un indicateur précoce de prévention sur lequel on peut et doit agir. Parce que ça signifie que le milieu de travail est aux prises avec des conditions à risque pour la santé des personnes.

IRSST - étude de M. Brun, tiré du document "Vous avez dit présentéisme ?"
(Québec)

<http://www.irsst.qc.ca>

- Selon le professeur Marcel-André Boillat, professeur associé et médecin adjoint en médecine du travail à l'Institut universitaire romand de santé au travail de l'Université de Lausanne, le principal signal d'alarme d'un présentéiste, c'est une baisse de sa performance. Le spécialiste donne quelques pistes. « En général, il souffre d'un trouble de santé dont l'intensité ne justifie pas une absence : mal de tête ou de dos, asthme, rhume des foies, problèmes digestifs ou intestinaux. » Bien sûr, il ne faut pas systématiser. Ces symptômes peuvent parfois masquer des maladies graves, qui seront éventuellement diagnostiquées par un médecin.

IRSST - étude de M. Brun, tiré du document "Vous avez dit présentéisme ?"
(Québec)

<http://www.irsst.qc.ca>

- Le présentéisme désigne le fait de travailler alors qu'on aurait des raisons de santé pour être en arrêt maladie. Pour le travailleur, il mène à un état que certains qualifient de « burn in » ; il est alors défini comme « une présence abusive sur le lieu de travail menant à un état pathologique de surmenage » (Oigny, 2009).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

presqu'accident

- incident sans conséquence mais dont les effets auraient pu être graves et susceptible de se reproduire en provoquant des dégâts.

<http://www.environnement-industrie.com>

prévalence

- ... proportion de malades présents dans la population à un moment donné.

Epidémiologie - Principes et méthodes quantitatives
ouvrage collectif, Editions Tec et Doc, 2009

préventeur ; préventionniste (Québec)

- Le " préventeur " a pour mission :
 - * d'identifier les dangers et les niveaux d'exposition à ces dangers
 - * d'évaluer les risques encourus en fonction des tâches et des conditions de travail
 - * de mettre en place les mesures nécessaires pour maîtriser les risques : protections individuelles et collectives, mesures administratives, formation

Guy Bourgeoisat (SOFHYTE)

<http://www.preventica.com>

prévention des risques professionnels

- Prévention :
Actions visant à réduire l'impact des déterminants des maladies ou des problèmes de santé, à éviter la survenue des maladies ou des problèmes de santé, à arrêter leur progression ou à limiter leurs conséquences. Les mesures préventives peuvent consister en une intervention médicale, un contrôle de l'environnement, des mesures législatives, financières ou comportementalistes, des pressions politiques ou de l'éducation pour la santé.

<http://www.afsset.fr>

- La prévention est l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

OMS

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

- Effort permanent vers la recherche d'un équilibre dynamique entre deux impératifs, l'un de production, générateur de risque, l'autre de sauvegarde de l'intégrité physique et psychique de l'homme au travail. La prévention est l'ensemble des actions qui permet au monde du travail de connaître les solutions techniques et organisationnelles, et de modifier les attitudes et comportements en vue de la maîtrise des risques. Elle contribue ainsi à améliorer progressivement et certainement les situations de travail et concourt à accroître le bien être.

" La prévention des accidents ne doit pas être comprise comme une prescription de la loi, mais comme une exigence du devoir humain et du bon sens économique." (W. Von Siemens)

On distingue :

- la prévention primaire qui est la mise en oeuvre des moyens destinés à prévenir les risques et à empêcher l'apparition d'un problème de santé.
- la prévention secondaire qui cherche à révéler une atteinte pour prévenir une maladie ou un désordre physique ou psychologique.
- la prévention tertiaire qui vise à prévenir les rechutes ou les complications.

Le système français de prévention des risques professionnels est schématisé :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/schema_de_prevention_des_risques_professionnels.pdf

OMS : ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

prévention primaire

- les principaux aspects de la prévention primaire : l'implication de la direction et des responsables opérationnels dans la prévention des risques psychosociaux ; la formation des managers à cette prévention ; le rôle du CHSCT ; l'existence d'un plan de prévention ; les dispositifs d'évaluation des risques ; les procédures spécifiques de traitement de ceux-ci ; la consultation des salariés sur le traitement des risques ; la négociation sur les conditions de travail ; les appuis dans l'évaluation et le traitement des risques.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- OMS : ensemble des moyens mis en oeuvre pour empêcher l'apparition d'un trouble, d'une pathologie ou d'un symptôme.

Primary prevention means limiting the occurrence of a health problem, generally by preventing exposure to known risk factors.

The protection of health by personal and community-wide effects. Primary prevention involves measures provided to individuals to prevent the onset of a targeted condition.

OMS - documents 9241544732_eng.pdf (1994) et WHO_WKC_Tech.Ser._04.2.pdf (2004)

<http://whqlibdoc.who.int>

- La prévention primaire a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risque présents dans le milieu de travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. La prévention primaire consiste à prévenir les risques psychosociaux au travail en agissant sur leurs causes plutôt que sur leurs conséquences. Ainsi, les interventions modifiant les caractéristiques du travail nuisibles à la santé physique et psychologique du personnel se situent au niveau de la prévention primaire.

modèle de Murphy (Murphy, 1988)

cité dans le Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- La prévention primaire vise la réduction, le contrôle ou l'élimination proprement dite des sources de problèmes de santé psychologique au travail. On tente ainsi de réduire les impacts négatifs des facteurs de risque organisationnels sur les individus. Ce type d'intervention touche directement l'environnement ou la situation de travail et par le fait même, l'organisation et les pratiques de gestion et de travail.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

prévention secondaire

- la prévention secondaire étudiés seraient les procédures permettant de traiter la violence au travail, le harcèlement, la discrimination et le stress au travail ; la formation et l'information des salariés sur les risques psychosociaux ; l'information des salariés sur les personnes à consulter en cas de problèmes ayant une origine psychosociale liée au travail ; l'assistance confidentielle à des salariés confrontés à des problèmes ayant une origine psychosociale liée au travail.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- OMS : ensemble des mesures destinées à diminuer la prévalence d'une maladie dans une population. Secondary prevention involves action to limit the adverse consequences of disease by intervening before symptoms have occurred or during their early stages. Measures that identify and treat asymptomatic persons who have already developed risk factors or preclinical disease, but in whom the condition is not clinically apparent.

OMS - document 9241544732_eng.pdf (1994)

<http://whqlibdoc.who.int>

- Le niveau secondaire est celui de « l'amélioration de la gestion du stress par l'individu ». « En ce qui concerne les programmes de prévention secondaire, ils ont pour but d'aider les employés à gérer les exigences du travail plus efficacement en améliorant ou en modifiant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress (i.e. gestion du temps, restructuration cognitive, etc.) ou en soulageant les symptômes associés au stress (i.e. relaxation, exercice physique, thérapie, etc.) ».

modèle de Murphy (Murphy, 1988)

cité dans le Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- La prévention secondaire consiste, d'une part, à informer les individus sur divers thèmes reliés à la problématique de la santé psychologique au travail et, d'autre part, à les aider à développer des stratégies individuelles d'adaptation pour mieux gérer les situations à risque. Les activités de sensibilisation vont, entre autres, faire prendre conscience aux individus des facteurs qui peuvent nuire à leur santé psychologique. Les programmes de développement des habiletés ont comme objectif d'augmenter le niveaux de connaissance et d'habileté des employés et des gestionnaire pour les aider à gérer les exigences du travail plus efficacement, soit en améliorant leurs stratégies d'adaptation au stress (p.ex. gestion du temps, restructuration cognitive), soit en soulageant les symptômes du stress (p.ex. relaxation, exercice physique). Cette démarche ne modifie aucunement l'organisation; elle est essentiellement orientée sur la limitation des dommages. Le contenu et la forme de ces interventions peuvent varier considérablement.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

prévention tertiaire

- Le niveau tertiaire concerne la « réhabilitation et le traitement ».

modèle de Murphy (Murphy, 1988)

cité dans le Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- La prévention tertiaire serait examinée à travers le repérage et le signalement de salariés en situation de risque psychologique ou ayant des comportements addictifs et l'assistance qui leur est proposée.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- OMS : ensemble des mesures visant à prévenir les rechutes ou les complications.
Tertiary prevention aims to limit the damage caused by established disease and to optimize the quality of life of those affected.
A process aimed at limiting the negative effects of an established disease.

OMS - documents 9241544732_eng.pdf (1994) et WHO_WKC_Tech.Ser._04.2.pdf (2004)

<http://whqlibdoc.who.int>

- La prévention de niveau tertiaire a pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail ainsi que le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé psychologique au travail. Ces stratégies sont souvent associées aux programmes d'aide aux employés (PAE) ou autres programmes du même ordre. Elles incluent généralement des services pour conseiller les travailleurs et les orienter, si besoin est, vers des spécialistes. Ces services sont volontaires, confidentiels et disponibles en tout temps. Bien que la quantité et la qualité des services offerts varient d'une entreprise à l'autre, ils permettent généralement aux individus qui éprouvent des difficultés d'ordre personnel ou reliées au travail d'obtenir de l'information, de l'aide et du soutien de la part de conseillers internes ou externes à l'organisation.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

principe de précaution

- Article L110-1 du Code de l'environnement (loi dit Barnier de 1995) : L'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût économiquement acceptable.

Code de l'environnement

<http://legifrance.gouv.fr>

- Les notions de prévention et de précaution se fondent sur des conceptions différentes, en faisant intervenir à des niveaux différents le paramètre de l'incertitude. Le principe de précaution se fonde sur l'absence de certitude, il vise à limiter les risques encore hypothétiques et il est, en quelque sorte, un système de gestion de l'incertain.

INRS - Salengro cité TD 117

<http://www.inrs.fr>

- Stratégie utilisée pour gérer les risques sanitaires lorsqu'il y a incertitude scientifique, risque potentiel élevé et controverse publique. Plusieurs politiques différentes mettant en avant la précaution ont été élaborées pour faire face aux préoccupations relatives aux questions de santé publique, professionnelle et environnementale.

OMS

<http://www.who.int>

- Le principe de précaution énonce que si le développement d'une technique présente un risque, il faut l'arrêter, même si ce risque n'est pas scientifiquement prouvé.

INRS - Byle cité dans TD117

<http://www.inrs.fr>

principes généraux de prévention

- La loi du 31 décembre 1991 transpose la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Les neuf principes généraux de prévention se retrouvent dans le Code du Travail, à l'article L.4121-1 :
 - a) Eviter les risques ;
 - b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - c) Combattre les risques à la source ;
 - d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
 - h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Code du Travail

<http://legifrance.gouv.fr>

prise de décisions

- Suppose la liberté de choisir. La capacité de décision d'un organe ou d'une personne donc directement de l'espace de liberté qui lui est laissé par la loi, les règlements et les contrats. Dans le domaine du droit du danger, l'importance des obligations légales et réglementaires conduit au développement de démarche d'application plutôt que de décision. La culture de décision y est fortement influencée par la culture de l'application. La qualité d'un système de management s'apprécie à sa double capacité d'une application stricte des obligations qui lui sont faites et d'analyse conduisant à des décisions adaptées à ses objectifs.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

probabilité

- Une probabilité est un nombre compris entre 0 et 1. Une probabilité égale à 0 signifie que l'évènement (par exemple, la survenue d'un problème de santé du fait d'une exposition environnementale) est impossible. Une

probabilité égale à 1 signifie que l'événement est certain. Une probabilité de 0,5, par exemple, indique qu'il y a une « chance » sur 2 (c'est-à-dire 50 % de chance) que l'événement qui nous intéresse (ou nous préoccupe) se réalise.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

processus

- Ensemble d'activités corrélées ou interactives qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie.

