N° 68, décembre 2009

Communications **CFST**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST

Prévention dans le domaine du prêt de personnel.

Lire à partir de la page 4

Sommaire

Prévention dans le domaine du prêt de personnel: bilan intermédiaire satisfaisant pour le projet de la CFST 4

Incursion dans l'univers quotidien du prêt de personnel 7

Nouveaux moyens auxiliaires pour la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel 9

Passeport de sécurité personnel pour les travailleurs temporaires 11

La prévention des accidents professionnels fait partie intégrante de la nouvelle convention collective de travail 13

11e remise des diplômes d'ingénieur de sécurité 15

Les nanoparticules ne doivent pas devenir l'amiante de demain 18

L'Inspection des chaudières, un acteur confirmé pour une vérification consciencieuse des équipements sous pression 20

La violence au travail 23

Check-lists pour l'évaluation du stress destinées aux collaborateurs et aux dirigeants d'entreprise 27

Femmes enceintes dans les commerces d'animaux 31

Travailler sans souffrir du dos 33

CFST Liste de contrôle «Fosses de réparation» 36

Nouveaux moyens d'information de la Suva 37

Projet «Vision 250 vies» «Eviter des accidents, pour sauver des vies» 41

Personnes, faits et chiffres 43

Impressum

Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, n° 68, décembre 2009

Editeur
Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne
Téléphone 041 419 51 11
Fax 041 419 61 08
www.cfst.ch, ekas@ekas.ch

Rédacteur en chef
Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST

Des articles d'auteurs sont publiés dans les Communications. L'auteur de chaque article est mentionné par son nom.

Conception et réalisation
hilfikergrafik.ch

Impression
UD Print SA, 6002 Lucerne

Parution
Paraît deux fois par an

Edition
Allemand: 31000 exemplaires
Français: 10000 exemplaires
Italien: 3000 exemplaires

Diffusion
Suisse

Copyright
© CFST; reproduction autorisée avec mention de la source et accord préalable de la rédaction.

Ulrich Fricker
Président de la CFST

Prévention sur mesure dans le prêt de personnel.

«L'information n'est pas tout, mais elle est essentielle». Ces paroles synthétisent la quintessence de la société de l'information. Que faut-il communiquer, à qui, quand et comment afin que la prévention des accidents déploie les effets escomptés?

Un groupe de projet placé sous l'égide de la CFST a planché sur ces questions en axant la réflexion sur le prêt de personnel. Nous disposons aujourd'hui des premiers résultats de ces travaux. Dans le présent numéro, vous découvrirez une série d'articles consacrés à la sécurité appliquée au prêt de personnel ainsi que les conclusions des analyses effectuées et les mesures prévues dans la branche.

La protection de la santé continue à gagner de l'importance. Dans les pages qui suivent, vous trouverez aussi des articles sur le stress, la violence au travail ou la protection des femmes enceintes dans les magasins d'animaux: un vaste choix d'informations destinées à l'amélioration de la prévention.

Les Communications CFST vous informent, chères lectrices, chers lecteurs, sur les thèmes d'actualité de la sécurité et de la protection de la santé au travail. J'espère qu'elles vous seront utiles et que vous y glanerez l'une ou l'autre idée ou suggestion intéressante pour la mise en œuvre de vos activités de prévention. Et que l'information se transformera en action concrète!

Ulrich Fricker

Décès du vice-président de la CFST

Le vice-président de la CFST, Marc-André Tudisco, a été arraché à la vie début octobre, à la suite d'un tragique accident de voiture. Son décès a suscité une profonde émotion et une grande tristesse au sein de la CFST.

En sa qualité de représentant des organes d'exécution cantonaux de la loi sur le travail, Marc-André Tudisco était depuis 2004 membre de la CFST, où il occupait la fonction de vice-président. Durant son mandat, il était en outre membre de la commission des finances. Il a dirigé avec succès le projet délicat de révision de la directive MSST dont une version remaniée, simplifiée, claire et plus axée sur la pratique est ainsi entrée en vigueur début 2007. Il a également participé de façon déterminante à l'élaboration du manuel CFST de la procédure d'exécution pour la sécurité au travail, mettant à profit son expérience en matière de sécurité au travail et de protection de la santé ainsi que ses connaissances juridiques.

La disparition de Marc-André Tudisco laissera un vide douloureux au sein de la CFST. Doté d'une personnalité avenante, il possédait des qualités humaines exceptionnelles et était apprécié de tous. La CFST présente à sa famille et à ses proches ses condoléances les plus sincères.

Un discours intégral de Marc-André Tudisco, laudatio prononcée le 26 juin 2009 lors de la remise des diplômes aux nouveaux ingénieurs de la sécurité, est publié dans ce numéro, page 16. Il témoigne de son grand engagement en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Erich Janutin secrétaire principal suppléant de la CFST, Lucerne. Chef du projet prêt de personnel, Lucerne

Sécurité au travail et protection de la santé dans le secteur du prêt de personnel
Description du projet

Prévention dans le domaine du prêt de personnel: bilan intermédiaire satisfaisant pour le projet de la CFST.

Le projet «Amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel» a été lancé par la CFST en 2007. Disposant à présent des premiers résultats de ce projet conduit avec succès, le temps est venu de procéder à un bilan intermédiaire. Le projet prévoit différentes mesures visant à améliorer de manière significative la coordination au sein de la relation triangulaire complexe existant entre le bailleur de services, l'entreprise locataire de services et le travailleur, contribuant ainsi à la prévention des accidents.

Depuis deux ans, un groupe d'experts travaille, sous la direction de la CFST, sur le projet «Amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel». Une table ronde tenue le 19 octobre 2007 avait notamment montré que différentes mesures s'imposaient en vue de réduire le nombre d'accidents dans le secteur du prêt de personnel. Au même moment, deux interventions parlementaires abordaient également la problématique spécifique relevant du prêt de personnel. Le projet de la CFST était évoqué pour la première fois dans le numéro 66 des Communications en décembre 2008. On dispose à présent des premiers résultats concrets. La série d'articles ci-après donne un aperçu du projet aux lecteurs des Communications et décrit les mesures prévues.

Importance croissante du prêt de personnel

Le prêt de personnel, c'est-à-dire la «branche du travail temporaire» a encore gagné en importance l'année dernière en Suisse, comme l'attestent différents chiffres[1]). En 2008, la Suisse comptait 281 854 (+ 7,5 %) travailleurs temporaires dont 74 % d'hommes et 26 % de femmes, le pourcentage de Suisses et d'étrangers s'élevant respectivement à 43 % et 57 %. Le nombre

[1] Chiffres entre parenthèses = variation en chiffres absolus et/ou en pourcentage par rapport à l'année précédente (2007)

Groupe de projet «Amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel»

Direction du projet: Erich Janutin, CFST

Module d'action	Désignation des groupes de travail et des modules comme champs
1	Groupe de travail «Analyse particulière des entreprises de prêt de personnel» Direction: Stefan Scholz, Statistique SSAA/Suva
2	Groupe de travail «Moyens auxiliaires», y c. sous-groupe de travail en tant que sous-commission champs d'action bailleur de services et entreprise locataire Direction: Georg Staub, directeur de swissstaffing
3	Groupe de travail «Révision des directives» Directives CFST art. 10 OPA; Commentaires du SECO concernant l'art. 9 OLT 3 Direction: Erich Janutin, CFST

Graphique 1: Traitement du projet «Amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel» au sein des groupes de projet et de travail.

total de 281 854 travailleurs temporaires correspond en équivalents temps plein à 68 562 (+ 2,2 %) ou à 2,1 % de l'ensemble des salariés. Ils ont effectué en tout 133 900 192 heures de travail ou 1,8 % des heures de travail réalisées dans le cadre du volume de travail total en 2007. En 2008, la masse salariale se montait à 3,7 milliards de francs et le chiffre d'affaires s'inscrivait à 5,1 milliards de francs (+ 4,2 %).

En 2008, plus de 280 000 travailleurs ont effectué des missions dans diverses branches en Suisse.

Mandat de projet et objectifs

Ces chiffres témoignent de l'importance du prêt de personnel. Du fait d'un nombre d'accidents élevé enregistré lors du lancement du projet (205 victimes pour 1000 travailleurs à plein temps en 2006), le mandat de projet a été défini de façon large.

Le groupe de projet a reçu pour mandat de la CFST de «créer les bases pour une amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel et de réduire le nombre d'accidents. A cet effet, doivent notamment être élaborés des documents et des moyens auxiliaires destinés au bailleur de services, à l'entreprise locataire de services et au travailleur ainsi que d'éventuels listes de contrôle ou feuillets d'information pour les organes d'exécution.» Outre la réduction du nombre d'accidents, l'objectif consiste à développer au moins un outil pour chaque participant à la relation triangulaire afférente au prêt de personnel.

Les objectifs de projet suivants ont été formulés:

- «Améliorer les conditions de prévention des accidents professionnels dans les entreprises de prêt de personnel,
- sensibiliser les entreprises locataires de services à leur responsabilité quant à la situation vis-à-vis des travailleurs temporaires,
- sensibiliser et informer également les travailleurs temporaires,
- promouvoir la collaboration interinstitutionnelle
- et réduire par ce biais le nombre d'accidents.»

Exécution du mandat de projet au sein de groupes de projet et de groupes de travail

Pour obtenir des résultats tangibles en deux ans dans le domaine complexe et très diversifié du prêt de personnel, les travaux ont été répartis en trois modules. Chaque module a été affecté à un groupe de travail. Le graphique 1 montre l'organisation correspondante.

Etat des résultats

Dans le cadre du module 1, le groupe de travail «Base de données analyse particulière des entreprises de prêt de personnel» a procédé à des évaluations statistiques qui seront traitées ultérieurement dans un ou plusieurs rapports.

Concernant le module 2, le groupe de travail «Moyens auxiliaires» et son comité sont arrivés aux résultats suivants:

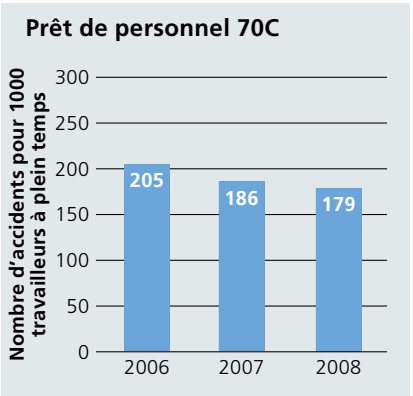
- Pour les **entreprises locataires** de services: outil électronique de base 1 – **Profil d'exigences**
- Pour les **bailleurs de services:** outil électronique de base 2 – **Profil de qualification**
- Pour la **main-d'œuvre temporaire** (travailleurs mis à disposition): **passeport de sécurité personnel** sous format papier

Ces moyens auxiliaires sont décrits plus en détail dans d'autres articles thématiques des présentes Communications de la CFST (voir à ce propos l'article de David Peter, page 9 et Dario Mordasini, page 11).

Dans le cadre du module 3 du groupe de travail «Révision des directives», des commentaires uniformes ont été rédigés par la sécurité au travail, dans les directives de la CFST, sur l'article 10 de l'OPA et dans les Commentaires du SECO, sur la loi du travail et les ordonnances y relatives pour ce qui est de l'article 9 OLT 3.

Risque d'accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel

Selon les statistiques du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents LAA (SSAA), le risque d'accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel (classe Suva 70 C) a évolué suivant le graphique 2 depuis le lancement du projet de la CFST. Le nombre d'accidents continue à s'inscrire en baisse. L'objectif du projet visant une réduction du nombre d'accidents dans le secteur du prêt de personnel a ainsi été réalisé.



Graphique 2: Nombre d'accidents dans le domaine du prêt de personnel de 2006 à 2008.

Important: l'entreprise locataire est responsable de la sécurité au travail et de la protection de la santé!

Comme déjà mentionné, en vertu de la loi sur l'assurance-accidents (art. 82 LAA), de la loi sur le travail (art. 6 LTr), des ordonnances d'exécution s'y rapportant et du code des obligations (art. 328 al. 2 CO), l'employeur est responsable de la sécurité et de la protection de la santé au poste de travail. Les questions relatives à la sécurité du travail sont également souvent traitées dans les conventions collectives de travail (voir à ce sujet l'article de Myra Fischer-Rosinger, page 13).

Art. 82 LAA
(2e alinéa: Obligations de l'employeur et des travailleurs; règles générales)
[1] L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.
[2] L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels.
[3] Les travailleurs sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ils doivent en particulier utiliser les équipements individuels de protection et employer correctement les dispositifs de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Dans la relation triangulaire du prêt de personnel qui présente deux employeurs, l'entreprise locataire des services est responsable de la main-d'œuvre temporaire dont elle loue les services.

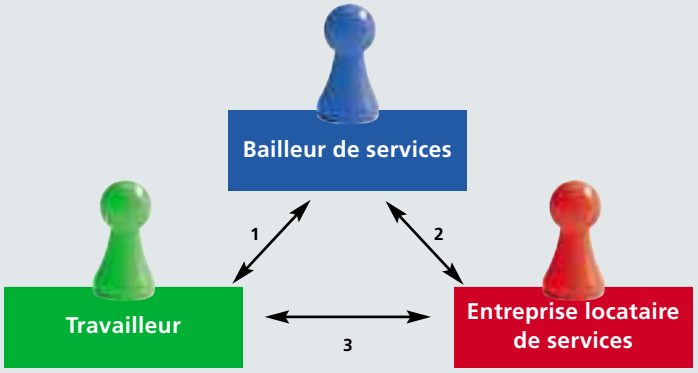
La responsabilité des travailleurs temporaires en matière de sécurité au travail et de protection de la santé incombe à l'entreprise locataire qui en loue les services parce qu'elle est généralement la seule à connaître les risques concrets auxquels sont exposés les salariés. Elle seule sait quelles mesures de protection s'imposent et est en mesure d'instruire et de surveiller les travailleurs sur site. En vertu de l'article 10 OPA (ordonnance sur la prévention des accidents) relatif à la sécurité au travail et de l'article 9 OLT 3 (ordonnance 3 relative à la loi sur le travail) concernant la promotion de la santé, formulés de manière analogue, l'entreprise locataire de services a envers la main-d'œuvre dont elle loue les services à un autre employeur les mêmes obligations en matière de sécurité au travail et de protection de la santé qu'envers ses propres travailleurs. Le locataire de services doit veiller à ce que toutes les personnes travaillant dans son entreprise soient instruites sur les dangers existants et observent les mesures relatives à la sécurité au travail. Il doit notamment s'assurer que ces personnes disposent d'une formation et d'un équipement suffisants pour l'activité concrète.

Art. 10 OPA Travail temporaire
L'employeur qui occupe dans son entreprise de la main-d'œuvre dont il loue les services à un autre employeur a envers elle les mêmes obligations en matière de sécurité au travail qu'à l'égard de ses propres travailleurs.

Art. 9 OLT 3 Location de services
Lorsque l'employeur occupe dans son entreprise des travailleurs dont il loue les services à un autre employeur, il a envers eux les mêmes obligations en matière d'hygiène qu'envers ses propres travailleurs.

Remarque concernant les participants à la relation triangulaire existant dans le secteur du prêt de personnel et les notions utilisées

En page 7 du Passeport de sécurité personnel, faisant en principe office de moyen auxiliaire pour toutes les parties prenantes, la relation triangulaire, les notions et les définitions liées au prêt de personnel sont présentées comme suit.



1 Contrat de travail entre le bailleur de services* et le travailleur**
2 Convention de mise à disposition de personnel entre le bailleur de services et l'entreprise locataire de services / contrat de location
3 Le travailleur exerce son activité dans l'entreprise locataire de services

* Bailleur de services: aussi nommé entreprise de location de services ou entreprise de prêt de personnel
** Travailleur: aussi nommé travailleur temporaire, travailleur dont les services ont été loués ou travailleur mis à disposition

Remarque: on parle généralement du bailleur de services comme de l'employeur «de droit» et de l'entreprise locataire comme de l'employeur «de fait».

Définition du prêt de personnel
Lors de la location de services, l'employeur (= bailleur de services) met ses employés à la disposition d'autres employeurs (= entreprises locataires de services) contre rémunération. Un contrat de travail (1) lie le bailleur de services à ses travailleurs, et une convention de mise à disposition de personnel (2). Le travailleur exerce son activité non pas dans l'entreprise de son employeur, mais dans l'entreprise locataire de services (3). Il s'ensuit un report partiel des tâches de l'employeur: les instructions techniques et les directives relatives aux buts à atteindre et au comportement à adopter dans l'entreprise sont déléguées à l'entreprise locataire de services (3). Les autres droits et devoirs contractuels de travail, en particulier le paiement du salaire, demeurent de la compétence du bailleur de services (1).

Etapes suivantes du projet

Le groupe de travail «Base de données analyse particulière des entreprises de prêt de personnel» (module 1) examine actuellement si les connaissances acquises peuvent être publiées, éventuellement au moyen d'un ou plusieurs rapports.

Le groupe de travail «Moyens auxiliaires» (module 2) a entamé une phase test durant laquelle les outils élaborés jusqu'à présent (Profil d'exigences, Profil de qualification et Passeport de sécurité personnel) sont examinés quant à leur pertinence dans la pratique.

En principe, le projet de la CFST concernant le domaine du prêt de personnel sera achevé fin 2009. Les travaux en cours ainsi que les formations nécessaires devraient être terminés courant 2010 ou le cas échéant en 2011.

Thomas Hilfiker
elva solutions, Marketing
& Communcation, Meggen

Sécurité au travail et protection de la santé dans le secteur du prêt de personnel
Un regard sur la pratique

Incursion dans l'univers quotidien du prêt de personnel.

«Deux employeurs», un employé. Le personnel temporaire perçoit son salaire de l'entreprise de prêt de personnel, mais travaille dans une autre entreprise (entreprise locataire de services). A première vue, la situation semble on ne peut plus simple. Or, lorsqu'il est question de sécurité au travail, tout ne va pas de soi, comme le montre le nombre relativement élevé d'accidents (classe de primes Suva 70C). Comment se déroule une mission? Quels sont les points auxquels doivent songer l'entreprise de prêt de personnel, l'entreprise locataire de services et le personnel temporaire? Rolf Ottiger, mécanicien de précision originaire de Lucerne, Marcel Trutmann, directeur de l'entreprise de prêt Induserv à Lucerne et Martin Betschart, chef du personnel du constructeur de remontées mécaniques Garaventa à Goldau ont accepté une incursion dans leur quotidien. L'expérience se révèle positive et pourrait servir d'exemple de bonne coordination entre les trois parties impliquées.

Indépendance et changement

Rolf Ottiger, 45 ans, originaire de Lucerne, est mécanicien de précision. Depuis douze ans, il travaille à titre temporaire, principalement dans des entreprises métallurgiques. Ce mode lui plaît, car il apprécie l'indépendance et le changement. «Plus tard, je chercherai peut-être un poste fixe, car avec le temps, il me sera de plus en plus difficile de trouver un emploi temporaire, mais pour le moment, la situation me convient parfaitement». Ses missions durent parfois quelques semaines, mais peuvent également s'étendre sur plusieurs mois ou même sur des années. Sa dernière affectation l'a retenu deux ans et demi sur le même lieu de travail.

«Deux employeurs»

Depuis un peu plus d'un mois, Rolf Ottiger travaille à l'usine Garaventa à Goldau. Il installe des pare-chocs en forme de fer à cheval pour un télésiège et réalise des travaux de montage et d'entretien. Son employeur effectif est Induserv, entreprise de prêt de personnel avec six agences en Suisse. C'est Marcel Trutmann, directeur du bureau de Lucerne, qui l'a recruté. «Chaque année, nous plaçons dans toute la Suisse entre 300 et 500 travailleurs temporaires, avant tout dans le secteur principal et secondaire du bâtiment et dans l'industrie». Lors du recrutement, lui et ses collaborateurs regardent avant tout le profil de qualification. Ils collaborent uniquement avec des personnes qui correspondent réellement aux exigences de l'entreprise locataire de services.

Rolf Ottiger, mécanicien de précision, lors de sa mission chez Garaventa à Goldau.

Comme pour une intervention du service du feu

«Nous connaissons très bien nos clients, et c'est primordial. Autrement, on ne peut pas déterminer si un travailleur remplit les conditions exigées», explique Marcel Trutmann. Outre le profil et la formation, la composante humaine joue un rôle important. «Le courant doit tout simplement passer, nous confie-t-il d'un air entendu. Je sens tout de suite si la personne correspond ou non à la mission. Il faut s'imaginer le service du feu. En plein incendie, tout doit fonctionner parfaitement. L'équipe n'a pas le droit à l'erreur».

Marcel Trutmann, directeur d'Induserv à Lucerne, explique comment il recrute le personnel temporaire.

Dans l'entreprise locataire de services

Rolf Ottiger se sent bien chez Garaventa. C'est sa première mission au sein de cette entreprise. Le travail et l'environnement lui plaisent. «Nos collaborateurs aiment travailler pour nous, souligne Martin Betschart, chef du personnel. Ils sentent également tout de suite si un temporaire convient». Garaventa collabore régulièrement avec des entreprises de prêt de personnel. La plupart du temps, ce sont les mêmes personnes qui effectuent les missions. La demande se concentre avant tout sur des spécialistes disposant d'une formation en mécanique. Il est difficile d'employer des personnes non qualifiées dans la métallurgie et dans le montage en usine. Les entreprises manquent de personnel spécialisé et doivent couvrir les capacités nécessaires avec du personnel de prêt dans les périodes de pointe.

Le chef du personnel de Garaventa, Martin Betschart, souhaite davantage de compétences techniques.

Garaventa dispose d'une quantité suffisante d'équipements de protection individuelle, même pour le personnel temporaire. Dans l'entreprise, on fait bien attention à ce que les travailleurs portent des chaussures munies d'un embout en acier. Différents aide-mémoire et un manuel de sécurité sont à la disposition de tous. «Nous entretenons d'excellentes relations avec la Suva, précise Martin Betschart. Nous recevons toutes les informations nécessaires et avons un bon contact.»

«Dans la construction de remontées mécaniques, pour le montage externe, nous louons des groupes entiers à des entreprises tierces. Seule une équipe bien rodée et disposant de l'expérience nécessaire est en mesure d'effectuer ce travail en toute sécurité et avec efficacité.»

Forte importance de la sécurité au travail

Chez Induserv, l'accent est déjà mis sur la sécurité au travail. Dans le bureau lucernois de Marcel Trutmann, situé au cœur de la vieille ville, on trouve des casques, des chaussures munies d'embouts en acier, des lunettes de protection et bien plus encore. L'entreprise de prêt de personnel n'est pas tenu d'équiper le personnel temporaire, c'est la responsabilité de l'entreprise locataire de services. «Cependant, de nombreux clients nous demandent expressément avec des listes de contrôle l'équipement de protection individuelle (EPI) dont un travailleur temporaire a besoin. Il est donc utile que nous soyons au courant et que nous puissions leur apporter notre aide. Les accidents, si peu nombreux soient-ils, ont une influence sur les primes de l'assurance-accidents. Nous avons dès lors nous aussi intérêt à les éviter». Marcel Trutmann sait que le nombre d'accidents est élevé dans le secteur du prêt de personnel, mais se réjouit que les cas de son entreprise demeurent peu nombreux. Il tient également à ce que ses travailleurs récupèrent aussi vite que possible après un accident. «Cette approche s'inscrit dans notre philosophie».

Mauvaise affectation du personnel

Rolf Ottiger est un mécanicien de précision expérimenté. Il connaît les risques de sa profession. Il y a 18 ans, il a subi une blessure à la jambe à cause d'une barre de fer qui s'est renversée. «A mon avis, la plupart des accidents de travailleurs temporaires tiennent à deux éléments: manque des compétences techniques nécessaires ou affectation à des activités professionnelles qui ne sont pas connues.»

Martin Betschart est parfaitement conscient du problème. Dans le domaine du prêt de personnel, le savoir-faire technique n'est pas toujours suffisant. Le principal problème se situe avant tout dans le manque d'information. «Si les entreprises de prêt de personnel ne connaissent pas les exigences de notre branche, elles ne peuvent pas non plus nous envoyer les bonnes personnes». Selon lui, avant une mission, les travailleurs devraient déjà obtenir des renseignements en conséquence. La précipitation constitue une autre source de désagréments. Les entreprises recrutent du personnel temporaire uniquement lorsqu'elles n'ont plus assez de ressources pour venir à bout de leurs mandats, généralement en cas de volume de travail très élevé, «ce qui ne laisse souvent que trop peu de temps à une information précise».

David Peter
Ing. dipl. EPF, responsable ST & PS, Swissstaffing, Dübendorf

Sécurité au travail et protection de la santé dans le secteur du prêt de personnel
Profil d'exigences, Profil de qualification

Nouveaux moyens auxiliaires pour la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel.

Un groupe de projet étudie activement, sous l'égide de la CFST, les questions de la sécurité au travail dans la branche du prêt de personnel. Il propose à présent d'initier différentes mesures. Trois nouveaux outils, qui devraient considérablement améliorer la sécurité au travail dans le secteur du prêt de personnel, ont été créés. Deux d'entre eux s'adressent aux employeurs et facilitent la coordination entre le bailleur de services et l'entreprise locataire de services.

Les nouveaux moyens auxiliaires sont destinés aux bailleurs de services, aux entreprises locataires de services et à la main-d'œuvre temporaire dont les services sont loués. Dans la branche du travail temporaire, une amélioration de la prévention des accidents professionnels et de la protection de la santé passe toujours par l'interaction entre ces trois partenaires. C'est pourquoi les outils ne produiront pleinement leurs effets qu'en cas de coordination optimale des partenaires. Au départ, nous avons des entreprises locataires qui recherchent des travailleurs temporaires possédant certaines qualifications et des bailleurs de services qui «prêtent» la main-d'œuvre appropriée aux entreprises locataires pour une durée déterminée. Idéalement, les travailleurs mis à disposition répondent exactement aux exigences des entreprises locataires. Les travailleurs temporaires sont intéressés et disposés à mettre leur force de travail à disposition contre une rémunération adaptée. Ils ont toutefois également des préoccupations légitimes concernant la protection de la santé et la sécurité au poste de travail et ce, indépendamment de leur statut de travailleurs temporaires mis à disposition.

La définition de profils d'exigences et de qualification clairs renforce la sécurité au travail dans le domaine du prêt de personnel.

Trois nouveaux moyens auxiliaires pour la sécurité au travail

Trois nouveaux outils ont été développés pour améliorer la sécurité au travail dans le domaine du prêt de personnel:

1. *Profil d'exigences*
   Les entreprises locataires de services ont une idée précise de ce qu'elles recherchent ou de qui elles recherchent. Elles élaborent un profil (d'exigences) correspondant par écrit.

2. *Profil de qualification*
   Les bailleurs de services connaissent les qualifications de leurs travailleurs temporaires et établissent un profil de qualification correspondant par écrit.