AFNOR - norme ISO 9001

- Le mot évoque l'ensemble des phénomènes actifs et organisés dans le temps qui affectent un état initial. Le processus de la maladie ou de l'accident. Dans son application au management, il est utilisé par les normes qui demandent que tout travail soit accompli selon un ordonnancement particulier qualifié de processus. Dans le vocabulaires des normes de management, le processus évoque également les procédures.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

programme annuel de prévention

- Ensemble des mesures décidées pour l'année à venir par l'autorité territoriales, financées, planifiées en concertation avec les acteurs territoriaux de la prévention et destinées à permettre à la collectivité territoriale de progresser en matière de prévention des risques professionnels.

<http://www.cdg.fr>

protecteur

- Barrière physique conçue comme un élément de la machine et assurant une fonction de protection.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

psychodynamique du travail

- La psychodynamique du travail offre une théorie du lien entre la situation de travail et le vécu du sujet. La santé (physique et mentale) est un enjeu de ce vécu, si par "santé" on entend bien un processus continu pris dans une dynamique entre la souffrance, le plaisir et l'agir du sujet.

DESSORS Dominique. De l'ergonomie à la psychodynamique du travail. Érès 2009.

- La psychodynamique du travail s'efforce de mettre à jour les ressorts psychologiques qui permettent non seulement de supporter les contraintes de situations que l'on jugerait pourtant, de l'extérieur, comme insupportables, mais aussi ceux qui nous font parfois participer activement à la maintenance de ces situations. Car le sujet, loin de subir ce qui lui arrive, s'en défend ou y contribue par son zèle, contribuant ainsi au meilleur du travail, à son pouvoir de civilisation, mais aussi au pire, à son pouvoir de destruction.

MOLINIER Pascale. Les enjeux psychiques du travail. Petite bibliothèque Payot 2006.

qualité empêchée

- Dans la littérature, de nombreux travailleurs se plaignent d'être empêchés, notamment par l'organisation du travail ou par l'état des équipements dont ils disposent, de faire du bon travail.
[...]
L'intensité excessive du travail, le manque d'autonomie, les formes contraignantes d'évaluation sont souvent en cause dans les nombreux cas décrits par la littérature, où les travailleurs se trouvent hors d'état de produire ce qu'ils estimeraient être un travail de qualité.
[...]
La qualité empêchée est donc le plus souvent un symptôme de facteurs psychosociaux de risque tels que l'intensité excessive, le manque d'autonomie ou le manque de reconnaissance via une évaluation réductrice.
[...]
De fait, certains psychologues et ergonomes pensent que le travailleur ne peut construire sa santé au travail que s'il a les moyens d'une approche positive et dynamique de la qualité : pouvoir prendre soin de son travail, y compris dans des circonstances particulières, non prévues, où assurer la qualité est plus difficile. Ils estiment aussi que le travailleur doit pouvoir assurer la qualité aux yeux d'une pluralité d'évaluateurs : hiérarchie, clients, collègues, lui-même.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

quasi-accident

- Désigne tout événement soudain mettant en jeu un ou plusieurs produits dangereux qui, en l'absence d'effets, d'actions ou de systèmes d'atténuation, aurait pu aboutir à un accident majeur.

OIT

<http://ressources-qhse.org>

radioactif

- Se dit d'un matériau qui émet des rayonnements par désintégration des noyaux des atomes: certains atomes ont

naturellement des noyaux instables, dus à un excès soit de protons, soit de neutrons, ou des deux. Ils sont dits radioactifs et sont appelés radio-isotopes ou radionucléides.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

radioprotection

- La radioprotection est définie comme l'ensemble des règles, des procédures et des moyens de prévention et de surveillance visant à empêcher ou à réduire les effets nocifs des rayonnements ionisants produits sur les personnes directement ou indirectement, y compris lors des atteintes portées à l'environnement.

<http://www.asn.fr>

rayonnement ionisant

- Processus de transmission d'énergie sous forme d'ondes électromagnétiques (photons gamma) ou de particules (alpha, bêta, neutrons) capable de produire directement ou indirectement des ions en traversant la matière. Les rayonnements ionisants sont produits par des sources radioactives. En traversant les tissus vivants, les ions provoquent des phénomènes biologiques pouvant entraîner des lésions dans les cellules de l'organisme.

<http://www.asn.fr>

- Les effets d'un rayonnement ionisant dépendent de sa nature, de la dose absorbée, de l'organe touché. Des doses importantes - qui peuvent être bénéfiques quand elles sont brèves et localisées comme en radiothérapie - provoquent des effets bien identifiés. Suivant la dose reçue et le type de rayonnements, les effets peuvent être plus ou moins néfastes pour la santé.

Ils peuvent être classés en deux catégories :

- * les effets à incidences déterministes ou non stochastiques ;
- * les effets à incidences aléatoires ou stochastiques.

<http://www.asn.fr>

rayonnement non-ionisant

- Ondes électromagnétiques qui ont des énergies photoniques trop faibles pour casser les liaisons atomiques.

OMS

<http://www.who.int>

- C'est un rayonnement électromagnétique dont l'énergie quantique est insuffisante pour ioniser un atome, c'est-à-dire incapable d'arracher un électron à la matière.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

REACH

- Reach (Registration, Evaluation and Autorisation of Chemicals "enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques") est un règlement communautaire qui vise l'identification et l'élimination progressive des produits chimiques les plus dangereux. Il est applicable en France comme dans tous les pays de l'Union européenne depuis le 1er juillet 2007.

Il s'agit peut-être du texte le plus complexe et le plus ambitieux créé par l'Union européenne. S'agissant d'un règlement et non d'une directive, il n'a pas à être transposé par une loi française, car il est directement applicable. Cette nuance mérite une attention particulière, car chaque Etat membre doit dès lors rendre compte devant l'Union de la qualité et de l'efficacité des moyens et des mesures qu'il engage. L'UNE est en position de premier responsable. Afin d'assumer cette responsabilité, elle a créé une Agence européenne des produits chimiques qui doit lui permettre d'exercer un contrôle direct sur les pratiques nationales.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

reconnaissance

- Le défaut de reconnaissance pratique des compétences peut aussi provenir, non de la définition globale du poste, mais de changements dans le travail quotidien. Ainsi, des changements technologiques mal conduits peuvent empêcher certains travailleurs expérimentés de continuer à mettre en oeuvre des procédures qu'ils ont pourtant inventées pour mener à bien leur travail, d'une façon qui leur convient (Gaudart, 2000). Outre un accroissement de la charge, c'est un déni des compétences liées à l'expérience. Il semble d'ailleurs, au vu de la littérature, que les compétences issues de l'expérience soient plus exposées à ce genre de déni que les compétences issues de la formation, plus visibles aux yeux des décideurs.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- La reconnaissance constitue d'abord une rétroaction constructive et authentique. Elle est fondée sur l'appréciation de la personne comme un être authentique qui mérite respect et qui possède des besoins ainsi qu'une expertise unique (Brun). Il s'agit en fait d'une considération de l'être humain dans sa globalité. La reconnaissance en milieu de travail constitue un jugement posé sur la contribution du travailleur, tant en ce qui touche le procédé de travail que l'investissement personnel et l'engagement. Elle consiste aussi à évaluer les résultats de ce travail et à les souligner. En somme, elle s'intéresse à la contribution unique de chaque travailleur, et valorise son expertise et son expérience professionnelles. La reconnaissance s'exprime dans les rapports humains et elle se pratique sur une base quotidienne, régulière ou ponctuelle. Elle est, de préférence, personnalisée et spécifique. Elle doit être à l'image de la personne à qui elle s'adresse et porteuse de sens pour celle-ci. La reconnaissance en milieu de travail peut prendre diverses formes: la parole, l'écrit, l'objet ou le symbole (Bourcier et Palobart, 1997).

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

- Selon la perspective éthique, l'être humain est considéré comme une entité de dignité et d'égalité. Elle perçoit la personne comme étant une fin en soi et non un moyen d'atteindre un objectif organisationnel (De Koninck, 1999). L'être humain n'est donc pas perçu comme une entité instrumentale pour l'entreprise. La reconnaissance est considérée comme un souci de l'autre, une responsabilité individuelle et collective à partager. La reconnaissance, telle que définie par la perspective éthique, s'exprime par des actions qui visent à réparer les torts causés aux employés par des choix de gestion spécifiques.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

- Selon l'école de la psychodynamique du travail :
La reconnaissance est perçue comme une rétribution qui se vit surtout dans le registre du symbolique, et dans lequel il y a valorisation du travail réel. La reconnaissance résulte également d'un jugement portant sur le travail qui s'exprime par l'intermédiaire de deux modalités distinctes: le jugement d'utilité et le jugement de beauté (Dejour, 1993). Le jugement d'utilité est surtout témoigné par le personnel d'encadrement, les clients et les supérieurs hiérarchiques. Il porte principalement sur l'utilité sociale, économique et technique du travail réalisé par le travailleur. Le jugement de beauté, pour sa part, est émis par les pairs ainsi que par les collègues qui sont disposés à juger de la qualité du travail effectué et des efforts consentis pour l'exécuter. Les subordonnés reconnaissent ainsi que la personne a réalisé son travail selon les règles de l'art.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

- La reconnaissance au travail est une notion très souvent utilisée, mais dont on a pu critiquer le manque d'intégration théorique, tant elle est multidimensionnelle (Brun et Dugas, 2005). Dans une acception large du terme, la reconnaissance peut être la reconnaissance de la personne du travailleur (sa dignité et sa singularité), la reconnaissance de ses compétences, de ses efforts ou encore de ses performances. Elle peut prendre diverses formes. La reconnaissance économique se manifeste à travers la rémunération, le statut, les perspectives de carrière : Siegrist divise la reconnaissance économique en reconnaissance financière (par le salaire) et reconnaissance organisationnelle (par la sécurité d'emploi et les perspectives de promotion). La reconnaissance symbolique se manifeste par des éloges, des distinctions, etc. La reconnaissance pratique se manifeste à travers la définition des objectifs et des moyens, les relations de travail, la bonne utilisation des compétences, etc. La « reconnaissance sociale » de Siegrist mêle des aspects de reconnaissance symbolique et pratique. La reconnaissance peut être accordée par l'employeur, par les collègues et, dans certains cas, par d'autres entités telles que la clientèle, le public, des jurys, etc.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- Si la tâche ne correspond pas aux compétences du travailleur, celui-ci peut éprouver un défaut de reconnaissance. Le fait d'être affecté à des situations qui ne correspondent pas à ses compétences alors qu'on a

l'impression qu'on pourrait être utile ailleurs est une source de souffrance (audition de François Daniellou). Ceci peut résulter de l'affectation à un emploi dans lequel certaines compétences demeurent inemployées. S'il est normal de ne pas déployer à tout instant l'ensemble de ses compétences, et même de ses compétences professionnelles, ne pas avoir la possibilité de mettre en oeuvre celles que l'on juge les plus précieuses peut être perçu comme un défaut de reconnaissance pratique.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

réduction adéquate du risque

- Réduction du risque répondant au moins aux exigences légales, l'état de la technique du moment étant pris en considération.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

règlement européen

- Le règlement est un acte juridique communautaire. De portée générale, il est obligatoire dans toutes ses dispositions : les États membres sont tenus de les appliquer telles qu'elles sont définies par le règlement. Le règlement est donc directement applicable dans l'ordre juridique des États membres. Seules les mesures prévues par le règlement peuvent être prises par les autorités des États membres.