3. *Passeport de sécurité personnel*
   Les travailleurs temporaires font inscrire l'ensemble des instructions et formations reçues sur le thème de la sécurité au travail dans un Passeport de sécurité personnel. (Voir à ce propos l'article de Dario Mordasini, page 11)

Profil d'exigences élaboré par l'entreprise locataire de services

Le Profil d'exigences est établi par voie électronique par l'entreprise locataire de services. Un formulaire correspondant peut être téléchargé sous la forme d'un fichier PDF depuis le site Internet de la CFST (lien). Il est composé d'un tableau structuré permettant de saisir et d'énumérer aisément les exigences auxquelles doivent satisfaire les travailleurs temporaires mis à disposition. Les principaux critères sont la formation, l'expérience professionnelle, le domaine d'intervention, la connaissance des aspects importants pour l'amélioration de la sécurité au travail et la protection de la santé spécifiques à la mission ainsi que l'équipement de protection nécessaire. L'entreprise locataire de services transmet ce document au bailleur de services. Cela a l'avantage de supprimer toute incertitude et d'éviter les demandes confuses souvent formulées par téléphone en urgence. Le profil auquel doivent répondre les travailleurs recherchés est clairement défini et permet ainsi au bailleur de services de procéder à une recherche ciblée des travailleurs correspondants.

Profil de qualification élaboré par le bailleur de services

Suivant le même processus, le Profil de qualification est établi par des conseillers en personnel des bailleurs de services. Un formulaire à remplir (format PDF) pourra aussi être téléchargé depuis le site Internet de la CFST (lien). Il est également composé d'un tableau structuré qui, outre l'enregistrement des données personnelles pertinentes, permet de saisir et d'énumérer l'activité, le domaine d'intervention, l'expérience acquise ainsi que les formations et les instructions en rapport avec l'offre. Le document rempli est mis à la disposition de l'entreprise locataire de services pour l'évaluation de la qualification.

Axés pour l'instant sur le secteur de la construction, les nouveaux moyens auxiliaires sont en principe utilisables dans différentes branches.

Illustration: Nouveaux outils. Ces formulaires peuvent être téléchargés depuis le site Internet de la CFST (lien).

Davantage de sécurité au travail grâce à des profils plus clairs

L'un des principaux avantages de ces deux outils réside dans le fait que les documents relatifs à la sécurité au travail et à la protection de la santé, spécifiques à la mission et tenant compte de critères tels que la branche, la profession, l'expérience et la formation acquise jusque-là, deviennent directement accessibles. Nous attirons l'attention sur le fait que seuls les modèles des formulaires seront disponibles sur le site Internet de la CFST. Aucune donnée ne sera enregistrée ou sauvegardée dans une quelconque banque de données. Les documents seront directement sauvegardés par le bailleur de services ou l'entreprise locataire, voire feront l'objet d'un échange dans le cadre de leur collaboration pour le prêt de personnel. La protection de la personnalité demeure donc garantie.

Le Profil requis et le Profil de qualification ne sont pas liés à des processus de travail déterminés et conviennent de ce fait pour une multitude de petites et grandes entreprises, bailleurs de services ou entreprises locataires. Les deux outils sont cependant d'abord axés sur l'environnement du secteur de la construction. D'autres secteurs et branches professionnelles pourront être soutenus ultérieurement avec des formulaires similaires sans grande modification.

Les bailleurs de services et les entreprises locataires sont invités à participer activement à l'opération et à utiliser les nouveaux moyens auxiliaires de la CFST qui facilitent la sélection de travailleurs appropriés et renforcent la sécurité au travail.

Dario Mordasini syndicat Unia, secrétaire spécialisé, Protection de la santé et sécurité au travail, Berne

Passeport de sécurité personnel pour les travailleurs temporaires.

«Disposer des informations sur place!», un élément clé pour que les travailleurs temporaires (mis à disposition) puissent travailler sainement et en toute sécurité. Le nouveau Passeport de sécurité personnel doit promouvoir cette démarche. Il est le troisième outil développé dans le cadre du projet de la CFST visant à améliorer la prévention dans le domaine du prêt de personnel. Plus de sécurité au travail et une meilleure protection de la santé (STPS) sont possibles dans ce secteur si les travailleurs temporaires sont informés en temps opportun et de manière ciblée des risques d'accidents, des possibles atteintes à la santé et des mesures de protection adéquates.

Voilà à quoi ressemble le nouveau Passeport de sécurité personnel de la CFST pour les travailleurs temporaires. Toutes les instructions et formations sur le thème de la sécurité au travail et de la protection de la santé au poste de travail y sont répertoriées.

Accueil d'une travailleuse dans l'entreprise qui a loué ses services.

Un troisième outil intitulé Passeport de sécurité personnel a été élaboré dans le cadre du projet de la CFST dont le but est d'améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé dans le domaine du prêt de personnel. Il s'inscrit dans le sillage des deux principaux outils Profil d'exigences et Profil de qualification (voir à ce sujet l'article de David Peter, swissstaffing, page 9). Le Passeport de sécurité personnel doit permettre aux travailleurs temporaires de justifier de toutes les instructions et formations concernant la sécurité au travail et la protection de la santé.

D'importants avantages pour tous

Grâce au Passeport de sécurité personnel, le bailleur de services peut promouvoir de manière ciblée l'instruction

Pour le bailleur de services, le Passeport de sécurité personnel est un instrument d'information important pour ce qui a trait à la sécurité au travail et à la protection de la santé.

dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé et, par conséquent, l'aptitude au placement de tout travailleur temporaire, voire les développer pas à pas. Au moyen du Passeport de sécurité personnel, les personnes compétentes dans les entreprises locataires de services auront très vite un premier aperçu des connaissances apportées par le travailleur temporaire en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

Le passeport de sécurité personnel constitue également un outil utile pour les travailleurs temporaires eux-mêmes. Ils peuvent réclamer des instructions spécifiques qui leur font défaut, élargir ainsi leur domaine d'activité et accroître leur capacité d'intervention.

Simple à utiliser

Le Passeport de sécurité personnel a été créé sur le même schéma que le «Livret de formation» de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) et s'utilise avec une grande facilité:

- Le travailleur temporaire se procure le Passeport de sécurité personnel auprès de la CFST, si celui-ci ne lui a pas déjà été délivré par le bailleur de services ou l'entreprise locataire.
- Le travailleur temporaire remet le Passeport de sécurité personnel à chaque bailleur de services et entreprise locataire de services pour lesquels il travaille et y fait enregistrer les instructions correspondantes concernant la sécurité au travail et la protection de la santé. Il en va de même pour les cours suivis auprès d'une institution d'enseignement, d'une association professionnelle (par exemple: participation à un cours STPS organisé par une commission professionnelle paritaire).
- Inversement, les bailleurs de services et les entreprises locataires de services doivent demander le Passeport de sécurité personnel aux nouveaux collaborateurs temporaires. Si ceux-ci n'en possèdent pas encore, le bailleur de services peut se le procurer et le rendre après l'inscription des instructions STPS.
- Le passeport prévoit deux rubriques d'enregistrement: Instructions indépendantes de la mission et Instructions spécifiques à la mission.
- Lorsqu'un Passeport de sécurité personnel est complet, un nouveau passeport peut et doit être commandé auprès de la CFST.

Les instructions et les formations figurant dans le Passeport de sécurité personnel ne sont pas enregistrées de manière centralisée. Cela ne dispense pas les entreprises de fournir la preuve de la communication d'instructions. Le collaborateur temporaire est tenu de conserver soigneusement le Passeport de sécurité personnel, car en cas de perte, il faudrait procéder à des recherches fastidieuses pour retrouver les données qu'il contenait et fournir de nouveaux justificatifs.

Pas obligatoire, mais utile

Le Passeport de sécurité personnel n'est pas obligatoire, mais présente des avantages pour toutes les parties prenantes et favorise la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé dans le secteur du prêt de personnel. C'est la raison pour laquelle la CFST et les organisations responsables du projet souhaitent mettre l'accent sur l'information relative au Passeport de sécurité personnel et sur sa diffusion. Elles invitent les bailleurs de services, les entreprises locataires de services et les travailleurs temporaires à s'investir activement, dans leur propre intérêt, pour une utilisation systématique du Passeport de sécurité personnel.

Myra Fischer-Rosinger
Collaboratrice scientifique, swissstaffing, Dübendorf

Sécurité au travail et protection de la santé dans le secteur du prêt de personnel
Nouvelle convention collective de travail

La prévention des accidents professionnels fait partie intégrante de la nouvelle convention collective de travail.

Dans le cadre d'un projet de la CFST pour l'amélioration de la prévention dans le domaine du prêt de personnel, swissstaffing a contribué, conjointement avec d'autres participants au projet, à l'élaboration de différents outils de sécurité au travail. Ceux-ci ont pour but de faciliter la sélection des travailleurs en matière de sécurité au travail, d'offrir une aide lors de l'instruction de base sur la sécurité et de renforcer la communication relative à la sécurité au travail entre le bailleur de services et l'entreprise locataire de services. Une nouvelle convention collective de travail (CCT) doit également améliorer la sécurité au travail dans le secteur du prêt de personnel.

Tout employeur n'a pas uniquement l'obligation légale d'empêcher les accidents au poste de travail. Pour de nombreuses raisons, la prévention en général constitue pour lui une préoccupation majeure. Premièrement, il a un intérêt vital à ce que ses collaborateurs soient en bonne santé, motivés et productifs. S'il s'engage pour leur bien-être, il le fait d'une part du fait de sa responsabilité en tant qu'employeur, mais également parce que la performance de l'entreprise sera d'autant plus grande que les collaborateurs travailleront mieux. Deuxièmement, tout employeur a aussi un intérêt financier à ce que la fréquence des accidents professionnels soit basse dans son entreprise. La prime qu'il acquitte pour l'assurance de personnes accidentées dépend notamment directement ou indirectement de l'évolution des accidents affichée par l'entreprise ou la branche à laquelle elle appartient. Si l'employeur investit dans des postes de travail sûrs, il profitera de primes d'assurance moins élevées.

Pour l'entreprise, moins d'accidents signifie: meilleures performances et primes plus basses.

Responsabilité particulière des bailleurs de services

Les bailleurs de services ont une responsabilité très particulière en tant

La sécurité au travail fait partie intégrante de la nouvelle CCT.

qu'employeurs. Ils engagent une main-d'œuvre temporaire travaillant ensuite dans une autre entreprise. La sélection de travailleurs temporaires appropriés (mis à disposition) revêt une grande importance. Les risques d'accidents peuvent notamment être réduits par la sélection de travailleurs temporaires bien formés disposant d'une expérience adéquate. Il incombe en outre au bailleur de services la tâche importante de dispenser à la main-d'œuvre temporaire une formation de base concernant la sécurité au travail. Conformément aux directives légales, la formation de sécurité spécifique à l'activité exercée peut et doit en revanche être effectuée par l'entreprise locataire de services, cette dernière connaissant précisément les conditions du poste de travail et la manière de travailler. Dans les questions relatives à la sécurité au travail, la coordination entre le bailleur de services et l'entreprise locataire est primordiale en vue d'un engagement professionnel optimal.

CCT Location de services: procédure de vérification clôturée

Aspirant à fixer des standards minimums, l'association des employeurs swissstaffing et les syndicats Unia, Syna, SEC Suisse et Employés Suisse ont conclu une convention collective de travail (CCT) pour la branche du prêt de personnel. La CCT prévoit désormais pour tous les travailleurs temporaires (mis à disposition) des salaires minimums, un système de promotion de la formation continue, une meilleure couverture d'assurance d'indemnité journalière maladie ainsi qu'une prévoyance professionnelle élargie.

Ces avantages à destination des travailleurs temporaires sont à mettre en parallèle avec les conditions attrayantes dont bénéficient les entreprises de prêt de personnel: une contribution professionnelle uniforme pour toutes les branches, une procédure de décompte simplifiée, une possibilité de participation aux décisions dans les organes paritaires et, dernier point mais non des moindres, la chance d'un gain d'image. Aux entreprises locataires de services, la CCT Location de services apporte la flexibilité, notamment lors des missions courtes, alliée à une sécurité sociale en cas de missions temporaires plus longues, des travailleurs temporaires qualifiés avec davantage de possibilités de formation, l'intégration des réglementations de branche concernées, l'égalité de traitement entre personnel temporaire et personnel fixe ainsi que de bonnes chances d'améliorer leur image en recourant à une main-d'œuvre temporaire.

La sécurité au travail, partie intégrante de la CCT

La CCT Location de services contient notamment aussi un article (26) sur la Sécurité au travail, obligeant les bailleurs de services à respecter la directive de la CFST. Il règle également de manière plus détaillée l'instruction de base concernant la sécurité que sont tenus de dispenser les bailleurs de services aux travailleurs temporaires.

Fin juillet 2009, le SECO a clôturé la procédure de vérification de la CCT Locations de services et la demande d'extension du champ d'application a été publiée dans la Feuille officielle suisse du commerce. Les partenaires sociaux s'attendent à l'extension et ainsi à l'entrée en vigueur de la CCT Location de services pour le 1er avril ou juillet 2010

Statistiques du processus des accidents et de l'évolution des sinistres dans le prêt de personnel

Dirigé par M. Stefan Scholz, du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA), le groupe de travail «bases de données», du module 1, s'est chargé d'évaluer le matériau statistique particulier à la branche du prêt de personnel.

Comment a-t-on procédé? L'analyse a pris comme point de départ le nombre élevé des accidents et l'évolution négative des sinistres comparé à d'autres branches. Il fallait tout d'abord identifier les questions essentielles. Le groupe de travail a analysé les particularités de la branche, a recherché les causes possibles et les explications de ces divergences et a étayé ces dernières à l'aide de données statistiques. En l'absence de données statistiques appropriées, il a élaboré des concepts destinés à relever les données nécessaires.

Par le biais d'une étude-pilote, la pratique devait ensuite tester ces concepts. On a alors procédé à un essai pour examiner la manière de recueillir et d'analyser les informations. Simultanément, l'étude-pilote a permis de déduire statistiquement quelques résultats de fond tout en mettant en évidence les questions pour lesquelles on ne peut pas attendre de réponse statistiquement vérifiable.

La CFST a donc reçu une base de travail qui permet de déterminer s'il est approprié d'élargir la récolte et le relevé des données.

Stefan Scholz, Statistique SSAA/Suva

Serge Pürro
secrétaire principal de la CFST, Lucerne

11e remise des diplômes d'ingénieur de sécurité.

La Suva organise, pour le compte de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, des cours menant au titre d'ingénieur de sécurité. Cette formation en plusieurs parties dispense des éléments clés sur la mise en œuvre de la sécurité au travail et de la protection de la santé à tous les niveaux de l'entreprise. Cette année, 42 nouveaux ingénieurs de sécurité venus de tout le pays ont eu le privilège de recevoir leur diplôme en l'aula du Collège St-Michel à Fribourg.

Le 26 juin 2009, 29 Suisses alémaniques,12 Romands et un Tessinois ont obtenu le titre d'ingénieur de sécurité au terme de leur formation. Durant cet enseignement, les futurs ingénieurs de sécurité ont surtout appris à réaliser une analyse de risque dans l'entreprise, une condition essentielle pour satisfaire aux exigences de la directive MSST sur l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail.

Une formation importante

A travers ce cours, la CFST rempli son devoir légal d'organiser et de coordonner la formation continue et le perfectionnement des spécialistes de la sécurité au travail. Dans un monde du travail évoluant à une vitesse fulgurante, la formation revêt de plus en plus d'importance. Les appareils, les processus, les structures d'entreprises et les interactions se complexifient toujours davantage et subissent d'importants bouleversements. L'ampleur des exigences auxquelles les ingénieurs de sécurité sont aujourd'hui confrontés est à l'avenant.

Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST, a souhaité la bienvenue aux diplômés accompagnés de leurs proches ainsi qu'aux représentants des autorités et aux nombreux invités présents en l'aula du Collège St-Michel à Fribourg, avant d'ouvrir la cérémonie.

Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST, ouvre la cérémonie.

Eloge des lauréats par Marc-André Tudisco

Le moment fort de la cérémonie fut l'éloge des lauréats prononcé par Marc-André Tudisco, vice-président de la CSFT. Dans un discours à la fois divertissant et plein d'esprit, il a salué les performances des nouveaux diplômés et convié une assistance enthousiaste à effectuer un voyage à travers l'histoire de la sécurité au travail, de l'Egypte ancienne aux temps modernes (voir le texte du discours en encadré).

Note de la rédaction

Marc-André Tudisco, vice-président de la CFST, est décédé début octobre à la suite d'un tragique accident de la circulation (cf. communication page 1, éditorial). Nous reproduisons ici le texte intégral de sa laudatio qui atteste de son éloquence, de sa grande expertise ainsi que de son dévouement à la cause de la sécurité au travail et de la protection de la santé au poste de travail.

Cérémonie de remise des diplômes d'ingénieurs de sécurité du 26 juin 2009 à Fribourg

Laudatio par Marc-André Tudisco, vice-président de la CFST, président de l'AIPT, chef du service de la protection des travailleurs et des relations du travail du Canton du Valais, Sion

C'est avec un très grand honneur que j'ai accepté de recevoir la mission de Monsieur Serge Pürro, secrétaire permanent de la CFST, de prononcer la laudatio des lauréats 2009 des ingénieurs de sécurité à l'occasion de la remise de leur diplôme. D'une part, parce que la sécurité et la santé me tiennent particulièrement à cœur dès lors qu'elles font professionnellement partie de mes préoccupations quotidiennes. D'autre part, parce qu'elles constituent bien sûr un enjeu économique et humain vital, mais aussi un défi qui est posé à notre société d'aujourd'hui et de demain qui ne saurait laisser personne indifférent.

Je tiens également à souhaiter la bienvenue aux invités, aux responsables de cours, aux professeurs et aux diplômés germanophones dans leur langue maternelle, mais il ne m'est malheureusement pas possible de prononcer cette allocution en deux langues. Je vous prie donc, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir m'en excuser, tout en étant certain que vous me comprendrez sans aucune difficulté.

En premier lieu, je tiens à relever la très bonne fréquentation de la volée 2009, puisque ce ne sont pas moins de 31 participants, dont 26 hommes et 5 femmes, qui ont suivi cette formation. De même que la promotion de la santé et de la sécurité dans les entreprises ne tombe pas du ciel, ces diplômes ne doivent non plus rien au hasard. Ils sont à la fois la récompense de vos mérites personnels, mais aussi le gage de votre engagement d'aller au bout de l'objectif que vous vous êtes fixé. Soyez-en très sincèrement félicités. A ces félicitations, j'aimerais associer comme il se doit votre famille et vos proches ainsi que vos chefs de cours MM. Hauser et Clément qui vous ont accompagnés et encouragés tout au long de votre formation. J'aimerais également remercier la CFST pour le soutien financier et logistique qu'elle vous a fourni pour mener à bien votre entreprise de nouveaux diplômés.

Les problèmes de santé et de sécurité liés aux activités de l'homme remontent très loin dans l'histoire de l'humanité. Si vous avez voyagé en Egypte, vous aurez pu admirer les monuments colossaux que recèle ce pays. Or, c'est là, dans un papyrus datant de 2500 ans avant J.C., que nous est signalé le premier lumbago chez un ouvrier participant à la construction d'une pyramide. Il a fallu ensuite attendre l'Antiquité pour voir apparaître avec Hippocrate, philosophe et médecin, les premières descriptions de la maladie professionnelle sur la «colique de plomb» de l'ouvrier métallurgiste et celle du peintre utilisant la «céruse» par Nicandre. Certains d'entre vous se rappelleront peut-être que la technique de la céruse consistait alors à protéger le bois grâce à une pâte caustique à base de chaux éteinte, dont le contact et les vapeurs étaient très toxiques. Méthode de blanchiment à base de cire et de pigments, la céruse est de nos jours absolument sans danger. Tout aussi nocif était à cette époque le blanc de plomb (carbonate basique de plomb) contenu dans les recettes traditionnelles ultérieures et dont l'emploi est actuellement toujours interdit. Au Moyen Age, c'est à un médecin provençal, Arnaud de Villeneuve, que l'on doit le premier traité consacré aux maladies des métiers. A la Renaissance, c'est un médecin suisse, Paracelse, de son vrai nom Theophrast Bombast von Hohenheim, qui compose en 1527 une monographie sur la nocivité des métaux et des maladies des mineurs. Un peu plus tard, Léonard de Vinci (1452 – 1519) cherche en connaissance de cause à définir les postures nuisibles pour la santé, auxquelles il a lui-même été confronté dans la réalisation de ses œuvres magistrales et fresques monumentales. Après lui, c'est au tour de Galileo Galilei (1564 – 1642), astronome et physicien célèbre, d'expliquer la fatigue du travail par le déplacement du centre de gravité. Enfin, c'est au 18e siècle que l'on verra apparaître une œuvre majeure en médecine du travail et préventive avec le Traité des maladies du travail de l'italien Bernardino Ramazzini (1700). Il faudra cependant attendre la fin du 19e et le début du 20e siècle avec l'ère de l'industrialisation pour que la promotion de la santé et de la sécurité soit reconnue non plus comme un devoir moral de l'employeur, mais comme un droit réciproque garanti par l'Etat. Que ce soit avec l'élaboration de la loi sur l'assurance-accidents ou de la directive relative à l'appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST), ce droit n'a depuis lors plus été démenti, soin étant donné à la CFST de coordonner ces activités. La directive MSST me donne l'occasion d'ouvrir une petite parenthèse. J'ai moi-même eu le plaisir de présider le groupe de travail qui a procédé à la révision de cette directive. J'en garde un excellent souvenir dans la mesure où elle a permis de réduire la charge administrative des entreprises, sans diminuer le besoin de protection des travailleurs, tout en précisant le rôle ainsi que la mission des spécialistes.

Ce bref survol historique n'a pas pour but de faire concurrence à vos professeurs. A l'instar d'une symphonie de Berlioz, il doit vous rappeler que la santé et la sécurité au travail est une œuvre inachevée qui doit sans cesse être remise sur le métier, tant il est vrai que l'évolution technologique crée de nouveaux défis sans cesse renouvelés, auxquels vous aurez à faire face. Des spécialistes canadiens, que j'ai eu le plaisir de côtoyer lors d'un congrès sur la sécurité à Toronto au Canada en avril 2007, m'avaient donné une définition très simple de la santé et de la sécurité au travail: «Promouvoir la santé et la sécurité au travail – me disaient-ils – est une noble cause qui consiste à faire en sorte que ceux qui se présentent en pleine forme le matin au travail s'en retournent le soir à la maison en pleine santé». La sécurité et la prévention ne peuvent et ne doivent pas se réduire à des variables de gestion, mais s'attacher à repenser la place de l'homme dans les systèmes et la santé du travailleur, lequel doit pouvoir intervenir sur le système. Je partage ce message que je trouve pétri de bon sens. Il ne faut pas réduire l'homme à la dimension d'une valeur marchande qu'il n'est pas. Investir dans les personnes à leurs postes de travail, dans leur santé et dans leurs performances, en un mot dans le capital humain, n'est-ce pas en définitive conserver la compétitivité des entreprises et les emplois ?

Mesdames et Messieurs les diplômés, vous avez désormais le privilège de figurer parmi les spécialistes de la sécurité et de la santé au travail en Suisse. Lourde responsabilité s'il en est ! Vous allez connaître parfois la solitude, le désespoir, le découragement. Il vous arrivera d'être frustrés. Mais vous vous sentirez également heureux, satisfaits, exaltés, et vous serez aussi récompensés pour la détermination, l'abnégation et la sagesse de votre engagement. Comme rappelé en préambule, la sécurité et la santé au travail ne tombent pas du ciel par hasard. Elles ne s'imposent pas non plus à coup d'ordonnances ou de lois, ou par la seule magie des spécialistes que vous êtes, mais se construisent avant tout à partir de volontés, de compétences et d'efforts bien compris et partagés.

Je retiens pour conclure l'excellent état d'esprit qui a prévalu tout au long de votre parcours de formation si je m'en réfère à votre chef de cours M. Ruedi Hauser lorsqu'il dit:

«Nous avons beaucoup apprécié le cours organisé à Vitznau au Flora Alpina. Si les participants du cours 1 ont pu se baigner dans le lac et prendre leurs repas dans le jardin dans une atmosphère d'été indien, seuls les plus aguerris du cours 2 ont risqué un plongeon dans le lac des Quatre-Cantons après avoir bien «transpiré» en cette fin de mois d'octobre. La beauté du site nous a récompensés de nos longues discussions sur l'interaction entre culture d'entreprise et système de sécurité. La semaine de cours qui s'est déroulée à Lucerne et qui était consacrée aux méthodes d'analyse (arbre des causes, appréciation du risque et arbre des défaillances) a fait fumer les cerveaux. En tant que chef de cours, j'espère que tous ont bien assimilé les méthodes Suva, de l'iceberg au modèle du fromage suisse en passant par le diagramme d'Ishikawa, et que tous ont compris le diagramme de Hauser malgré le modèle à bulles. En tous les cas, je suis sûr que chacun a pris un bon bol d'air lucernois en inhalant l'esprit CFST-Suva, que ce soit lors du cours, de la visite guidée de Lucerne ou en dégustant d'excellentes bouchées à la reine à la mode lucernoise».

Que les francophones me pardonnent également à leur tour de ne pas traduire mot à mot ces propos qui perdraient de leur saveur. C'est toutefois sur cette appréciation que je terminerai mon allocution, car elle résume parfaitement cette somme de travail et d'amitié qui ont été les clés de la réussite de l'obtention de vos diplômes et qui vous ont permis en même temps de partager une expérience de vie unique que vous n'oublierez sans doute pas de sitôt. Avant de conclure, permettez-moi, Mesdames et Messieurs, de réitérer aux lauréats mes félicitations et de leur exprimer mes vœux de succès dans leur parcours professionnel de nouveaux diplômés.

Remise des diplômes

Jean-Luc Clément et Ruedi Hauser, les responsables des cours, ont remis leur diplôme aux tous nouveaux ingénieurs de sécurité. Le discours de clôture a été prononcé par Robert Lang, ancien chef du secteur information de la Suva, qui a lui aussi félicité les participants. Il a remercié tout spécialement les enseignants et les organisateurs du cours, sans lesquels la réussite de la formation n'aurait pas été possible.

Deux artistes, Meret Eve Haug à la harpe et Anina Haug au violoncelle, ont donné à la cérémonie la note festive qui s'imposait par leur accompagnement musical.

De g.à.dr.: Pascal Höhener, Thomas Soldera, Patrick Ziltener, Rainer Gloor, Dietmar Trefzer, Markus Steiner, Pia Schortmann, Roland Schürmann, Marc Wittwer, Ruedi Hauser, Samuel Zenhäusern, Ulrich Meierhofer, Rudolf Sies, Alexander Winkler, Hans Ledermann.