Il s'impose à tous les sujets de droit : particuliers, États, institutions. Ceci le différencie de la décision, autre acte communautaire obligatoire dans toutes ses dispositions, mais seulement pour les destinataires qu'il désigne.

Il existe deux types de règlements :

- ceux adoptés sur proposition de la Commission par le Conseil de l'Union européenne (Conseil des ministres/Conseil des ministres/Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres.) seul ou avec le Parlement/Parlement/Organe collégial qui exerce le pouvoir législatif (adoption des lois et contrôle du pouvoir exécutif). En France, le Parlement est composé de deux chambres : l'Assemblée nationale et le Sénat. européen ;
- ceux adoptés par la Commission, en tant que pouvoir propre ou en exécution des décisions du Conseil de l'Union européenne.

<http://www.vie-publique.fr>

relation causale

- Lien entre un facteur et un effet. Pour justifier une relation causale dans une étude d'observation, l'existence d'une association statistique significative entre le facteur et l'effet est nécessaire mais n'est pas suffisante. La présence d'autres critères doit être vérifiée: la plausibilité biologique ; la force de l'association ; la cohérence des

résultats avec d'autres études ; l'antériorité du facteur par rapport à l'effet, etc.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

relation dose-effet

- Le rapport entre l'exposition, caractérisée par l'intensité et la durée, et l'incidence et/ou la gravité des effets indésirables.

OMS

<http://www.who.int>

reprotoxique

- voir cancérogène, mutagène, reprotoxique

résilience

- On désigne par le terme "résilience" la capacité des organisations gérant des risques à réagir, en cas de dégradation de la sécurité, ou d'émergence et de développement d'une situation potentiellement dangereuse ou accidentelle, afin de revenir à un état de maîtrise des risques. On peut encore considérer que les résiliences participent à la résistance aux incidents graves et aux accidents.

Michel Llory, René Montmayeul. L'accident et l'organisation. Editions Préventique, 2010

- La résilience d'une organisation est sa "capacité à anticiper précocement, et répondre adéquatement à des variations du fonctionnement du système par rapport aux conditions de référence, en vue de minimiser leurs effets sur sa stabilité dynamique"

Hollnagel E et al. 2006, cité dans Les cahiers de la sécurité industrielle, 2010-02

responsabilité civile

- La responsabilité civile consiste dans la mise en cause d'une personne privée en vue de la réparation de dommage causé par son fait ou par sa faute.
En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle le salarié victime d'une faute inexcusable pourra bénéficier, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, d'un montant de dommages et intérêts complémentaire au forfait et couvrant l'intégralité du préjudice subi.

Lexique - Caisse des dépôts

- La responsabilité civile est engagée, soit en raison de l'inexécution d'un contrat, soit en raison d'un acte volontaire ou non, entraînant pour la personne qui est fautive ou qui est légalement présumée fautive, l'obligation de réparer le dommage qui a été subi par une ou plusieurs autres.

<http://www.dictionnaire-juridique.com>

responsabilité pénale

- La responsabilité pénale des personnes peut être engagée en cas de violation d'une règle juridique : elle consiste dans l'obligation de répondre de ses actes délictueux en subissant une sanction pénale dans les conditions et selon les formes prescrites par la loi.

C'est le texte définissant l'infraction, contravention, délit ou crime, qui précise les personnes visées et le montant maximum de la peine d'amende et éventuellement de prison ; la responsabilité pénale peut ainsi concerner à la fois les personnes physiques et les personnes morales.

Pour engager la responsabilité pénale d'une personne, il est nécessaire, une fois la faute matériellement commise, de pouvoir la reprocher à une personne, c'est-à-dire que, pour les infractions les plus graves des délits et des crimes, le Tribunal doit prouver l'intention fautive ou le défaut de diligences normales.

En matière d'hygiène et de sécurité, le Code du travail vise principalement le décideur, autorité territoriale, chef d'établissement ou leur délégué en cas de manquement aux règles de prévention ; suite à un accident de service, une maladie professionnelle ou une mise en danger grave causé par négligence, imprudence ou inobservation des règlements, c'est au titre du Code pénal que toutes personnes et à tous niveaux peuvent voir leur responsabilité pénale recherchée et engagée.

Lexique - Caisse des dépôts

- La responsabilité pénale est l'obligation légale faite à une personne, reconnue coupable par un tribunal, de supporter la peine prévue par la loi correspondant à une infraction. La responsabilité pénale est désormais applicable aux personnes morales, par l'intermédiaire des mandataires sociaux, qui les représentent.

La jurisprudence sociale

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'accident provoqué par un défaut de formation

<http://www.editions-tissot.fr>

responsabilité sociale des entreprises

- La définition de la Commission européenne de la RSE est la suivante :
Un concept qui désigne l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes.

<http://ec.europa.eu/enterprise/>

- Elle désigne la volonté qu'ont les entreprises à intégrer des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. En cela la proximité avec la notion de responsabilité sociétale (RS) est très proche. Toutefois, tout en incluant la dimension sociétale et environnementale, la RSE peut être définie comme la recherche par les entreprises d'une évolution adoptant dans un cadre éthique la participation au progrès économique et la contribution à l'amélioration de la qualité de vie de leurs salariés.

doc RFFST

responsabilité sociale en faveur de la santé

- La responsabilité sociale en faveur de la santé trouve son expression dans les mesures que les décideurs des secteurs public et privé prennent pour mettre en oeuvre des politiques et des pratiques qui assurent la promotion et la protection de la santé.

Référence : Déclaration de Jakarta sur la promotion de la santé au XXI^e siècle. OMS, Genève, 1997

Les politiques et les pratiques mises en oeuvre par les secteurs public et privé devraient éviter de nuire à la santé des individus ; protéger l'environnement et assurer l'utilisation viable des ressources ; restreindre la production et la commercialisation de produits et substances intrinsèquement nocifs, et décourager les pratiques malsaines de commercialisation ; protéger le citoyen sur le marché et l'individu sur le lieu de travail, et procéder à des évaluations d'impacts sur la santé axés sur l'équité en tant que partie intégrante des politiques.

OMS

<http://whqlibdoc.who.int>

responsabilité sociétale

- La future norme ISO 26000 s'attachera à établir une compréhension, pertinente au niveau mondial, de ce qu'est la responsabilité sociétale et de ce que devront faire les organisations pour fonctionner d'une manière socialement responsable.

<http://www.iso.org>

- La Responsabilité Sociétale d'une organisation s'exprime par la façon de celle-ci d'assumer les impacts (positifs et négatifs) de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, au travers d'actions et d'un comportement transparent et éthique qui :
 - contribuent au développement durable, concept incluant la santé et le bien-être de la société,
 - prennent en compte les attentes des parties prenantes,
 - respectent les lois en vigueur et sont en accord avec les normes internationales de comportement,
 - sont intégrées dans l'ensemble de l'organisation
 - et mis en oeuvre dans ses activités et ses relations avec tous les acteurs auprès desquels l'organisation a une

capacité d'influence.

doc RFFST

responsable

- voir :
 - *Responsabilité civile
 - *Responsabilité de l'employeur
 - *Responsabilité pénale

restructuration

- Les restructurations d'entreprises sont souvent associées à une « crise », comme le sont les fermetures, les réductions d'effectifs et les licenciements. C'est en tout cas la façon dont elles sont présentées dans les médias. Toutefois, cette présentation des médias n'est qu'un « arrêt sur image » d'un processus qui débute bien avant que n'ait lieu la fermeture ou la réduction d'effectifs et qui s'étend bien au-delà de cette phase critique. Même s'il est clair que les pertes d'emploi qui résultent d'une fermeture définitive ou d'une réduction d'effectifs mènent inévitablement à une détresse psychologique de la part des salariés privés de leur emploi, les effets sur la santé avant et après la crise sont souvent négligés.

Santé et restructurations - Approches innovantes et recommandations
HIRES 2009

<http://www.astrees.org/>

- [...] ces formes de maximisation de la performance peuvent générer une intensification du travail et de la fatigue. Elles peuvent aussi engendrer une plus grande insécurité de l'emploi, non seulement pour les salariés temporaires, mais aussi pour ceux qui ont un emploi encore stable mais craignent de devoir partir à l'étranger ou accepter un contrat de sous-traitance. Finalement, des changements continuels dans la structure des entreprises peuvent également porter atteinte à la gestion de la santé et de la sécurité au travail, dont le rôle revient à gérer les risques « courants » inhérents au travail, tels que les accidents du travail ou l'exposition à de mauvaises conditions de travail. La gestion de la santé et de la sécurité au travail repose sur trois piliers qui méritent un peu d'attention.

Santé et restructurations - Approches innovantes et recommandations
HIRES 2009

<http://www.astrees.org/>

- Typologie des restructurations :

*Relocalisation : l'activité reste dans la même entreprise, mais elle transférée vers un autre site, dans le même pays.

- *Offshoring/délocalisation : l'activité est réimplantée ou externalisée dans un autre pays.
- *Externalisation : l'activité est sous-traitée à une autre entreprise, dans le même pays.
- *Faillite/fermeture : un site industriel doit fermer définitivement ou une entreprise fait faillite pour des raisons économiques qui ne sont pas directement liées à une relocalisation ou à une externalisation.
- *Fusion/acquisition : deux entreprises fusionnent ou une entreprise en achète une autre, ce qui donne lieu à un programme de restructuration interne qui vise à rationaliser l'activité de l'entreprise en procédant à des réductions de personnel.
- *Restructuration interne : l'entreprise met en place un plan de suppression d'emplois ou tout autre forme de restructuration non liées à l'un des types décrits ci-dessus.
- *Expansion de l'activité : une entreprise développe son activité et, de ce fait, crée des emplois.

Source : European Monitoring Centre on Change (EMCC).

Santé et restructurations - Approches innovantes et recommandations
HIRES 2009

<http://www.astrees.org/>

retour d'expérience

- Le Retour d'Expérience est une démarche qui permet d'apprendre de ce qui s'est passé afin de mieux maîtriser l'avenir.
Elle consiste à :
 - *recueillir des informations sur des incidents, anomalies, et accidents,
 - *analyser leurs causes
 - *et à mettre en place des actions correctives et /ou préventives afin d'éviter qu'elles se reproduisent.

<http://www.environnement-industrie.com>

- Les principes du REX s'intègrent parfaitement dans une démarche d'amélioration continue, similaire aux processus qualité. Le REX est un processus qui permet d'identifier des actions de progrès en partant du fonctionnement quotidien.

Il est important d'examiner les incidents non seulement sous l'angle technique, mais aussi de prendre en compte des facteurs humains ainsi que ceux liés à l'organisation, qui sont plus difficiles à mettre en lumière mais souvent tout aussi importants.

Pour être efficace, le REX doit être un processus collectif qui s'appuie sur l'ensemble des acteurs de l'entreprise : il part de la direction, concerne l'encadrement et implique l'ensemble des salariés et leurs représentants.

Le REX est un processus qui permet de capitaliser l'expérience des individus dans le fonctionnement de l'entreprise. Il peut utilement être utilisé pour identifier les causes d'une réussite ou d'une performance, afin de valoriser et d'appliquer ailleurs les facteurs positifs (amélioration des procédures, identification des bonnes pratiques

et des facteurs clés de réussite).