De g.à.dr.: Jean-Marc Prêtre, Grégory Ischi, Alban Bitz, France Hammel, Stéphane Bettex, Jérôme Sauser, Jean-Luc Clément, Patrick Julmi, Jonathan Sulmoni, Jean-Marc Wahler, Alain Brand, Caroline Bayle.

Ruedi Hauser, responsable des cours CFST en Suisse allémanique (Suva) lors de la remise du diplôme à Madame Carmen Spycher (Suva, secteur chimie).

De g.à.dr.: Hubert Zistler, Willi Stäheli, Beat Zahno, Jürgen Heerde, Evelyn Ripke, Marcel Grolimund, Daniel Iseli, Carmen Spycher, Klaus Hugen, Silvio Carisch, Ruedi Hauser, Alois Blum, Markus Zweifel, Christoph Heuberger, Susanne Stuenkel, Monika Hüppeler.

Jean-Luc Clément, responsable des cours CFST en Suisse romande (Suva), remet le diplôme à Monsieur Stéphane Bettex (Suva ,secteur génie civil).

Erwin Buchs, chef du Service MSST de la CFST et Robert Lang (Suva).

Ambiance musicale: Anina Haug (violoncelle) et Meret Eve Haug (harpe).

Henri Mathis
Responsable adjoint
Communication
d'entreprise Suva, Fribourg

Les nanoparticules ne doivent pas devenir l'amiante de demain.

A ce jour, les effets des nanoparticules sur le corps humain n'ont pas encore fait l'objet d'études approfondies. Néanmoins, la Suva met tout en œuvre pour protéger les travailleurs de manière appropriée et éviter les effets à long terme. Deux nouveautés sur le plan mondial – un nano-inventaire et un appareil de mesure de nanoparticules – marquent une étape décisive en matière de sécurité et de santé au poste de travail.

Petites, infiniment petites, les nanoparticules ont un grand, un immense avenir. Elles mesurent entre 1 et 100 millionième de millimètre (mille fois plus fines qu'un cheveu humain) et existent sous différentes formes, par exemple:

- naturelles, générées lors d'incendie,
- fabriquées, dans les gaz de soudure,
- synthétisées, sous forme de nanotubes.

Dans les applications d'aujourd'hui, ces particules ultrafines se trouvent non seulement dans les textiles (une tache de sauce s'écoule sur la cravate comme une perle d'eau sur le plumage d'un canard), les vernis, les crèmes solaires, mais aussi les pare-brise des voitures (qui se teintent automatiquement dès que le soleil surgit des nuages), les raquettes de tennis, les composants de bicyclettes et les cellules photovoltaïques. La médecine

Avant: une image que l'on ne verra plus chez Ilford SA qui a décidé de mettre un masque à la machine et non plus aux ouvriers.

Après: chez Ilford SA, les nanoparticules synthétiques pour la fabrication des papiers photo jet d'encre sont 100 % confinées et les processus automatisés.

aussi compte beaucoup sur ces nanoparticules qui, tels de petits wagonnets programmés, pourraient emporter une minuscule dose de médicaments directement dans les cellules malades. Les nanotechnologies devraient générer 1000 milliards d'euros de chiffre d'affaires mondial d'ici 2015.

Risques pour la santé

Outre les risques d'explosion liés aux poudres et les risques écologiques (pas encore cernés), les répercussions des nanoparticules sur la santé sont encore très peu connues. En raison de leur taille, elles peuvent se disperser dans les tissus et organes du corps humain et les altérer. Même si jusqu'ici aucune maladie professionnelle n'a pu être imputée aux nanoparticules synthétiques, il n'en demeure pas moins que des essais sur des rats ont montré que certains nanotubes pouvaient déclencher des tumeurs malignes dans leur cavité abdominale.

Nanoparticules: l'inventaire suisse

Pour éviter des effets à long terme, tels ceux de l'amiante, la Suva a la ferme intention d'assurer dès le début la protection systématique des travailleurs. C'est pourquoi elle soutient plusieurs projets de recherche, dont le nano-inventaire – une première mondiale – réalisé par l'Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST). Cette étude, fondée sur une enquête représentative réalisée auprès de 1626 entreprises (58,3 % de taux de réponse), nous donne par extrapolation les résultats suivants:

- pas moins de 78 000 entreprises du secteur de production suisse sont potentiellement en mesure d'utiliser des nanoparticules,
- 600 entreprises (0,6%) disposent d'une application avec des nanoparticules,
- environ 1300 travailleurs opèrent directement sur une application de nanoparticules, ce qui correspond à 0,8 ‰ ou un salarié sur 1250.

La plupart de ces entreprises se trouvent dans l'industrie chimique, mais pas uniquement: commerce, électrotechnique, fournisseurs de l'industrie automobile, traitement de surfaces, de céramique, de verre, etc. Les quantités de stockage sont généralement faibles; peu d'entreprises suisses les utilisent à grande échelle. Davantage d'informations: www.suva.ch/nano-inventaire

Patrick Steinle ingénieur de sécurité, est chef des techniques de mesure à la Suva.

Les techniques de mesure ont évolué à grande vitesse?
Effectivement. Les appareils «Scanning Mobility Particle Sizer» (SMPS), très fiables mais encombrants, sont dorénavant complétés par les EDB, légers, malléables et indépendants du réseau. Cela n'existait pas avant; cette innovation fera date car elle permet d'effectuer des mesures ambulatoires aux places de travail.

Les mesures EDB sont-elles aussi fiables?
Absolument. Certes, il y a des différences entre les deux types d'appareil. Mais l'EDB a une fiabilité largement suffisante pour évaluer les risques d'exposition.

Combien de mesures avez-vous déjà faites à ce jour?
Pour l'instant nous ne possédons qu'un seul appareil EDB, en fait le prototype de celui qui vient d'être commercialisé. Avec cet appareil, nous avons déjà effectué plus de 100 mesures dans une douzaine d'entreprises. A l'avenir, nous en ferons bien davantage.

Pour quels résultats?
Les données sont confidentielles et appartiennent à l'entreprise. Toutefois, je peux vous dire que les résultats sont partagés de manière presque identique: les mesures confirment les bonnes dispositions prises par les entreprises ou mettent le doigt sur les démarches techniques et organisationnelles à entreprendre dans les meilleurs délais pour la protection des travailleurs.

Un nouvel appareil pour mesurer les nanoparticules

Les appareils de mesure utilisés jusqu'ici étaient volumineux, gourmands en énergie et peu conviviaux pour une utilisation mobile aux postes de travail. C'est pourquoi la Suva a fait mettre au point un nouvel appareil par l'Institut für Aerosol- und Sensortechnik der Fachhochschule Nordwestschweiz (IAST). Cette batterie de diffusion électrique (EDB) est robuste, indépendante du réseau et se transporte dans un sac à dos; visuellement, elle ressemble à un amplificateur de chaîne stéréo. Cet appareil, une première mondiale, permet d'apprécier l'efficacité des mesures de protection mises en œuvre et d'évaluer avec précision l'intensité de l'exposition individuelle.

La protection des travailleurs

Déjà en 2006, la Suva était l'un des premiers assureurs en Europe à publier des recommandations concrètes en relation avec les nanoparticules au poste de travail. Le nano-inventaire montre que les entreprises se concentrent en premier lieu sur la protection des personnes et que, ce faisant, elles misent sur l'équipement de protection individuelle. Ce n'est pourtant pas la bonne solution. Les mesures techniques (confinement) et organisationnelles, comme celles adoptées par l'entreprise Ilford à Marly/FR permettent d'obtenir une meilleure protection et sont plus rentables à le long terme. Il est primordial que de tels exemples soient mis en exergue afin que les fabricants et les fournisseurs de produits comportant des nanoparticules soient sensibilisés au problème. Avec le nano-inventaire et l'appareil de mesure EDB, la Suva dispose désormais de deux outils précurseurs qui devraient contribuer à éviter que les nanoparticules ne deviennent l'amiante de demain.

Nikos Karathanasis
Ingénieur diplômé EPF, lic. oec. HSG, responsable de l'Inspection des chaudières, ASIT Association suisse d'inspection technique, Wallisellen

L'Inspection des chaudières, un acteur confirmé pour une vérification consciencieuse des équipements sous pression.

L'ordonnance relative à l'utilisation des équipements sous pression étant désormais en vigueur, les inspections des installations et appareils techniques sous pression par un organisme tiers accrédité et indépendant gagneront en importance. Portrait de l'Inspection des chaudières de l'ASIT, Association suisse d'inspection technique.

Essai par poudre magnétique, tube foyer ondulé, joint circulaire interne, sur une chaudière à deux tubes foyers.

Inspection visuelle d'un échangeur de chaleur.

Cette année comme les précédentes, l'Inspection des chaudières procède à de scrupuleuses inspections des équipements sous pression conformément à la directive CFST 6516 «Equipements sous pression». En qualité d'organisation spécialisée compétente en matière d'équipements sous pression selon l'art. 85 LAA et l'art. 51 OPA, elle favorise une exploitation conforme à la loi de ce type d'installations en effectuant des vérifications périodiques. Dans la mesure où les exploitants doivent désormais assumer des responsabilités accrues pour leurs équipements, les exigences posées aux inspections indépendantes sont appelées à augmenter.

Qu'est-ce qu'un équipement sous pression

Les contenants techniques dont la pression intérieure dépasse 0,5 bar sont des équipements sous pression au sens de l'ordonnance sur la sécurité des équipements sous pression (RS 819.121). En font partie les récipients, les équipements sous pression présentant un danger de surchauffe (chaudières à vapeur, chaudières à eau surchauffée), les tuyauteries, les accessoires de sécurité et accessoires sous pression ainsi que les ensembles constitués à partir de ces derniers. Tous ces composants sont conçus et construits pour contenir des fluides sous pression. Le danger réside dans le fait qu'en cas de cassure d'un équipement sous pression, la libération des fluides intervient sous forme d'explosion. Le souffle et les éléments métalliques projetés sont extrêmement dangereux pour les personnes présentes à proximité. A titre d'exemple, l'explosion de la chaudière d'un hôpital cantonal moyen libère autant d'énergie que celle d'environ 100 kg d'explosif (Semtex).

Bases juridiques: l'ordonnance relative à l'utilisation des équipements sous pression

La reprise de la directive européenne sur les équipements sous pression dans la législation nationale et l'introduction de l'ordonnance relative à l'utilisation des équipements sous pression ont considérablement modifié les bases juridiques régissant la mise en service des équipements sous pression. Les appareils et installations techniques déclarés conformes dans n'importe quel pays de l'UE peuvent désormais être mis en service en Suisse sans autre obstacle technique. En d'autres termes, les appareils et équipements assemblés pour former une installation en Suisse peuvent entrer en service sans contrôle final par un organisme tiers indépendant, ce qui reporte la pleine responsabilité de la conformité de leur mise en service sur l'exploitant. Concernant les équipements sous pression, l'ordonnance relative à l'utilisation de ces derniers vient contrer cette liberté récemment acquise. Les inspections indispensables pour garantir la sécurité des installations ont été uniformisées et structurées plus clairement. Les exploitants d'équipements sous pression sont tenus de veiller à deux éléments essentiels: la procédure d'annonce et les inspections périodiques.

Procédure d'annonce simplifiée et gestion centralisée des données

L'ancienne procédure d'autorisation a été remplacée par une procédure d'an-

nonce plus simple. Les exploitants ont désormais la possibilité de déclarer les équipements sous pression directement à la Suva, qui les classe en fonction de leur type et de leur dangerosité. Les données sont enregistrées, gérées et actualisées par l'Inspection des chaudières.

L'Inspection des chaudières pratique une gestion centralisée et efficace des données caractérisée entre autres par une numérotation claire et de longue date des équipements sous pression. Ce numéro constitue un moyen d'identification unique, systématique et incontestable utilisé en Suisse pour les équipements sous pression depuis la fondation de l'ASIT, voici 140 ans.

Inspections périodiques par l'Inspection des chaudières

Actuellement, quelque 45 000 équipements sous pression soumis à déclaration sont en service en Suisse. Dans la mesure où ils doivent être inspectés tous les deux ans, environ 28 000 inspections ont lieu chaque année, un chiffre important que seul le principe du service public rend possible. L'Inspection des chaudières contrôle chaque équipement sous pression avec la même vigilance, qu'il se trouve dans une agglomération industrielle ou à

Explosion d'un équipement sous pression (chaudière) dans une raffinerie.

l'écart sur une prairie (réservoir de propane, par exemple). Elle dispose pour cela de 23 inspecteurs d'arrondissement. Ces activités sont légitimées par une accréditation appropriée (SIS007) en tant qu'inspectorat (type A) pour l'évaluation de la sécurité des appareils et installations sous pression.

Mission de prévention en coopération avec la Suva

L'Inspection des chaudières assiste la Suva dans sa mission de prévention dans le cadre d'un mandat. En sa qualité d'organisation spécialisée, elle assume des tâches d'information, rédige des corapports dans les cas complexes et assure les contrôles pour détecter les lacunes graves. Au total, 111 corapports ont été écrits durant le dernier exercice de l'ASIT. Il s'agissait principalement d'évaluer plusieurs équipements sous pression dans des assemblages ou des ensembles. En outre, l'Inspection des chaudières apporte son concours dans diverses instances spécialisées comme la Commission 14 «Appareils et installations techniques» ou les commissions nationales telles que le CN 30 (équipements sous pression) de l'ASN (Association suisse de normalisation).

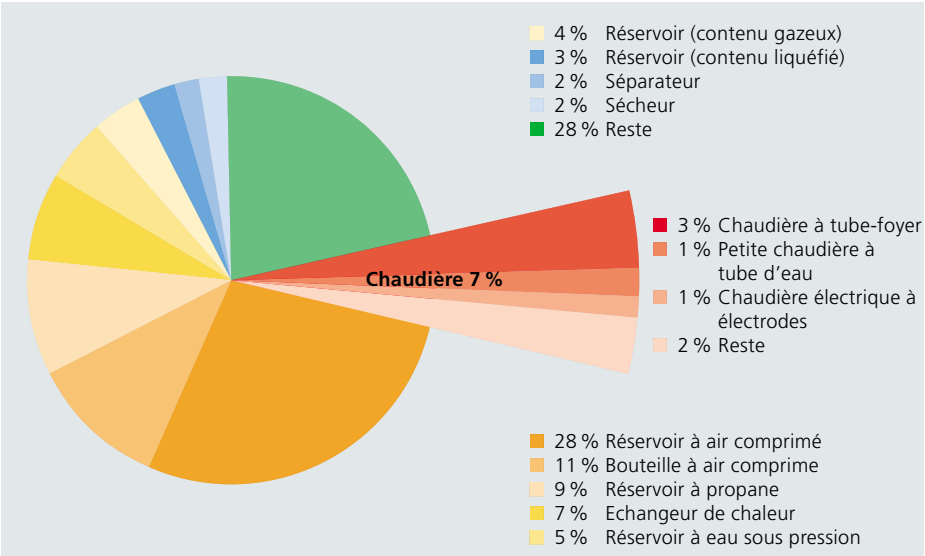


Figure 1: Répartition des équipements sous pression déclarés (PED, cat. IV) en Suisse. Source ASIT 2009.

Service d'assistance pour les exploitants d'installations

L'introduction de la procédure d'annonce simplifiée et de l'ordonnance relative à l'utilisation des équipements sous pression fait qu'une responsabilité accrue incombe à l'exploitant. De nombreuses questions se posent aux petits exploitants notamment: selon quelles directives l'installation doit-elle être construite pour garantir une exploitation parfaitement sûre des équipements sous pression? Quelles sont les obligations que je contracte à titre de responsable de la mise en circulation de l'installation? Comment procéder avec les appareils d'occasion? Qui se charge de l'évaluation globale de la sécurité de l'installation ?

L'Inspection des chaudières a réagi à ce besoin d'information et mis en place un service d'assistance pour les exploitants d'installations. Ces derniers ont l'opportunité de bénéficier de conseils préalablement aux inspections, ce qui représente une contribution essentielle à la sécurité des installations en exploitation. Les exploitants de grandes installations peuvent également profiter de cette assistance. C'est ainsi qu'un groupe pharmaceutique qui développe actuellement ses installations a bénéficié des conseils nécessaires à cet effet.

En principe, l'Inspection des chaudières offre son soutien pour tout ce qui a trait aux installations existantes. Le catalogue de prestations ci-dessous fait le tour (non exhaustif) du champ de ses activités:

- Inspections périodiques et inspections spécifiques
- Contrôles d'exécution et essais de fonctionnement, contrôles de l'état
- Examens de la construction et essais de pression lors de transformations ou de réaffectations
- Expertises de sécurité d'installations complètes (y compris équipements de

Soupape rompue sur un réservoir de propane.

sécurité, dispositifs de surveillance automatiques, etc.)

- Vérifications de la construction et examens préalables pour les remises en état
- Réception de tuyauteries
- Détermination des cycles de charge des objets existants
- Surveillance de la construction (inspections par tierce partie)
- Analyses de dommage et conseils

Dommages subis par les équipements sous pression, remises en état et modifications

L'an passé, l'assistance de l'Inspection des chaudières a été sollicitée dans 1885 cas pour des remises en état. L'évaluation, la validation et la réception de ces équipements constituent toujours une part essentielle des tâches de l'Inspection des chaudières. La coopération entre l'exploitant, l'entreprise exécutante et l'Inspection des chaudières a souvent lieu dans un contexte d'extrême urgence. Désormais bien établi et éprouvé, ce partenariat permet de garantir une courte durée des pannes et un reprise rapide de la production. Toutes les remises en état ne sont pas planifiées, comme le montrent les chiffres ci-après. 1046 sinistres causés en premier lieu par la corrosion et l'érosion et en second lieu par des fissures ou par l'absence d'étanchéité ont été déclarés au cours du même exercice.

Il a fallu mettre aussitôt l'équipement sous pression hors service dans 15 cas. Une remise en état immédiate a été ordonnée dans 126 cas. Ce qui signifie que dans environ 7 % des cas déclarés, il n'a plus été possible de poursuivre l'exploitation, et des mesures ont dû être prises sur-le-champ. Le reste des dommages a été réparé dans les délais fixés. Dans la statistique des sinistres, le bond effectué par les dommages liés à l'exploitation par rapport aux défaillances dont les causes sont d'ordre mécanique est frappant. Le dysfonctionnement du dispositif de réglage et de sécurité constitue la principale cause d'avaries subies par les équipements sous pression (58 %).

Surveillance du marché des nouveaux appareils: convention avec le SECO

L'ASIT, Association suisse d'inspection technique, assure la surveillance du marché des équipements sous pression, une activité rigoureusement séparée des inspections périodiques. Selon la loi fédérale sur la sécurité d'appareils et d'installations techniques (LSIT), seuls des équipements sous pression dénués de danger peuvent être mis en circulation. Le SECO a chargé l'Inspection des chaudières du contrôle des équipements sous pression mis en circulation. La surveillance du marché procède à des contrôles par échantillonnage du respect des prescriptions de sécurité pour les installations et appareils techniques (IAT). Elle s'appuie sur des soupçons fondés selon lesquels les IAT ne respectent pas les prescriptions.

Ce contrôle ultérieur comprend une inspection formelle destinée à s'assurer que la déclaration de conformité (dans la mesure où celle-ci est requise) et la documentation technique (en particulier le mode d'emploi) sont en règle. D'autre part, il est procédé à une inspection visuelle, à des contrôles de fonctionnement et à d'autres vérifications ultérieures. Prenons l'exemple des contrôles effectués sur les systèmes frigorifiques l'an dernier, qui ont révélé que l'ordonnance sur les équipements sous pression n'était pas appliquée partout. Bien qu'ils s'agisse clairement d'une infraction à la LSIT, on a initialement renoncé à sanctionner en raison du principe du proportionnalité et préféré attirer l'attention sur cette anomalie au moyen d'une information ciblée tout en impartissant un délai adéquat pour mettre en œuvre l'ordonnance sur les équipements sous pression.

Avenir de l'Inspection des chaudières

Les équipements sous pression actuellement mis en circulation sont fabriqués uniformément selon la directive européenne concernant les équipements sous pression. Les Etats membres de l'UE ont intégré cette directive dans leur législation nationale. Ainsi, seuls des équipements sous pression sûrs et conformes entrent en service. Cependant, les exploitants achètent des installations ou modules de plus en plus complexes, appelés ensembles. A l'avenir, il faudra inéluctablement contrôler non seulement les équipements sous pression mais encore les installations, les accessoires de sécurité et les accessoires sous pression en exploitation. La directive CFST 6516 prévoit explicitement ces activités dans le cadre des inspections. L'Inspection des chaudières va se développer et effectuer des inspections d'installations sous pression complètes.

Cette réalité sera prise en compte dans le cadre d'une réorganisation. En tant qu'outil principal, le service d'assistance recensera les exigences et proposera un soutien approprié en contact direct avec les exploitants d'installations. Désormais, des prestations sont également fournies avec des partenaires externes, ce qui permet de proposer des solutions générales pour toute une branche. Citons l'exemple des réservoirs d'un important fournisseur de propane. Alors qu'auparavant, jusqu'à quatre prestataires différents procédaient sans coordination aux tâches d'inspection et d'entretien des citernes, c'est désormais l'Inspection des chaudières qui planifiera les interventions. Ainsi, l'ensemble des inspections et des tâches d'entretien supplémentaires prescrites par la directive CFST 6516 sera mieux synchronisé et exécuté avec moins de personnel. Positif en matière de coût notamment, le résultat est directement visible pour l'exploitant.

Dans le domaine des inspections des équipements sous pression, il est essentiel que l'exploitant ait à l'avenir un interlocuteur compétent pour tous les aspects de ses installations sous pression. Là aussi, c'est la combinaison des prestations qui fait la différence.

Peter Meier
responsable du secteur conditions de travail, Office de l'économie et du travail, Direction de l'économie publique du canton de Zurich, membre de la CFST

La violence au travail.

La violence au travail est l'une des principales causes de stress dans les entreprises. Voici quelques informations pratiques pour mieux gérer ce phénomène.

Qu'entend-on par violence au travail?

La violence «externe» au travail englobe généralement les violences physiques, les agressions et les menaces verbales exprimées ou exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, par exemple des clients. Cela peut mettre en péril la santé, la sécurité ou le bien-être des salariés exposés. La violence peut également revêtir une connotation raciale ou sexuelle. Les actes agressifs ou violents se manifestent souvent sous les formes suivantes:

- comportement incorrect
- agression physique ou verbale

La violence au travail est cause de stress et de dommages corporels ou psychiques.

Plus de victimes qu'on ne pense

Une enquête européenne révèle que 4 % de la population active déclarent avoir été victimes de réelle violence physique de la part de personnes extérieures. Le nombre de travailleurs victimes de menaces, d'insultes ou d'autres formes d'agressions psychologiques serait encore nettement supérieur.

Les entreprises de services, notamment celles des secteurs de la santé, des transports, de la vente au détail, de la finance, de l'éducation et de l'administration sont particulièrement touchées. Le contact avec les «clients» augmente le risque. Selon les données de l'UE, les secteurs de la santé et de la vente au détail sont ceux qui présentent le plus haut risque.

Infirmiers, chauffeurs de taxi, conducteurs de bus, employés ou artisans effectuant des travaux au domicile des clients, personnel des stations-service, caissiers, agents de sécurité, coursiers, officiers de police, gardiens de parking, gardiens de prison, collaborateurs des bureaux de placement, préposés à l'Office des poursuites, travailleurs sociaux et gérants de logements sociaux comptent parmi les professions les plus exposées à la violence.

Les services publics pris comme cible

Alors que la violence se concentrait jusque-là sur les entreprises gérant des biens de valeurs, comme par exemple les banques ou les pharmacies, les services publics et les organisations représentant symboliquement la société sont devenus la nouvelle cible. Les employés des transports urbains, le personnel médical de garde de nuit, les enseignants, les travailleurs sociaux et même les pompiers sont désormais concernés.

Les facteurs de risque sont connus

Si les actes de violence spécifiques peuvent s'avérer imprévisibles, les situations propices à l'explosion de la violence sont en revanche parfaitement identifiables. Les facteurs de risque les plus fréquents pour les travailleurs sont notamment les suivants:

- le maniement d'argent liquide et d'objets de valeur
- le travail isolé
- l'exercice d'une fonction d'inspection, de contrôle ou «d'autorité» en général

■ le contact avec des «clients à risque», par ex. des clients venus demander un crédit, des chômeurs, des patients enclins à la violence, des personnes alcooliques ou dépendantes de la drogue

■ une organisation du travail mal gérée dans des entreprises ou des administrations pouvant être à l'origine d'une agressivité accrue des clients du fait d'un produit défectueux, d'une erreur de facturation, d'une publicité déloyale ou d'un mauvais service clientèle

Mesures préventives	Exemples
Infrastructure	■ Vérifier les mesures de sécurité physiques: verrouillage des entrées, écrans de protection, éclairage adéquat, bureaux d'accueil, issues de secours, installation de systèmes de vidéosurveillance, systèmes d'alarme, codes d'accès, élimination ou limitation des zones sans issue et des objets pouvant servir de projectiles, etc. ■ Fournir aux clients un accueil adéquat (sièges), un cadre plus agréable et des renseignements réguliers quant aux délais de réponse, etc.
Organisation et conception du travail	■ Retirer régulièrement l'argent liquide et les objets de valeur, privilégier l'utilisation de solutions de remplacement sous forme autre que billets de banque et pièces ■ Organiser et réduire les files d'attente ■ Prévoir des effectifs suffisants ■ Adapter les heures d'ouverture aux besoins de la clientèle ■ Demander aux visiteurs de décliner leur identité ■ Accompagner les collaborateurs susceptibles d'être menacés ■ Eviter le travail isolé et, lorsque cela s'avère impossible, maintenir un contact avec le salarié ■ Améliorer l'accueil des clients et des visiteurs ainsi que leur information
Formation et information du personnel	■ Identifier les comportements et les signes annonciateurs d'une agression ■ Gérer les situations difficiles avec les clients ■ Suivre les directives de sécurité, garantir une communication adéquate, agir de manière à calmer les personnes agressives, identifier les clients ayant un passé violent connu ■ Gérer le stress inhérent aux situations de violence afin de contrôler les éventuelles réactions émotionnelles

Tableau 1.

Des conséquences à ne pas prendre à la légère

Les conséquences varient selon les personnes. Cela peut aller d'une perte de motivation à une atteinte à l'amour propre, voire à l'apparition d'un véritable stress ou d'une atteinte à l'intégrité de la santé physique ou psychologique. Il n'est pas rare que les victimes indirectes ou les témoins d'un incident de violence souffrent eux aussi de troubles consécutifs: états d'anxiété, phobies et problèmes d'insomnie sont monnaie courante. Dans des cas extrêmes, on peut assister à la manifestation de troubles post-traumatiques liés au stress.