Le REX vient en complément de la réglementation existante qui se doit d'être connue et appliquée. Cependant, le présent guide ne peut être considéré comme un document à vocation réglementaire.

<http://www.environnement-industrie.com>

- Méthode de l'analyse qui conduit à mettre en évidence les enseignements d'un événement particulier et de les associer à d'autres événements de type similaire. Le retour d'expérience est l'une des conditions de la prévision.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

risque chimique

- Ensemble des situations dangereuses impliquant des produits chimiques, dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition.

Dossier web Risque chimique
INRS

<http://www.inrs.fr>

- La connaissance des risques liés à leur utilisation ou à une exposition potentielle est une nécessité pour préserver la santé des salariés et l'environnement. Des mesures de prévention doivent donc être mises en œuvre, certaines pouvant être établies en fonction des données disponibles, comme les étiquettes ou les fiches de données de sécurité. Les règles de prévention à respecter sont d'autant plus contraignantes que la dangerosité et les effets sur la santé des produits chimiques sont importants.

Dossier web Risque chimique
INRS

<http://www.inrs.fr>

risque estimé

- Résultat de l'estimation du risque, exprimé par la combinaison de la probabilité (et/ou de la fréquence) et de la gravité d'un dommage.

AFNOR - norme FD X50-252

<http://www.afnor.com>

risque organisationnel

- C'est risque d'atteinte à la santé se manifestant par « un déséquilibre, voire une déstabilisation des ressources et/ou stratégies défensives que l'individu utilise pour préserver sa santé physique et mentale, face aux contraintes de travail objectivement nocives, ou vécus subjectivement comme telles, et se rapportant à la nature du travail (la tâche, la mission) et à son organisation ».

Jean-Claude VALETTE, La prévention du risque organisationnel psychosocial par l'écoute compréhensive du travail

- [Selon Julien Pelletier dans la revue de l'ANACT, Travail et Changement, de juin 2009] « le changement organisationnel surtout dans les cas de restructuration, génère du stress et de l'anxiété, non seulement pour les salariés confrontés au licenciement ou au chômage technique mais aussi pour ceux qui restent dans l'entreprise ».

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

risque professionnel

- Combinaison de la probabilité d'un dommage et de la gravité de ce dommage.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

- Article R4412-4 du Code du travail :
La probabilité que le potentiel de nuisance soit atteint dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition.

Code du travail

<http://legifrance.gouv.fr>

- Combinaison de la probabilité et de la (des) conséquence(s) de la survenue d'un événement dangereux spécifié.

OHSAS 18001

- Risque : la probabilité qu'un effet spécifique se produise dans une période donnée ou dans des circonstances déterminées.

Directive 96/82/CE du Conseil du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses

<http://eur-lex.europa.eu>

- Par «risque», on entend la probabilité, forte ou faible, que quelqu'un soit atteint par un danger.

OSHA

<http://osha.europa.eu/>

risque relatif

- Un risque relatif (RR) est un indicateur statistique utilisé en épidémiologie et mesurant la relation entre une exposition (à un facteur de risque, par exemple la pollution atmosphérique) et l'apparition d'une maladie ou autre problème de santé : c'est une mesure du risque. Il est calculé par le rapport du risque (c'est-à-dire du taux

de la maladie - ou de décès) chez les individus exposés (Texp) au facteur d'exposition étudié au taux de la maladie (ou de décès) chez des individus « non (ou peu) exposés » (T0). $RR = T_{exp} / T_0$. Autrement dit, il s'agit du risque chez les exposés, rapporté au risque chez les non exposés, sur une période de temps donnée. Par exemple dire que les fumeurs ont 18 fois plus de "chances" d'avoir un cancer du poumon que les non fumeurs au cours de leur vie est équivalent à dire que le risque relatif est de 18.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

risque résiduel

- Risque subsistant après que des mesures de prévention ont été prises :
 - le risque résiduel après que des mesures de prévention ont été prises par le concepteur;
 - le risque résiduel après que toutes les mesures de prévention ont été appliquées.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

risque routier

- Le risque routier en mission est à l'origine de 25 % des accidents mortels du travail et de 5 % des accidents avec incapacité permanente. Il s'agit de la première cause de mortalité par accident en milieu professionnel.

Dossier web Risque routier

INRS

<http://www.inrs.fr>

risques émergents

- Trois catégories de risques émergents peuvent être identifiées : ceux liés à l'innovation technologique, ceux liés à de nouvelles expositions et ceux issus d'une combinaison des deux phénomènes.

Risques émergents Risques et enjeux pour l'avenir

INERIS N° 15 - MAI 2006

<http://www.ineris.fr>

- Les risques professionnels nouveaux et émergents peuvent être causés par des innovations techniques ou des changements sociaux ou organisationnels tels que :
 - *Nouvelles technologies et nouveaux processus de production, par exemple nanotechnologies, biotechnologies
 - *Nouvelles conditions de travail, par exemple charges de travail plus élevées, intensification des tâches due aux compressions d'effectifs, mauvaises conditions associées à la migration de travail, emplois dans l'économie informelle
 - *Formes émergentes d'emploi, par exemple emploi indépendant, externalisation, contrats temporaires

Ces risques peuvent être plus largement reconnus grâce à une meilleure compréhension scientifique, par exemple les effets des risques ergonomiques sur les troubles musculo-squelettiques. Ils peuvent être influencés par des changements de perception de l'importance de certains facteurs de risque, par exemple les effets des facteurs psychosociaux sur le stress lié au travail.

Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation
Bureau international du travail

<http://www.ilo.org>

risques liés aux changements

- Surcharge

Les changements obligent les travailleurs à élaborer de nouveaux compromis entre les exigences de la tâche, les ressources dont ils disposent et la préservation de leur santé. L'élaboration de ces nouveaux compromis représente une charge et la période où ils ne sont pas stabilisés expose à des risques particuliers.

[...]

Il faut du temps pour assimiler les changements. L'accélération du changement managérial fait que les salariés ont parfois à peine le temps d'intégrer la dernière réorganisation qu'une nouvelle se met déjà en place (de Coninck et Gollac, 2006).

[...]

L'apprentissage organisationnel, nécessaire, est souvent sous-estimé lors de la conception des processus de changement. Il s'agit d'être en capacité de prendre ses repères, d'être en capacité de se familiariser avec le nouvel environnement que crée le changement. C'est le temps nécessaire à l'adaptation de l'homme à son environnement (audition de Jack Bernon et al.).

[...]

Trajectoires individuelles et collectives

Les travailleurs expérimentés ressentent souvent les changements comme une remise en cause de leurs compétences et des équilibres élaborés au fil des années et comme une source d'anxiété. En effet, le développement des compétences professionnelles peut être considéré comme un processus progressif d'équilibration par rapport aux contraintes et ressources du milieu de travail, processus au cours duquel se produisent des modifications qualitatives de la situation et de l'organisation de l'activité (Weill-Fassina, Pastré, 2004). Tout changement risque de perturber plus ou moins gravement ce processus en empêchant et en dévalorisant tout ou partie des activités et des compétences développées précédemment.

[...]

L'acceptation du changement dépend pour partie de la valeur qui lui est accordée par l'opérateur et par l'entreprise, des objectifs poursuivis, de leurs motivations, du développement qu'il autorise. Il est apprécié positivement quand les personnes le considèrent comme un nouveau moyen de faire le même métier, dans la dynamique de leur développement et de celui de l'entreprise.

[...]

Défaut de signification du changement

La mauvaise conception ou la mauvaise conduite du changement peuvent engendrer des pertes de sens (audition de Jack Bernon et al.).

Quand le changement consiste à ajouter quelque chose à l'organisation du travail sans rien supprimer de ce qu'il y avait avant, sa signification est obscure pour les travailleurs concernés.

Les salariés ont l'impression d'avoir travaillé pour rien lorsque le changement est implanté sans faire le bilan de

ce qui avait été réalisé auparavant, particulièrement lorsque les réorganisations se succèdent sans retour d'expériences.

Il y a aussi perte de sens quand on ne sait pas d'où viennent les décisions. Selon les représentants de l'Anact, la dimension participative est aujourd'hui largement fondée sur une vision fruste de ce qui mobilise les gens, de ce qui les fait participer, etc. Il n'y a pas de vraie ingénierie de la participation. Il peut même y avoir des décisions délibérées du type : on va faire changer en changeant le système d'information, c'est lui qui va faire changer et les gens s'adapteront.

[...]

Les restructurations

Les restructurations renvoient aux changements les plus lourds : fusions, acquisitions, réorganisations, délocalisations.

[...]

[Selon Julien Pelletier dans la revue de l'ANACT, Travail et Changement, de juin 2009] « le changement organisationnel surtout dans les cas de restructuration, génère du stress et de l'anxiété, non seulement pour les salariés confrontés au licenciement ou au chômage technique mais aussi pour ceux qui restent dans l'entreprise ». Chez les « survivants », plusieurs symptômes de mal-être entravent les avantages attendus du changement : arrêts de travail, absentéisme, troubles du sommeil, état dépressif, TMS, etc. Des maux qui ne sont pas seulement liés à l'emploi mais peuvent venir de la réorganisation elle-même : de nouvelles exigences du travail en termes de charge et de compétences, l'adaptation difficile à un nouveau contexte, de nouveaux horaires de travail. Second point : des symptômes de détresse psychologique et de désordre organisationnel sont bien souvent décelables avant l'annonce même de la restructuration. Et les effets (climat détérioré, conflit avec la hiérarchie, absentéisme) perdurent bien au-delà. Une étude faite au Danemark montre que pour « les survivants », le sentiment d'insécurité se fait toujours sentir cinq ans après l'évènement et vient affaiblir les effets économiques attendus du changement.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

risques psychosociaux

- D'après le Ministère du Travail, les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail...

Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires voire entraîner des accidents du travail.

D'après l'INSERM, les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

<http://preventica.com>

- L'expression, plus large que celle du stress, de risques psychosociaux évoque diverses situations de mal-être, de

ressenti négatif par rapport au travail. Concrètement, cela peut se manifester par du burnout, de la violence, des comportements hostiles, des comportements addictifs. Cela renvoie à des contextes d'entreprises et à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflits de valeurs...

La santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, elle se construit aussi dans une relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie. (ANACT).

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

- Ces risques peuvent être à l'origine de pathologies professionnelles telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, mais aussi de pathologies physiques, telles que les TMS. Ils peuvent également conduire à ce que des agents portent atteinte à leur intégrité physique. La méconnaissance de ces risques, difficilement objectivables, identifiables ou évaluables en ce qu'ils peuvent avoir des origines professionnelles et/ou non professionnelles, justifie un effort adapté de formation pour prévenir leur apparition.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

- Les risques au travail réfèrent aux aspects de l'organisation du travail et de la gestion, ainsi qu'au contexte social et environnemental, qui sont susceptibles de nuire au plan social, psychologique et physique (Cox, Griffiths et coll., 2000). Le terme réfère donc aux sources de stress (ex. : manque de contrôle, charge de travail, rôles conflictuels ou ambigus, équipement, environnement physique, relations, harcèlement, faible reconnaissance, violence).

Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail
IRSST (Québec)

- Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- Les facteurs psychosociaux de risque au travail mis en évidence par la littérature scientifique peuvent être regroupés autour de six axes. Ils sont relatifs à l'intensité du travail et au temps de travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie insuffisante, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de la situation de travail.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

risques sanitaires

- Risques en rapport avec la santé publique. Le droit de la sécurité sanitaire organise la prévention et la limitation en ce domaine.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

rythme de travail

- Le rythme de travail peut être soumis à différentes contraintes obligeant à travailler à une certaine vitesse. Ces contraintes peuvent être d'origine interne à l'entreprise, qu'elles résultent directement de décisions organisationnelles ou qu'elles se manifestent par le fonctionnement des outils techniques : normes de production, dépendance au travail de collègues en amont ou en aval, cadence de fonctionnement des machines, contraintes liées au fonctionnement des installations de process. Elles peuvent être d'origine externe, en particulier liées aux fluctuations quantitatives ou qualitatives de la demande. Dans certaines organisations « marchandes », les contraintes externes s'imposent directement aux travailleurs. Certaines organisations « industrielles » ou « bureaucratiques » ne leur transmettent au contraire que des contraintes internes. Toutefois, de plus en plus d'organisations sont hybrides et soumettent les travailleurs au cumul de plusieurs types de contraintes (Gollac et Volkoff, 1996). Ce cumul de contraintes est fortement associé (en coupe instantanée) à l'intensité perçue et, toutes choses égales par ailleurs, à une moindre qualité des conditions de travail (Burchell et al., 2009).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

santé

- La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

OMS

- [...] la santé n'est ni l'absence de maladie, ni un état d'équilibre défini par une norme. Mais la production de nouvelles normes lorsque l'environnement change. Et, plus que la « normalité », ce qui définit la santé, c'est la « normativité » : être « capable de suivre de nouvelles normes de vie » et en être l'instigateur. Pouvoir agir, c'est pouvoir créer ou recréer du milieu pour vivre.
(d'après Yves Clot - Travail et pouvoir d'agir, 2008)

Travail et Changement, 234, ANACT, mars/avril 2009

- Le grand biologiste René Dubos* a proposé de définir la bonne santé comme la capacité personnelle autonome de maîtriser ses conditions de vie, de s'adapter aux modifications accidentelles de son milieu et de refuser éventuellement des environnements intolérables.

*René Dubos. L'homme et l'adaptation au milieu. Paris, Payot, 1973

Jean-Pierre Dupuy. Pour un catastrophisme éclairé. Quand l'impossible est certain. Editions du Seuil, 2002.

santé au travail

- La santé au travail peut se définir comme un état de bien être au travail à la fois physique, psychique et social selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et diverses conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; les questions de santé au travail concernent tous les acteurs de la collectivité ou de l'établissement.

L'approche santé au travail prend en compte à la fois l'aspect physique et mental, elle s'appuie sur les compétences médicales et non médicales techniques, organisationnelles et sociales et enfin elle implique tous les acteurs de la collectivité ou de l'établissement : d'où l'évolution du code du travail qui tend à remplacer les notions conjointes traditionnelles d'hygiène et de sécurité par celles de santé et de sécurité.

Lexique - Caisse des dépôts

- Le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Convention sur la Sécurité et la Santé des travailleurs - 1981

OIT

- La santé au travail a pour but la promotion et le maintien du plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ; la prévention de tout dommage causé à leur santé par les conditions de travail, la protection dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ; l'affectation et le maintien des travailleurs dans un environnement adapté à leur capacité physiologique et psychologique ; et, en résumé, l'adaptation du travail à l'homme et de chaque homme à son travail.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

- Tout, en santé au travail, doit être concentré sur trois objectifs :
 - Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leurs capacités de travail.
 - L'amélioration des conditions de travail pour qu'elles soient compatibles avec la santé et la sécurité.
 - le développement de culture d'entreprise et d'organisation du travail susceptibles de favoriser l'amélioration de la productivité des entreprises. Le concept de culture d'entreprise dans ce contexte désigne les systèmes de valeurs adoptés par une entreprise donnée. En pratique, elle se reflète dans les méthodes de gestion, dans la

politique appliquée en matière de personnel, de participation, de formation et de gestion de la qualité.

Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail. Michel Guillemin, éditions l'Harmattan, 2011

santé mentale

- L'OMS définit la santé mentale comme un état de bien-être dans lequel chaque personne réalise son potentiel, fait face aux difficultés normales de la vie, travaille avec succès de manière productive et peut apporter sa contribution à la communauté.

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr>

santé psychologique au travail

- La santé psychologique au travail réfère à un fonctionnement harmonieux, agréable et efficace d'une personne qui fait face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre. Cette santé psychologique est influencée par trois grandes composantes :
 - 1) les composantes associées au travail (autonomie, reconnaissance, charge et exigences du travail, etc.) ;
 - 2) les caractéristiques individuelles (personnalité, santé physique, histoire personnelle, dimensions affectives, compétences, etc.) ;
 - 3) l'environnement social (amis, famille, communauté, etc.)

Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail
IRSST

santé publique

- Concept flou s'efforçant de traduire les actions de l'Etat dans le domaine de la santé. Cependant, le ministère de la santé reçoit le concours de nombreux ministères comme ceux du travail, de l'environnement et de l'éducation, qui participent, avec d'autres moyens, à la politique de santé publique. Un plan quinquennal Santé, environnement, travail illustre cette approche trans-ministérielle de la santé.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

santé, sécurité au travail

- La formule renouvelle l'expression hygiène et sécurité choisie par la législation du travail du XIX^e siècle. Elle est aujourd'hui retenue par l'Union européenne. Alors que le terme hygiène visait plutôt la salubrité de l'environnement des salariés, le mot santé met l'accent sur l'état de ces derniers. Le choix de ce terme n'est donc pas neutre, car il dégage des enjeux nouveaux en rapport avec la santé publique et la santé mentale. Ce nouveau concept doit être également distingué de l'expression risques professionnels avec lequel il est

souvent confondu. Les risques professionnels correspondent aux accidents du travail et maladies professionnelles indemnisables par l'organisme assureur (en France les organismes de sécurité sociale). Les sources de ces différents termes illustrent le sens qui doit leur être accordé. Hygiène et sécurité et risques professionnels sont nés au XIX^e siècle, respectivement dans la législation de prévention et dans la législation d'indemnisation. Santé-sécurité est né au XX^e siècle, d'une démarche européenne d'optimisation des pratiques historiques.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

secret médical

- Art. 4 al 1 : "Le secret professionnel, institué dans l'intérêt des malades, s'impose à tout médecin dans les conditions établies par la loi"
Art. 72 al 1 : "Le médecin doit veiller à ce que les personnes qui l'assistent dans son exercice soient instruites de leurs obligations en matière de secret professionnel et s'y conforment."
Art. 73 al 1 : "Le médecin doit protéger contre toute indiscretion les documents médicaux concernant les personnes qu'il a soignées ou examinées, quels que soient le contenu et le support de ces documents."

Le code pénal, quant à lui, prévoit à l'art. 226-13 : "La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par son état ou sa profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 100.000 F d'amende."

Le secret médical s'applique à tous les professionnels de la santé : médecins, internes, externes, étudiants en médecine, psychologues, infirmiers, aides soignants...

Code de déontologie médicale

<http://www.caducee.net>

- A l'issue de la visite médicale, le médecin de travail remplit une fiche médicale qu'il conserve et qui ne peut être communiquée qu'au médecin inspecteur du travail. L'employeur ne reçoit qu'un simple avis sur l'aptitude ou non du salarié au poste de travail.
Toutefois, le médecin du travail peut travailler en relation avec le médecin traitant, ce uniquement avec l'assentiment du malade (ce qui ne constitue donc pas une violation du secret médical).
Il peut également consulter le nouveau carnet de santé dans les situations d'urgence ou lors des vaccinations.

<http://www.caducee.net>

- Art. L. 161-36-3 (loi du 13 août 2004) :
 - L'accès au dossier médical personnel ne peut être exigé en dehors des cas prévus à l'article L. 161-36-2, même avec l'accord de la personne concernée.
 - L'accès au dossier médical personnel est notamment interdit lors de la conclusion d'un contrat relatif à une protection complémentaire en matière de couverture des frais de santé et à l'occasion de la conclusion de tout autre contrat exigeant l'évaluation de l'état de santé d'une des parties. L'accès à ce dossier ne peut également être exigé ni préalablement à la conclusion d'un contrat, ni à aucun moment ou à aucune occasion de son

application.

- Le dossier médical personnel n'est pas accessible dans le cadre de la médecine du travail.
- Tout manquement aux présentes dispositions donne lieu à l'application des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

<http://www.bibliotheques-psy.com>

- 1 – Dossier médical

Au moment de la visite d'embauchage, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au demandeur, au médecin inspecteur régional du travail ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix (art R 241-56 du Code du travail).

Le médecin du travail doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer l'inviolabilité de son fichier. Le personnel paramédical des services médicaux est assujéti au secret sous la responsabilité du médecin du travail qui devra l'en informer par écrit au moment de l'embauche. Le personnel administratif d'un service médical ne doit pas avoir accès aux informations médicales.

- 2 – Fiche d'aptitude

A l'issue de chaque visite médicale, excepté la visite de pré-reprise, le médecin du travail rédige en double exemplaire, une fiche d'aptitude qu'il remet d'une part au salarié, d'autre part à l'employeur (art R 241-57 du Code du travail).

La rédaction de cette fiche d'aptitude doit se faire dans le respect strict du secret médical. Elle comporte un avis d'aptitude avec éventuellement des restrictions ou un avis d'inaptitude. En aucun cas le médecin du travail ne doit justifier sa décision par des renseignements médicaux.

- 3 – Relations avec d'autres médecins

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale spéciale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical (art R 241-57 du Code du travail). Le médecin du travail s'appliquera dans la rédaction de cette fiche, à ne dévoiler aucun secret de fabrication.

Le médecin du travail a le devoir d'engager le salarié à aller consulter son médecin traitant lorsqu'il dépiste une pathologie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, au besoin en rédigeant une lettre explicative ou en le contactant par tout autre moyen lorsqu'il s'agit d'une affection sérieuse. Il y va de l'intérêt du patient dans ce cas, et il n'y a alors pas de raison d'invoquer le secret médical dans le sens médecin du travail vers médecin traitant car il y a alors partage d'informations qui concourent aux soins de l'individu. Cependant, le médecin du travail devra respecter le principe du secret de fabrication.

<http://www.uvmt.org>

sécurité au travail

- La sécurité au travail est un état de fait marqué par la suppression du danger ou, à défaut, par la maîtrise de l'exposition au danger évitant ou atténuant le risque ; améliorer la sécurité passe par l'application de règles juridiques de prévention et par la mise en œuvre de mesures préventives techniques et d'organisation. L'objectif de la sécurité lié à celui de la santé concerne l'amélioration de l'environnement du travail, l'aménagement des lieux et des postes de travail ainsi que la lutte contre les nuisances particulières.

Lexique - Caisse des dépôts

service de santé au travail

- Le service autonome est créé au niveau de l'entreprise (service de santé au travail d'entreprise) ou de l'un de ses établissements (service de santé au travail d'établissement). Il est administré par l'employeur, sous la surveillance :

*soit du comité d'entreprise (service de santé au travail d'entreprise) ;

*soit du comité d'établissement (service de santé au travail d'établissement).

Le service de santé au travail interentreprises est un organisme à but non lucratif (ses membres ne peuvent pas se partager les bénéfices réalisés du fait de l'activité) :

*Il a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail ;

*Il est structuré en un ou plusieurs secteurs géographiques et parfois professionnels ;

*Il est administré par un président, sous la surveillance d'un comité interentreprises ou d'une commission de contrôle.