Il n'y a pas de règle. Les effets dépendent à la fois du contexte dans lequel se manifeste la violence, de la vulnérabilité et de la personnalité des victimes. Dans les cas de violence physique, les conséquences peuvent être facilement constatées. Il est en revanche plus difficile de prévoir les effets d'actes répétés de violence psychologique sur une victime potentielle.

La violence a également un impact sur la marche de l'entreprise elle-même: des personnes qui travaillent dans une ambiance chargée de crainte et de ressentiment ne peuvent pas donner le

La violence au travail peut être atténuée en prenant des mesures appropriées.

Exemple de solution type: concept «Violence des clients» pour les Offices régionaux de placement (ORP)[1]

Les emplois au contact du public, notamment dans des organisations contraintes de fixer des limites ou de se montrer répressives, telles que les caisses de chômage ou les offices régionaux de placement (ORP), présentent un risque de violence accru. Ces dernières années, des collaborateurs ont été confrontés à plusieurs reprises à des situations de menace du fait de leurs clients. Les menaces verbales sont de plus en plus fréquentes et des cas isolés d'agressions physiques ayant occasionné des lésions corporelles ont été observés. Les menaces doivent toujours être prises au sérieux. Elles constituent un danger qu'il ne faut pas sous-estimer.Il s'agit de formuler quelques principes de base concernant la gestion des situations de menace, d'élaborer des mesures de prévention et d'évaluer régulièrement les risques potentiels au moyen de listes de contrôle (voir manuel de sécurité). Les mesures nécessaires doivent être mises en œuvre dans un délai adéquat, sachant que les situations de menace ne peuvent être totalement évitées.

Bases légales

1. Lésions corporelles simples (art. 123 CP)
2. Voies de fait (art. 126 CP)
3. Menaces (art. 180 CP
4. Contrainte (art. 181 CP)
5. Violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires (art. 285 CP)

Principes de prévention des actes de violence

1. La sécurité des collaborateurs est prioritaire dans tous les cas.
2. Lorsqu'une situation de menace survient, il faut clarifier les responsabilités et, si nécessaire, mettre en place un management ad hoc.
3. Dans chaque cas de menace, il est fait appel à la police en tant qu'organe spécialisé dans les questions de sécurité.
4. Le management décide des mesures à prendre au cas par cas.
5. L'initiation des démarches juridiques relève de la direction.
6. Tout cas de menace est traité, puis clôturé.

Prévention

A. Mesures techniques et constructives

Les mesures de techniques et constructives sont prises en compte de manière adaptée lors de la planification des nouveaux sites ou de l'optimisation des sites existants.

Réception, dégagement

- Aménager des issues de secours.
- Mettre en place une signalétique claire.
- Créer une ambiance agréable dans les couloirs (éclairage, couleurs claires, tableaux, etc.).

Conception de l'accueil, zone d'attente

- Prévoir une zone d'attente spacieuse et claire (si possible avec un éclairage naturel direct).
- Meubler avec soin.
- Décorer avec des plantes vertes, mettre des revues à disposition.
- Rendre la zone d'attente visible depuis l'accueil.
- Installer un système d'alarme (par exemple bouton d'alarme via le téléphone).
- Séparer rigoureusement la zone accessible au public de la zone de bureaux réservée au personnel.

Conception des bureaux des conseillers

- Agencer si possible la pièce de telle manière que le conseiller se situe à proximité immédiate de la porte (possibilité de fuite) lors des entretiens avec ses clients.
- Faire en sorte que la pièce soit visible de l'extérieur.
- Ne pas laisser d'objets pointus ou lourds tels que des cendriers, pots de fleurs, coupe-papiers, ciseaux, etc. sur les tables, les bureaux ou aux murs. Les objets de ce type peuvent servir d'arme.
- Installer un système d'alarme (bouton d'alarme via le téléphone ou le clavier de l'ordinateur).

B. Mesures organisationnelles

Principe

Un concept de sécurité à jour et adapté à la situation du site considéré doit être défini. Le préposé à la sécurité soutient les responsables hiérarchiques dans l'élaboration du concept de sécurité et fait office d'interlocuteur interne.

Organisation du travail

- Prévoir des effectifs suffisants garantissant un conseil et un suivi adéquats.
- Eviter les temps d'attente exagérément longs.
- Ne pas organiser d'entretiens de conseil en-dehors des heures d'ouverture des bureaux.
- Conduire les entretiens délicats uniquement à deux ou dans des locaux ouverts.
- En cas de craintes sérieuses, reporter l'entretien et convenir d'une nouvelle date par téléphone.
- Tenir compte des difficultés de compréhension lorsque l'interlocuteur est de langue étrangère (faire appel à un interprète).

Soutien au sein du groupe

- Instaurer un climat de confiance entre le salarié et le supérieur hiérarchique qui doit le protéger (également en cas d'erreurs).
- Donner la priorité à la fuite en cas de situation exceptionnelle et ne pas considérer celle-ci comme un manquement.
- Eviter de banaliser les situations difficiles.
- Organiser des échanges d'expérience réguliers afin d'harmoniser les seuils de tolérance face à la violence.
- Mettre en place des supervisions pour comprendre les situations de violence et obtenir le soutien ainsi que les conseils nécessaires.
- Convenir que des collègues téléphonent à la personne conduisant l'entretien en cas de niveau sonore excessif pour demander si une intervention s'impose.

C. Comportement

Conduite de l'entretien

- Rester aussi neutre et objectif que possible durant l'entretien.
- Adopter une attitude ouverte et instaurer un climat de respect mutuel.
- Fournir des informations claires sur les possibilités et les limites.
- Eviter les situations provocatrices et les mentions équivoques.

Règles de comportement individuel

- Ne jamais recevoir de clients en-dehors des heures de bureaux.
- Se préparer mentalement à un entretien difficile.
- Tenir compte des différences culturelles et des conceptions de valeurs.
- Laisser la porte du bureau ouverte, informer préalablement l'occupant du bureau voisin en cas d'entretien délicat.
- S'abstenir de toute surenchère verbale pour éviter l'escalade.
- Afficher rapidement son seuil de tolérance concernant le comportement de l'interlocuteur (fixer des limites précises).
- Marquer une séparation claire entre le rôle professionnel et le rôle personnel.
- Toujours prendre les menaces au sérieux.
- Informer le supérieur hiérarchique et (si nécessaire) le préposé à la sécurité.)

D. Organisation pour les cas d'urgence

Système d'alerte et d'aide

- Programmer les numéros d'urgence sur tous les téléphones (police, pompiers, police locale, préposé à la sécurité du service).
- Prévoir la fermeture automatique des portes.
- Convenir d'une procédure avec la police locale pour les cas d'urgence.
- Installer une possibilité de donner l'alerte depuis le poste de travail (bouton d'alarme via le téléphone ou l'écran d'ordinateur, boutons d'appel d'urgence internes, pagers, etc.).
- Faire connaître et dégager les issues de secours.
- Mettre en place une vidéosurveillance (entrée, salle d'attente, etc.) en respectant les directives sur la protection de la personnalité.
- Recourir à des services de surveillance ou au contrôle des personnes à l'entrée peut être envisageable dans des situations exceptionnelles.
- Tenir compte des indications supplémentaires figurant dans l'organisation interne pour les cas d'urgence.

Comportement en cas de menace, de violence ou d'agression

- Garder son calme, gagner du temps.
- Assurer sa propre sécurité (battre volontairement en retraite).
- Eviter les actions irréfléchies.
- Ne pas opposer de résistance en cas de supériorité de l'agresseur.
- Le cas échéant, appeler très fort à l'aide, déclencher l'alarme.
- Faire preuve de prudence concernant les armes (soumises à autorisation, respect de la législation sur la légitime défense).

[1] Source: FACTS n° 24 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

meilleur d'elles-mêmes. Les effets négatifs sur l'entreprise se manifestent par un absentéisme accru, une perte de motivation, une productivité en baisse, la détérioration des relations de travail et des difficultés de recrutement.

Prévenir la violence

La priorité doit être donnée à la prévention ou du moins à la réduction des actes de violence. Ensuite, si un acte de violence est posé, il faut aider la personne qui a subi cet acte. L'aide doit viser à limiter les effets néfastes de l'incident et à éviter l'apparition d'un éventuel sentiment de culpabilité chez la victime.

Privilégier la prévention

L'objectif fondamental consiste à prévenir la violence. Il convient d'identifier et d'évaluer les risques en vue de prendre des mesures de prévention adéquates. L'analyse de l'organisation du travail et de l'infrastructure ainsi que la formation et l'information du personnel font partie intégrante du travail de prévention. Les mesures devront être adaptées selon les branches d'activité.

Quelques exemples:

- Services hospitaliers: assurer une formation relative à la gestion des patients violents
- Banques: remplacer les guichets par des distributeurs de billets
- Bureaux de poste: installer des cordons de file d'attente, prévoir des marquages au sol pour garantir la confidentialité
- Magasins: utiliser un dispositif pneumatique pour transférer régulièrement l'argent des caisses enregistreuses
- Secteurs de la santé et des transports: lancer des campagnes de «tolérance zéro», durant lesquelles il est clairement exprimé qu'aucun acte de violence envers le personnel ne sera toléré et que des actions seront entreprises contre tout contrevenant

Limiter les suites d'un incident

Différentes règles de conduite peuvent contribuer de manière décisive à limiter les dommages subis et à éviter des dommages supplémentaires. Pour ce faire, il est important:

- de ne pas laisser un travailleur qui a été victime ou témoin d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident
- que les membres de la direction et l'encadrement s'impliquent dans l'aide physique et psychologique à la victime
- de fournir immédiatement à la victime une aide psychologique et de l'aider également en cas de stress post-traumatique
- de fournir à la victime toute l'aide nécessaire pour les procédures légales et administratives (rapport, action en justice, etc.)
- d'informer des faits les autres travailleurs afin d'éviter l'apparition de rumeurs
- de réévaluer les risques afin d'identifier les mesures supplémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires

Les incidents devraient donner lieu à une enquête approfondie, menée sans faire endosser le rôle de coupable à la victime. Tous les faits doivent être recensés, y compris les incidents de nature psychologique. L'examen des incidents permet d'initier des mesures de prévention ou d'améliorer celles qui sont en vigueur (voir tableau 1).

Exemple de liste de contrôle relative au comportement après une menace, un acte de violence ou une agression

Se protéger — **Immédiatement**

- Avertir la police.
- Alerter le supérieur hiérarchique et des collègues.

En cas de lésion corporelle nécessitant des soins médicaux — **Immédiatement**

- Soins médicaux, examens (appel d'urgence sanitaire 144).
- Faire établir un constat médical, demander le rapport médical en vue d'un dépôt de plainte et de la déclaration à l'assurance.

Informer — **Dès que possible**

- Informer le supérieur hiérarchique ou le préposé à la sécurité.

Soutien psychologique, juridique et matériel — **Dès que possible**

- Demander l'aide d'un centre LAVI.
- Proposer une aide juridique.

Déclaration à l'assurance-accidents — **Dans les 10 jours**

- Déclarer impérativement l'incident à l'assurance-accidents de l'employeur lorsque des soins médicaux ont été nécessaires.

Prendre des sanctions — **Dans les 15 jours**

Les menaces ou les actes de violence ne doivent pas rester sans conséquence. Sachant que les relations doivent en général se poursuivre après l'acte de violence, il convient de signifier de manière adéquate et en fonction des circonstances qu'une limite a été franchie.

- Faire appel à la police en tant qu'organe spécialisé.
- Annoncer une dénonciation ou déposer plainte.

Dénonciation ou plainte — **Dans les 3 mois**

Il est conseillé de déposer une dénonciation ou une plainte pour autant que l'acte de violence constitue un acte incriminable au sens du CP.

- Peuvent être dénoncés par l'autorité compétente ou la victime: des actes incriminables au sens des art. 285, 181, 156 ou 122 CP.
- Les victimes peuvent déposer plainte en leur nom propre pour des actes incriminables au sens des art. 180 ou 123 CP.
- Les actes incriminables dénoncés conformément à l'al. 1 seront poursuivis d'office à compter de leur communication, les actes incriminables au sens des art. 180 ou 123 CP seront poursuivis uniquement sur plainte.
- La plainte peut être déposée au poste de police le plus proche.
- En cas de dénonciation pénale ou de plainte pénale, la victime doit pouvoir être identifiée, l'indication de l'adresse professionnelle s'avérant toutefois suffisante.
- Durant l'enquête, la victime peut se faire accompagner par un avocat lors de la comparution au tribunal et lors de la confrontation avec l'agresseur.

Adaptation du concept pour les cas d'urgence — **Dans les mois suivants**

- Eviter de banaliser la situation de violence.
- Contrôler les mesures de sécurité.
- Corriger et adapter éventuellement le concept pour les cas d'urgence.

Margot Vanis
psychologue FSP, SECO – Direction du travail, conditions de travail, secteur travail et santé, unité de psychologie du travail et des organisations, Zurich

Wolfgang Kälin
professeur de psychologie du travail et des organisations, Institut de psychologie de l'Université de Berne

Check-lists pour l'évaluation du stress destinées aux collaborateurs et aux dirigeants d'entreprise.

Le site Internet www.stressnostress.ch permet aux collaboratrices et aux collaborateurs d'évaluer personnellement leur niveau de stress. Ils peuvent comparer leur situation à celles d'autres travailleurs et découvrir quels sont les facteurs déclencheurs de leur stress. Le résultat de l'évaluation est présenté à l'aide de feux de signalisation. Si le feu de signalisation est orange ou rouge, les utilisateurs trouveront sur ce même site des informations sur les mesures d'élimination du stress. Une seconde check-list permet aux dirigeants et aux cadres supérieurs de reconnaître à temps les signaux et d'identifier les causes de stress, puis d'initier les mesures adéquates.