En fonction de la taille de l'entreprise, l'employeur doit créer son propre service de santé au travail, adhérer à un service interentreprises ou a le choix de l'une ou de l'autre organisation.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

situation dangereuse

- Situation dans laquelle une personne est exposée à au moins un phénomène dangereux. L'exposition peut entraîner un dommage, immédiatement ou à plus long terme.

AFNOR - norme NF EN ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

situation de travail tendue

- [...] situation de faible latitude décisionnelle et de forte demande [...]

Le coût du stress professionnel en France en 2007 - C. Trontin, M. Lassagne, S. Boini, S. Rinal

<http://www.inrs.fr>

situation d'urgence

- Situation dangereuse qu'il est urgent de faire cesser ou de prévenir.

AFNOR - norme ISO 12100-1

<http://www.afnor.com>

situation-problème

- Une situation qui pose problème est nommée situation-problème. Elle est définie comme une situation concrète de travail délimitée par :
 - *Un temps, des actions, un lieu.
 - *Des acteurs concernés.

Elle est en lien avec un ressenti négatif pour le(s) salarié(s) concernés, avec des conséquences, plus ou moins avérées et significatives, sur la santé des collectifs et les résultats du travail.

Elle répond à la question « dans quelle(s) situation(s) précise(s) de travail, ressentez-vous (ou vos collègues) « beaucoup » de stress, de tensions, de mal-être conduisant à une impression de débordement, d'impasse... ? ». Elle vise à cerner la situation qui a posé problème dans le cadre précis de l'activité de travail.

Kit "Prendre en compte les RPS dans le Document Unique"

ANACT, 2012

<http://www.anact.fr>

souffrance éthique

- Une souffrance éthique est ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles. Le conflit de valeurs peut venir de ce que le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions du travailleur, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

sous-charge de travail

- Si une surcharge de travail peut être nocive pour la santé psychologique des travailleurs, il en est de même pour une sous-charge. Les emplois à caractère répétitif et monotone, en raison du fait qu'ils exigent peu de qualifications et font généralement appel à des fonctions physiques et mentales non diversifiées, peuvent difficilement stimuler certains individus. Ils sont, par conséquent, susceptibles de susciter de l'ennui, une baisse de la motivation et de la satisfaction au travail en plus de faire augmenter le taux d'absentéisme.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

sous-traitance

- Sous-traitant : personne ou organisation fournissant des services à un employeur sur le lieu de travail de ce dernier conformément aux prescriptions et aux conditions acceptées.

OIT

<http://ressources-ghse.org>

soutenabilité du travail

- Un travail est dit soutenable lorsqu'il est possible de continuer à le faire tout au long de sa carrière professionnelle dans les mêmes conditions (sans aménagement d'horaires ou de poste). Les facteurs qui rendent un travail non soutenable peuvent être de nature physique ou psychosociale. Au delà de la situation de fait, le sentiment d'avoir un travail qui n'est pas soutenable est associé à l'expression d'une forte souffrance au travail (Baudelot et al., 2003).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

soutien social

- [Le] soutien social est aussi bien celui apporté par les collègues que celui apporté par les supérieurs : il vise en principe la solidarité au sein du groupe, la cohésion dans le collectif de travail, le soutien de la hiérarchie et la qualité de la communication. Il comprend les relations qui prennent la forme d'une aide technique ou d'un soutien psychologique, mais ne s'y réduit pas : l'expression « soutien social » est réductrice à moins de la concevoir comme se référant à un ensemble de relations sociales qui, de fait, constituent un soutien, et non comme se référant aux seules relations visant explicitement à procurer un soutien.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- Le soutien social au travail se manifeste lors d'interactions sociales qui apportent une aide ou une reconnaissance de la part des supérieurs ou des collègues*. Le soutien social peut être l'aide qu'apportent les collègues dans le but de diminuer la charge de travail. Nous parlons aussi de soutien social lorsque l'employé peut se confier et recevoir des conseils afin de résoudre ses problèmes. La dimension de soutien social joue un rôle essentiel dans la gestion personnelle des situations de travail et plus particulièrement dans le cas de situations de tensions lorsque les exigences du travail sont élevées. L'absence de soutien entraîne un sentiment d'insécurité et de tension.

*BILLETTE, André et Renaud BOUCHARD. «L'influence de l'organisation du travail sur la santé des auxiliaires dans les grands pools de saisie de données», Profil recherche 137, IRSST

Les facteurs de risque liés aux problèmes de santé mentale au travail

Source: Convergence, Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Vol.15, no 4, août 1999. (Québec)

<http://www.acsm-ca.qc.ca>

- Hirsh (1980) définit cinq composantes possibles du soutien social :
 - *le soutien affectif: sollicitude, réconfort, amour, affection, sympathie;
 - *l'encouragement: louanges, compliments; mesure dans laquelle le soutien de l'autre inspire du courage, de l'espoir, l'envie de se ressaisir;
 - *les conseils: informations utiles pour résoudre les problèmes; le sentiment d'être informé(e);
 - *la compagnie: le temps passé avec celle (celui) qui offre son soutien; le fait de ne pas se sentir seul(e);
 - *l'aide concrète: apports pratiques (de l'argent ou une aide ménagère; l'impression d'être déchargé(e) de fardeaux.

Le soutien social, D. Wayne Corneil

<http://www.ilo.org>

stratégies collectives de défense

- Un courant de la psychologie, la psychodynamique du travail, a décrit un rôle protecteur particulier des collectifs : les « stratégies de défense collectives », qui permettent de préserver la santé mentale de travailleurs exposés à des dangers ou des pénibilités importants dont ils ne peuvent se protéger efficacement. Dans de tels cas, la peur ne fait qu'ajouter au danger et elle est elle-même une menace pour le bien-être, voire la santé psychique. Les individus développent donc des défenses pour éviter de ressentir de la peur. Ces défenses peuvent aussi se structurer dans des conduites, des représentations et des règles partagées : on parle alors de stratégies collectives de défense (Dejours, 1993). Les stratégies collectives de défense jouent un rôle capital dans la préservation de la santé mentale. Les pathologies de l'isolement désignent des situations où les gens ne bénéficient plus des formes de coopération défensives (Dejours, 2003). Dans les collectifs où les hommes sont majoritaires, ces stratégies se structurent autour du déni de la vulnérabilité. Ce déni est renforcé par un mépris des personnes qui expriment ou incarnent la fragilité. Ces stratégies ont d'abord été identifiées dans des métiers masculins exposant à des atteintes à l'intégrité physique : travailleurs du bâtiment, de la chimie ou du nucléaire (Dejours, 1993), policiers (Lhuilier 1987 ; Loriol, 2010 ; Chaumont, 2007), surveillants de prison (Lhuilier 1997 ; Demaegt, 2008), douaniers (Dessors, 1997). Mais on a pu les identifier aussi dans des métiers où les risques sont de nature psychosociale, comme les cadres d'entreprise (Dejours, 1998). Dans les collectifs féminisés, par exemple ceux des métiers du soin, la vulnérabilité et la souffrance ne sont pas niées, mais elles sont élaborées défensivement à travers des techniques narratives centrées sur des histoires concrètes et maniant l'autodérision. Ces techniques de dédramatisation permettent un partage de l'expérience du travail entre collègues.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

stress au travail

- Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail : Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au travail

<http://osha.europa.eu>

- Les termes de « bon » et « mauvais » stress sont couramment employés pour évoquer le stress au travail. Le « bon stress » permettrait une grande implication au travail et une forte motivation, tandis que le « mauvais stress » rendrait malade.

Or, il n'y a scientifiquement ni « bon » ni « mauvais » stress, mais un phénomène d'adaptation du corps rendu nécessaire par l'environnement. On peut en revanche différencier l'état de stress aigu de l'état de stress chronique, qui ont des effets différents sur la santé.

L'état de stress aigu correspond aux réactions de notre organisme quand nous faisons face à une menace ou un enjeu ponctuel (prise de parole en public, remise urgente d'un rapport, un changement de poste de travail choisi). Quand cette situation de stress prend fin, les symptômes de stress s'arrêtent généralement peu de temps après.

L'état de stress chronique est une réponse de notre corps à une situation de stress qui s'inscrit dans la durée : c'est le cas quand, tous les jours au travail, nous avons l'impression que ce qui nous est demandé dans le cadre professionnel excède nos capacités. Ce type de situation de stress chronique, même lorsqu'il est choisi, est toujours délétère pour la santé.

<http://www.inrs.fr>

- Les 3 phases du syndrome général d'adaptation face à une situation stressante :

Réaction d'alarme

Dès la confrontation à une situation évaluée comme stressante, des hormones sont libérées par l'organisme via une glande située au-dessus des reins, la glande médullosurrénale : ce sont les catécholamines. Ces hormones ont pour effet d'augmenter la fréquence cardiaque, la tension artérielle, les niveaux de vigilance, la température corporelle et de provoquer une vasodilatation des vaisseaux des muscles. Toutes ces modifications ont pour but d'amener l'oxygène aux muscles et au cœur, et ainsi de préparer l'organisme à réagir.

Résistance

Après l'alarme, un second axe neurohormonal (l'axe corticotrope) est activé, préparant l'organisme aux dépenses énergétiques que nécessitera la réponse au stress. De nouvelles hormones, les glucocorticoïdes, sont sécrétées : elles augmentent le taux de sucre dans le sang pour apporter l'énergie nécessaire aux muscles, au cœur et au cerveau. Les glucocorticoïdes ont la particularité de pouvoir freiner leur propre sécrétion par rétroaction : la quantité d'hormones libérées dans le sang est détectée par des récepteurs du système nerveux central qui la régulent.

Epuisement

Si la situation stressante se prolonge encore ou s'intensifie, les capacités de l'organisme peuvent être débordées

: c'est l'état de stress chronique. Pour faire face à la situation, l'organisme produit toujours plus d'hormones. Le système de régulation évoqué précédemment devient inefficace, les récepteurs du système nerveux central deviennent moins sensibles aux glucocorticoïdes, dont le taux augmente constamment dans le sang. L'organisme, submergé d'hormones, est en permanence activé. Il s'épuise.

<http://www.inrs.fr>

- Les moyens de prévenir le stress au travail existent. La démarche de prévention collective est à privilégier car elle est plus efficace dans le temps. Elle consiste à réduire les sources de stress dans l'entreprise en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales de travail et/ou le poste de travail

<http://www.inrs.fr>

- [...] un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée, ou de rotation du personnel en particulier fondé sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents, contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

<http://www.journal-officiel.gouv.fr>

- Une expérience négative produite par la transaction entre la personne et son environnement et qui occasionne des conséquences psychologiques, physiques et comportementales (Aldwin, 1994 ; Clarke & Cooper, 2000). L'expérience du stress est habituellement accompagnée de tentatives de gestion de la tension, soit par des stratégies cognitives, comportementales ou physiologiques (Aspinwall & Taylor, 1997). Ces stratégies sont déployées par l'individu dans le but de gérer les demandes de l'environnement, de les modifier ou, encore, de s'y adapter (Aldwin, 1994).

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL... la définition du problème

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

- pour l'ANACT, "ce terme est employé pour décrire de façon souvent vague un ensemble très disparate de mécanismes biologiques, d'états de santé, de ressentis individuels, d'explications d'une situation de travail, de description d'une relation..., et ce dans des contextes extrêmement variés"

Prévenir le stress au travail - Guide d'aide aux entreprises

MEDEF

<http://publications.medef.com/>

- Comme le rappelle l'ANI* du 2 juillet 2008, le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé.

[...]

Les partenaires sociaux ont prévu dans l'ANI du 2 juillet 2008 que la lutte contre les causes et les conséquences

du stress au travail peut être menée, dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés. Les entreprises peuvent également élaborer des mesures de prévention dans le cadre de politique générale de management ou engager des négociations sur ce thème. L'ANI précise que les accords de branche et les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions de l'accord national interprofessionnel que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

*ANI : Accord national interprofessionnel

Prévenir le stress au travail - Guide d'aide aux entreprises

MEDEF

<http://publications.medef.com/>

- S'agissant des employeurs : en vertu de la directive cadre européenne n° 89/391 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et des articles L4121-1 à 5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Prévenir le stress au travail - Guide d'aide aux entreprises

MEDEF

<http://publications.medef.com/>

- Compte tenu de la complexité du risque « stress », l'ANI* n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. En effet, chaque individu ne réagit pas de la même façon à une situation stressante. La réaction des personnes dépend notamment de la façon dont elles perçoivent l'enjeu et les ressources à leur disposition pour y faire face. Une même situation peut ainsi être perçue différemment selon les salariés et peut également varier dans le temps pour un même salarié. Malgré ces différences de perception, l'accord précise un certain nombre d'indicateurs qui peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène :
 - *niveau élevé d'absentéisme (notamment de courte durée) ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions ;
 - *plaintes ou conflits personnels fréquents de la part des travailleurs ;
 - *taux de fréquence élevé des accidents du travail ;
 - *passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux ;
 - *augmentation significative des visites spontanées au service médical, etc.

* ANI : Accord national interprofessionnel

Prévenir le stress au travail - Guide d'aide aux entreprises

MEDEF

<http://publications.medef.com/>

stupéfiant

- Substance dont l'usage ou le trafic est réprimé par la loi (loi n° 70-1320 du 31 décembre 1970). La liste de ces

substances illicites comporte notamment le cannabis, la cocaïne, les opiacés, l'ecstasy...

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

substance psychoactive

- Substance modifiant le fonctionnement psychique : alcool, amphétamines et produits dérivés, caféine, cannabis, hallucinogènes, nicotine (tabac), opiacés, sédatifs, hypnotiques et anxiolytiques, solvants volatils... Cet effet est soit recherché (cas des "médicaments psychotropes" et des "drogues"), soit non recherché (effets secondaires de médicaments non psychotropes ou exposition professionnelle à un solvant par exemple).

Addictions et travail, INRS, 2008

www.inrs.fr

substances et préparations dangereuses

- On entend par "substances dangereuses" les composés chimiques (exemple : acide chlorhydrique) et "préparations dangereuses" les mélanges de composés (exemple : domestos) qui correspondent aux catégories suivantes : explosibles (E), comburantes (O), inflammables (F+ ; F), toxiques (T+ ; T), nocives (Xn), irritantes (Xi), corrosives (C), sensibilisantes, cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, dangereuses pour l'environnement (N).

<http://www.cdg.fr>

suicide

- L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver". De ce fait, la juge reconnaît la faute inexcusable de l'employeur.

Arrêt de la Cour de cassation, Deuxième chambre civile, du 22 février 2007

<http://www.courdecassation.fr>

- Acte conscient de celui qui désire la mort. Le suicide est un phénomène ancien qui a aujourd'hui une forte résonance sociale dans deux situations particulières :
 - *quand il est présenté comme pouvant avoir des liens avec le travail ;
 - *quand il suppose l'assistance d'un tiers.

Hubert Seillan, Glossaire du droit du danger, Préventique-Sécurité 2011

surcharge qualitative

- La surcharge qualitative implique un sentiment d'incapacité qu'éprouve l'employé à effectuer ses tâches, faute de connaissances ou d'habiletés. On constate toutefois, suite aux travaux de Karasek et de ses collègues, qu'une surcharge de travail peut être potentiellement moins nocive pour la santé des travailleurs si ces derniers ont un degré de contrôle sur les demandes qui leurs sont faites. Par conséquent, un niveau élevé de demande, s'il est jumelé à niveau de contrôle ou de latitude élevé dans le travail risque moins de nuire à la santé psychologique des employés.

Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

surcharge quantitative

- La surcharge quantitative fait référence à l'impression qu'a un individu de travailler sous pression, d'avoir trop de travail dans un délai trop bref. Cette forme de surcharge est beaucoup plus présente depuis quelques années compte tenu que plusieurs organisations ont effectué des coupures massives de personnel.

Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail
Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

surveillance du risque

- Méthode de surveillance et de retour de l'information appliquée à la gestion continue du risque, au moyen de systèmes permettant de recueillir au cours du temps les données relatives aux facteurs de risque et aux effets sur la santé.

OMS

<http://www.who.int>

surveillance médicale

- Acte par lequel le médecin de prévention s'assure, à l'embauche puis périodiquement, que l'agent est médicalement apte à son poste de travail.
En sus de l'examen médical périodique obligatoire, une surveillance médicale renforcée est prévue pour certains agents affectés à certaines activités (ex. collecte des déchets ...), exposés à certaines contraintes (ex. travail de nuit, bruit ...) ou dont l'état de santé la justifie (ex. personne handicapée, personne ayant repris le travail après une longue maladie ...).

syndrome de débordement cognitif

- (voir débordement)

systeme

- [...] un ensemble d'éléments en interactions dynamiques, organisés en fonction d'un but, l'entreprise en est également un. Elle peut donc, comme tout système, être décrite, elle aussi, sous deux aspects :
 - *un aspect structurel, qui décrit l'agencement de ses différents composants (matériels, immatériels, humains) dans l'espace ;
 - *un aspect fonctionnel, qui décrit comment l'entreprise assure la bonne interaction ou coordination de ces composants, afin d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, c'est-à-dire qui décrit l'agencement de ces composants dans le temps.

Jean Morvan. Organisation et sécurité. Editions Préventique, 2000.

systeme de management

- Cadre de référence des processus et des procédures utilisés pour s'assurer que l'organisation peut accomplir toutes les tâches exigées pour atteindre ses objectifs. (AFNOR)
Un système de management est un ensemble d'éléments interdépendants, utilisés pour établir une politique et des objectifs ainsi que pour atteindre ces objectifs. (OHSAS)

<http://www.afnor.com>

systeme general harmonise

- Le SGH est le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques, aussi connu sous l'acronyme anglo-saxon GHS (Globally Harmonized System).
Il s'agit d'un ensemble de recommandations élaborées au niveau international qui harmonisent :
 - les critères de classification qui permettent d'identifier les dangers des produits chimiques ;
 - les éléments de communication sur ces dangers (contenu de l'étiquette et de la fiche de données de sécurité).

INRS

<http://www.inrs.fr>

tabagisme

- Bien que le tabagisme soit l'un des principaux facteurs de risque de plusieurs maladies chroniques, comme le cancer, les affections pulmonaires et les maladies cardiovasculaires, il est très répandu partout dans le monde. Plusieurs pays disposent d'une législation qui limite la publicité en faveur du tabac, fixe un âge légal pour acheter du tabac et réglemente les endroits où il est interdit de fumer.

OMS

<http://www.who.int>

- Chez l'adulte, le tabagisme passif provoque des maladies cardiovasculaires et respiratoires graves, dont des cardiopathies coronariennes et le cancer du poumon.

[...]

Chez la femme enceinte, il entraînera un faible poids de l'enfant à la naissance.

Ni la ventilation ni la filtration, même combinées, ne parviennent à ramener l'exposition à la fumée du tabac à des taux acceptables dans les lieux fermés. Seuls des espaces 100 % non fumeurs offrent une protection efficace. Contrairement à un préjugé courant, fumeurs et non fumeurs sont largement favorables aux espaces non fumeurs.

OMS

<http://www.who.int>

tableaux des maladies professionnelles

- Dans le régime général, il existe 98 tableaux de maladies professionnelles :
 - 56 tableaux concernent les pathologies secondaires à des intoxications aiguës ou chroniques
 - 21 tableaux concernent des pathologies infectieuses
 - 21 concernent des pathologies liées aux conditions de travail et aux gestes et postures

Dans le régime agricole, il existe 58 tableaux de maladies professionnelles allant jusqu'au n°57 bis :

- 28 tableaux concernent les pathologies secondaires à des intoxications aiguës ou chroniques
- 18 tableaux concernent des pathologies infectieuses
- 12 concernent des pathologies liées aux conditions de travail et aux gestes et postures

D'après l'article L461-2 du Code de la sécurité sociale

taux d'absentéisme

- taux d'absentéisme = nombre d'absences en jours ouvrés* / nombre théorique de jours de travail
* hors congés payés, formation, congés parentaux...

taux d'absentéisme maladie de courte durée = nombre d'arrêts maladie de moins de 4 jours / nombre d'arrêts maladie

taux de fréquence

- nombre d'accidents de travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre total d'heures travaillées

taux de gravité

- nombre de jours d'arrêt de travail x 1 000 / nombre total d'heures travaillées

taux d'incidence

- Le taux d'incidence mesure le risque de survenue d'une maladie ou de toute autre événement dans une population donnée. Il est calculé en divisant le nombre de nouveaux cas dans une population spécifique, durant une période de temps connue, par la population au début de la période.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

temps flexible

- [...] utilisation partielle du télétravail, voire à une virtualisation des lieux de travail.

De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises.
Centre d'analyse stratégique, novembre 2011.

www.strategie.gouv.fr

tertiarisation du travail

- On assiste à une "tertiarisation" du travail, entendue comme irruption massive de l'immatériel et du relationnel au coeur des activités économiques. Le noyau dur du travail productif s'évide sous l'effet du progrès technique, et l'activité humaine se recompose à la périphérie et aux interfaces des systèmes productifs automatisés. On voit se développer des tâches et fonctions très différenciées au sein desquelles on distingue quatre grands paradigmes, caractéristiques de la spécificité de l'activité humaine, de ce qui lui assurera toujours une supériorité sur la machine.

Ces quatre paradigmes sont les suivants :

- 1) le savoir, la création et la communication (l'immatériel) ;
- 2) les soins, l'accueil et la relation (la prise en charge de l'humain) ;
- 3) la sécurité, la surveillance et la supervision (la gestion de l'incertitude) ;
- 4) le nettoyage, la maintenance et la réparation (la lutte contre l'entropie).

<http://www.bu.univ-paris.fr>

toxicité

- Propension d'une substance à nuire à l'être humain ou à tout autre organisme vivant. On distingue deux grands types d'effets toxiques sur l'homme: les effets déterministes, dont la gravité croît avec la dose d'exposition de

l'individu ; les effets stochastiques, dont la fréquence et non la gravité croît avec la dose d'exposition, on considère généralement que ces effets peuvent survenir sans seuil, autrement dit, dès qu'une exposition existe, aussi petite soit-elle.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

toxicologie

- C'est la science qui étudie les effets néfastes des substances chimiques sur un organisme vivant, l'animal le plus souvent. Elle suit des protocoles expérimentaux décrits et validés au niveau international. Elle tente de décrire, en fonction des niveaux de doses d'exposition chez l'animal, les différents types d'effets néfastes observés et/ou leur probabilité de survenue.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

toxique pour la reproduction

- voir cancérigène, mutagène, reprotoxique

transfert de risques

- Fait de déplacer un risque d'une population à autre au sein de la même entreprise. La réorganisation des processus peut être l'occasion d'un transfert de risques.

travail à temps partiel

- Contrats à durée déterminée et temps partiel sont des situations juridiquement définies, aisées à repérer. Il est cependant des cas, très nombreux, où, de fait, l'emploi est mal assuré à moyen terme, sans que ceci soit lié à une forme particulière de contrat salarial. Cette précarité de fait doit être considérée au même titre que la précarité de droit. Elle crée également un risque de chômage et donc les risques pour la santé associés au chômage. À partir du moment où elle est perçue par le travailleur concerné, elle est une source d'angoisse et par là de troubles, tout comme la précarité statutaire.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

travail au noir

- voir travail informel

travail de nuit

- Est considéré comme travail de nuit tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h. Une autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21 h et 7 h et incluant l'intervalle compris entre minuit et 5h peut être fixée par accord collectif étendu ou d'entreprise ou, à défaut et lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient, autorisée par l'inspecteur du travail.

Dossier Le travail de nuit
INRS 2007

<http://www.inrs.fr>

travail émotionnel

- Le travail émotionnel consiste, dans l'interaction avec les bénéficiaires du travail, à maîtriser et façonner ses propres émotions, afin de maîtriser et façonner les émotions des bénéficiaires du travail. Des exemples classiques sont ceux de l'hôtesse de l'air qui doit toujours avoir l'air sereine pour rassurer les passagers ou de la serveuse de bar qui doit plaisanter avec les clients tout en veillant à ce qu'ils restent à leur place. Le travail émotionnel désigne des formes de mobilisation de la subjectivité qui sont spécifiques aux métiers de services. Il concerne de ce fait un large spectre d'activités (commerce, tourisme, accueil dans les services publics, socioéducatif, enseignement, santé, etc.) et, en raison des évolutions récentes des organisations, il ne se cantonne pas aux activités économiques classées comme services.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

travail informel

- Le travail informel (« au noir ») représente une forme extrême d'insécurité de l'emploi. Il est associé à un risque double de troubles de l'humeur, de troubles anxieux et de troubles psychosomatiques (Ludermir et Lewis, 2003).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

travail inutile

- Le sentiment d'inutilité du travail peut provenir d'orientations (souvent des réorientations) stratégiques donnant à l'organisation des objectifs auxquels le travailleur n'adhère pas : ce sentiment se rapproche alors de la souffrance éthique. Le sentiment d'inutilité peut également provenir d'un trop grand décalage entre la prescription, ou les objectifs fixés, et le réel du travail. Fixer comme objectif la perfection, la qualité absolue, ce que font souvent les employeurs pour couvrir les risques, peut provoquer un tel sentiment (Dujarier, 2006). Les objectifs inatteignables obligent les travailleurs à simuler la perfection, mais le réel du travail peut être très différent et il faut alors dissimuler ce que l'on fait vraiment. De ce fait, les travailleurs font un travail inutile de simulation du travail idéal et un doute est jeté sur l'utilité de leur travail effectif, qui ne correspond pas aux objectifs de perfection qui leur sont fixés.

Le travail inutile peut faire partie des signes précurseurs du harcèlement moral (cf. §4.6) (audition de M-F Hirigoyen) : faire des tâches absurdes, se voir confier une tâche dont le résultat sera ostensiblement laissé de côté, être convoqué à des réunions qui ne servent à rien, sont des situations fréquemment décrites par les harcelés, mais qui ne concernent pas qu'eux.

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

troubles musculo-squelettiques

- Ce sont des blessures ou des troubles du système musculo-squelettique, qui résultent de l'exposition à divers facteurs de risque présents dans le lieu de travail qui ont soit contribué au développement des troubles soit aggravé une condition préexistante.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle, susceptibles d'être reconnus comme maladie professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres de la colonne vertébrale.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr>

- Les TMS peuvent être reconnus comme maladies professionnelles à partir des cinq tableaux de maladies d'origine professionnelle suivants (pour le Régime général) :
 - *MP 57 : affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ;
 - *MP 69 : affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ;
 - *MP 79 : lésions chroniques du ménisque ;
 - *MP 97 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basse et moyenne fréquences transmises au corps entier ;
 - *MP 98 : affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention de charges lourdes.

Rapport de gestion 2010

Assurance maladie - Risques professionnels

www.risquesprofessionnels.ameli.fr

valeur toxicologique de référence

- Une valeur toxicologique de référence, ou VTR, est un indice toxicologique qui permet de qualifier ou de quantifier un risque pour la santé humaine. Elle établit le lien entre une exposition à une substance toxique et l'occurrence d'un effet sanitaire indésirable. Il existe de nombreuses VTR qui ne s'expriment pas de la même façon, soit parce qu'elles ne s'appliquent pas aux mêmes conditions d'exposition, soit parce que leurs méthodes de construction sont différentes.

En effet, les VTR sont spécifiques d'une durée d'exposition (aiguë, subchronique ou chronique) et d'une voie d'exposition (orale ou respiratoire). Ces différents contextes sont à l'origine de la diversité des VTR que l'on est amené à utiliser.

Par ailleurs, leur construction diffère en fonction des connaissances ou des hypothèses formulées sur les mécanismes d'action biologiques des substances. Ainsi, si une substance est connue comme ayant une action directe sur le matériel génétique humain (l'ADN), alors on considère que les effets indésirables que peut engendrer une exposition à cette substance (qui sont généralement des cancers, sauf si le matériel génétique atteint est celui des cellules de la reproduction) peuvent se produire même pour la plus petite dose reçue, et que la probabilité de survenue de cet effet croît linéairement avec la dose. On parle de « VTR sans seuil d'effet » ou « sans seuil de toxicité ». Si une substance n'a pas d'action directe sur le matériel génétique humain, alors on considère en général que l'effet indésirable survient au-delà d'une certaine dose reçue et c'est la gravité de l'effet qui croît avec la dose plutôt que la probabilité de survenue. On parle de « VTR à seuil d'effet » ou « à seuil de toxicité ». Lorsqu'on ne connaît pas le mécanisme d'action biologique de la substance, on pose l'hypothèse, par convention, que les substances cancérigènes n'ont pas de seuil d'effet et que les substances non cancérigènes ont un seuil d'effet, sauf si les observations prouvent le contraire.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

valeurs limites d'exposition professionnelle

- Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) proposées par l'Afsset sont exprimées sous forme de concentrations dans l'air d'une substance chimique, associées à un temps d'exposition déterminé, concentrations en dessous desquelles le risque d'altération de la santé est négligeable. Ces niveaux de concentration sont déterminés en considérant que la population exposée (les travailleurs) est une population qui ne comprend ni enfants ni personnes âgées.

glossaire ANSES

<http://www.anses.fr/>

vibrations

- Vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise :
 - aux mains et aux bras entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles

vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

- à l'ensemble du corps entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

<http://www.cdg.fr>

violence au travail

- Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent:
 - revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles;
 - constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques;
 - survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc.;
 - aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques.

Accord cadre européen du 26 avril 2007

<http://eur-lex.europa.eu>

- Les violences internes sont exercées au sein d'une entreprise par une personne ou un groupe de personnes, détenteur ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'autres salariés. Elles incluent les cas de harcèlement moral et/ou sexuel. Elles peuvent prendre également la forme d'agressions verbales ou d'insultes, de brimades, d'intimidations, de conflits ou d'agressions physiques entre salariés... Pris isolément, certains de ces agissements peuvent parfois sembler sans conséquences. Mais leur répétition au quotidien peut affecter gravement les salariés et avoir des répercussions importantes sur leur santé, physique et psychologique. Ils peuvent également dégrader le climat social de l'entreprise.

La dégradation des relations de travail qu'elles entraînent s'appuie assez fréquemment sur des dysfonctionnements ou des problèmes d'ordre organisationnel. L'absence de soutien social, de solidarité, de contre-pouvoir dans l'entreprise joue également un rôle, à la fois sur la survenue de ces violences et sur la capacité des salariés à y faire face.

Les violences internes font partie de ce que l'on appelle les risques psychosociaux. Leur prévention repose sur une démarche identique à celle décrite pour le stress au travail. Elle ne peut être mise en œuvre qu'avec une implication de la direction, de l'encadrement et des représentants des salariés. C'est une démarche qui passe par un prédiagnostic, la mise en place d'un groupe projet, un diagnostic approfondi, une restitution des résultats, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action et le suivi des actions.

INRS

<http://www.inrs.fr>

- Le concept de violence "externe" au travail englobe généralement les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées, contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris des clients, et qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être. La violence peut revêtir parfois une connotation raciale ou sexuelle.

Les actes agressifs ou violents peuvent se manifester sous la forme de :

- comportement incorrect - manque de respect envers autrui;
- agression physique ou verbale - intention de blesser.

<http://osha.europa.eu>

- Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail.

<http://www.ilo.org>

- Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou de fait direct de son travail.

BIT

- Dans le cadre du travail, la violence est l'usage délibéré ou non de la force physique ou morale, directement ou indirectement, contre une personne ou un groupe, menaçant l'intégrité physique et/ou psychique de la ou des personnes.

Bernard Jolivet

Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004 - Christophe Dejours

violence externe

- La violence externe renvoie aux agressions provenant de clients, de fournisseurs, d'ex-employés congédiés, de visiteurs ou d'ex-amoureux éconduits qui s'en prennent aux membres de l'organisation sur les lieux de travail ou dans des circonstances liées aux tâches. Ex: Les violences surtout liées aux crimes contre les personnes, leurs effets personnels et leurs équipements de travail (vol qualifié, sabotage industriel, vandalisme, extorsion).

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

violence interne

- La violence interne ou organisationnelle correspond aux agressions se produisant entre dirigeants, entre employés ou encore entre dirigeants et employés. Appartenant à ce type de violence au travail, la violence interne hiérarchique correspond aux agressions commises par le superviseur envers le subalterne. Ex: Surtout le harcèlements sexuel, le harcèlement moral et une partie du harcèlement criminel (stalking) lorsqu'il survient entre membres d'une même organisation.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail

Université Laval (Québec)

<http://www.cgsst.com/>

violence occupationnelle

- violence physique et psychologique sur le lieu de travail

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

- L'augmentation de la violence occupationnelle [...] est associée à l'augmentation du risque de troubles de l'humeur et de troubles anxieux (Wieclaw, Agerbo, Mortensen et Bonde, 2006). Cela est en accord avec la littérature d'épidémiologie psychiatrique, qui met en évidence une association positive entre violence et stress (Gore-Felton, Gill, Koopman et Spiegel, 1999). On a pu estimer que la violence occupationnelle était une des premières causes externes de suicide (Leymann, 1990). Les salariés qui déclarent subir des atteintes dégradantes, un déni de reconnaissance de leur travail ou encore des comportements méprisants, déclarent nettement plus que les autres avoir un mauvais état de santé, avoir eu au moins deux arrêts maladie dans l'année, ou qui déclarent que leur travail est mauvais pour leur santé (Bué, Coutrot et al., 2008). D'une façon générale, la maltraitance sur le lieu de travail a un impact négatif sur le bien-être professionnel, psychologique et physique, que les victimes se soient plaintes et aient été victimes de représailles, ou qu'elles aient dissimulé leur souffrance (Cortina et al., 2003).

Rapport Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Michel Gollac et Marceline Bodier 2011.

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

violence organisationnelle

- (voir violence interne)