Les conséquences du stress au travail sont coûteuses.

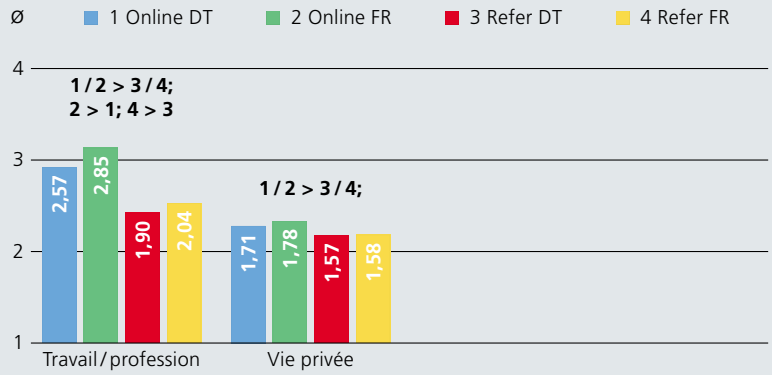
Check-list personnelle pour l'évaluation du stress destinée aux collaboratrices et collaborateurs

Chaque année, le stress au travail engendre des coûts de l'ordre de plusieurs milliards de francs. Le travail de prévention réalisé dans le cadre du programme stressnostress.ch est par conséquent primordial (encadré 1). Depuis la mise en ligne du site Internet www.stressnostress.ch, la check-list personnelle fait partie des outils les plus utilisés. Elle permet de mesurer les troubles du bien-être, les causes de stress et leurs conséquences (encadré 2). Proposé initialement par téléphone, le feed-back est désormais fourni en ligne afin de rendre cette check-list encore plus attrayante et profitable pour les utilisateurs, grâce à un aperçu immédiat de leur niveau de stress personnel.

Comme nous supposions que les personnes qui utiliseraient la check-list en ligne seraient majoritairement celles souffrant de stress, nous avons par conséquent réalisé un sondage auprès de travailleurs issus de différentes entreprises de Suisse alémanique et romande (échantillons de référence). Ces valeurs servent à présent de base comparative pour le feed-back. Les principaux résultats de l'étude sont présentés brièvement ci-après.

Composition des échantillons

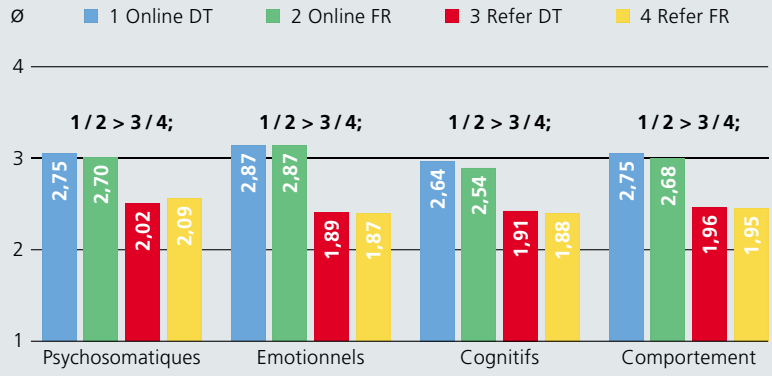
L'échantillon en ligne (germanophone: 375 personnes; francophone: 125 personnes) se compose d'individus qui ont complété la check-list directement sur le site www.stressnostress.ch. L'échantillon de référence (germanophone: 685 personnes; francophone: 419 personnes) est constitué d'individus travaillant en Suisse.



Causes de stress
Il ressort clairement de l'illustration 1 que les échantillons de référence (sexe, âge et formation confondus) présentent des valeurs en matière de causes de stress nettement plus basses que les échantillons en ligne. C'est notamment le cas des causes de stress liées aux conditions de travail pour lesquelles l'écart s'élève à plus de 0,6 point. Dans le cas des causes de stress liées au travail, on distingue en outre des différences entre les régions. Les valeurs des causes de stress liées au travail obtenues en Suisse romande sont plus élevées qu'en Suisse alémanique à la fois pour les échantillons en ligne et pour les échantillons de référence.

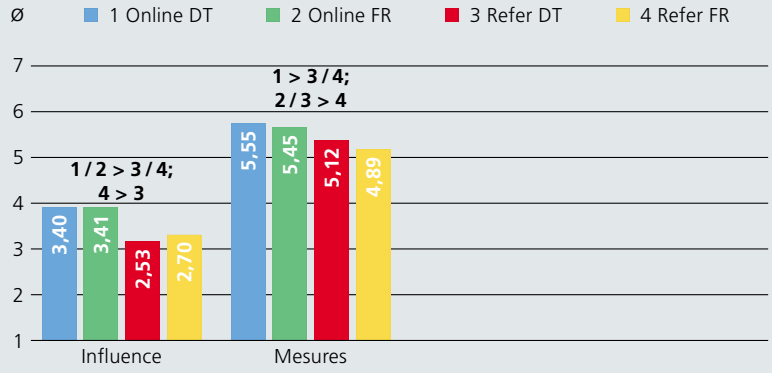
Ø = *valeur moyenne*

Illustration 1: Causes de stress: échantillon en ligne et échantillon de référence.



Troubles du bien-être
Dans le cas des troubles du bien-être, les valeurs moyennes des échantillons en ligne sont là aussi nettement supérieures à celles des échantillons de référence (voir illustration 2). Pour les échantillons en ligne, les troubles les plus prononcés sont les troubles émotionnels tandis que, pour les échantillons de référence, il s'agit des troubles psychosomatiques, bien que les valeurs moyennes soient plus basses.

Illustration 2: Troubles du bien-être: échantillon en ligne et échantillon de référence.



Conséquences du stress
Les participants de l'échantillon de référence se sentent moins concernés par le stress négatif que les échantillons en ligne (voir illustration 3, barres de gauche; possibilité de réponse de 1 à 5). De même, l'importance estimée des mesures d'élimination du stress (voir barres de droite) est moins marquée pour les échantillons de référence que pour les échantillons en ligne. L'échantillon de référence francophone présente en outre des valeurs supérieures à celles de l'échantillon de référence germanophone concernant les troubles. Concernant les mesures contre le stress, les différences sont moins marquées tout en restant significatives. Ce sont les participants germanophones à l'enquête en ligne qui accordent le plus d'importance aux mesures alors que l'échantillon de référence francophone les considère comme le moins important.

Illustration 3: Troubles dus au stress et mesures d'élimination du stress: échantillon en ligne et échantillon de référence.

La répartition hommes/femmes est relativement équilibrée tandis que celle des groupes d'âge diffère selon les échantillons. Les personnes de 30 ans et moins sont quelque peu surreprésentées dans les échantillons de référence.

On peut également noter des différences au niveau de la formation. Les personnes à haut niveau d'études sont très fortement représentées au sein des échantillons en ligne, et la proportion de personnes diplômées d'une école secondaire ou ayant obtenu la maturité est deux fois plus élevée dans les échantillons francophones que dans les échantillons germanophones.

Causes de stress les plus fréquentes

Les causes de stress liées au travail présentent des valeurs moyennes plus élevées que celles liées à la vie privée. Les causes de stress liées au travail fréquemment citées sont les suivantes:

- interruptions de l'activité (1/1/1/1)[1]
- volume de travail oppressant (2/6/2/2)
- tensions et conflits irrésolus (3/3/4/3)
- absence de véritable feed-back (absence de reconnaissance et manque de critique constructive) (4/2/5/5) ainsi que
- manque de temps pour planifier et organiser sérieusement le travail (5/6/3/4)

Troubles du bien-être les plus fréquents

Les troubles émotionnels/psychiques et psychosomatiques figurent parmi les troubles du bien-être les plus fréquemment mentionnés par les personnes

[1] Les chiffres illustrent l'ordre de priorité des causes au sein de chaque échantillon: échantillons en ligne germanophone (1er chiffre) et francophone (2e chiffre) ainsi qu'échantillons de référence germanophone (3e chiffre) et francophone (4e chiffre)
[2] Composition: cf. paragraphe «Composition des échantillons»
[3] «Exemple de lecture: 1/2 > 3/4 signifie: les valeurs moyennes des échantillons 1 et 2 sont significativement supérieures à celles des échantillons 3 et 4.»

concernées. Parmi les troubles psychosomatiques, ce sont une fatigue générale (réponse la plus fréquente pour les échantillons en ligne) ainsi que les douleurs à la nuque, aux épaules ou au dos (réponse la plus fréquente pour les échantillons de référence) qui sont le plus fréquemment citées. Les problèmes de sommeil (3/3/3/4) arrivent en troisième position.

Parmi les troubles émotionnels / psychiques les plus significatifs figurent une humeur irritable (2/1/1/1), des difficultés à se détendre après le travail (1/3/3/2) ainsi qu'une hypersensibilité (4/3/2/4).

Différences intéressantes et mesures requises

La comparaison des échantillons en ligne[2] avec les échantillons de référence[2] révèle des différences intéressantes. Celles-ci sont présentées dans les illustrations 1 à 3. Les échantillons en ligne affichent des valeurs au niveau des causes de stress et des troubles du bien-être nettement supérieures. Cet état de fait souligne l'importance du site Internet. Ainsi, les visiteurs du site Internet qui complètent la check-list semblent être exposés à un niveau de stress plus élevé et leur bien-être semble plus dégradé que les échantillons de référence.

Parmi les personnes fortement à très fortement concernées par le stress, près de 60 % accordent une très grande importance aux mesures d'élimination du stress. A l'inverse, très peu de personnes estiment qu'elles n'ont pas ou peu d'importance.

Le besoin en mesures d'élimination du stress est donc élevé, aussi bien du côté des échantillons en ligne fortement concernés par le stress que du côté des échantillons de référence.

Des efforts supplémentaires s'avèrent nécessaires pour lutter contre le stress négatif. La promotion de la santé ne devrait pas être un thème réservé aux seuls travailleurs. Les cadres des entreprises sont ainsi invités à prendre des mesures adéquates pour réduire de manière ciblée les conséquences négatives du stress.

Check-list pour l'évaluation du stress destinée aux dirigeants d'entreprise

La check-list disponible sur le site est un outil précieux pour les dirigeants et les cadres supérieurs. Elle leur permet en effet d'évaluer la situation de stress de leurs collaborateurs et d'identifier les signaux et les causes de stress au niveau de la direction. Cet instrument constitue en outre une base essentielle pour prendre les mesures adéquates.

Observer les signaux de stress

A l'aide de la check-list, les dirigeants d'entreprise et les cadres peuvent identifier une série de signaux de stress qui apparaissent de manière évidente chez leurs collaborateurs, qu'il s'agisse d'individus ou de groupes. Plus ces signaux se manifestent fréquemment, plus ils indiquent clairement une situation de stress. Une observation attentive, combinée à un échange d'informations avec les collègues, les supérieurs et les collaborateurs, permet de se renseigner de manière plus approfondie.

Causes de stress

Le stress peut avoir différentes causes qui interagissent en ayant un effet cu-

Les cadres doivent identifier les signes de stress et prendre des mesures suffisamment tôt.

mulatif. La section correspondante de la check-list contient une liste des facteurs reconnus comme générateurs de stress sur le lieu de travail, et susceptibles de provoquer des dommages sur le double plan humain et matériel. Les dirigeants ou cadres identifient les causes possibles d'apparition de stress et prennent les mesures adéquates. Font notamment partie de ces mesures:

- **Inviter les collaborateurs à participer à un programme stressnostress.ch:** les collaborateurs remplissent la «Check-list personnelle» en ligne (voir ci-dessus). Celle-ci comporte également une section relative à l'identification des causes de stress. La participation à des entretiens sur le stress est une question de confiance. Les réponses des participants ne doivent pas les desservir ou être utilisées à des fins abusives. Ils doivent en outre être pris au sérieux en tant que personnes. Une participation volontaire, la garantie de l'anonymat ainsi qu'une communication soignée qui assure une information permanente de tous les participants font partie des facteurs de réussite essentiels.

Le stress au poste de travail coûte 4,2 milliards de francs par an en Suisse (étude SECO, 2000)

En réponse à cette étude, le site Internet www.stressnostress.ch propose des informations exhaustives, fondées sur des connaissances scientifiques, pour la prévention et l'élimination du stress. Il a été réalisé conjointement par les organismes suivants:

- Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)
- Suva, Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
- Promotion Santé Suisse
- Fédération suisse des psychologues (FSP)
- Société suisse de médecine du travail (SSMT)
- Société suisse de psychologie du travail et des organisations (SSPTO)
- EPF de Zurich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften (auparavant: Institut für Arbeitspsychologie)
- Université de Berne, Institut de psychologie

- **Organiser des ateliers pour évaluer les résultats et définir des mesures:** les évaluations des collaborateurs sont comparées aux appréciations personnelles. Cette méthode permet ainsi de planifier et d'appliquer conjointement des mesures ciblées d'élimination et de prévention du stress. Quelle est la priorité? Quelles sont les mesures réalisables rapidement avec peu d'effort? Les mesures simples et rapides sont aussi importantes que les actions complexes de plus grande ampleur. Les collaborateurs ont besoin de soutien et de motivation lorsqu'il s'agit de faire face. Il est essentiel de savoir que les rubriques «Elimination et prévention du stress: mesures dans l'entreprise» et «Elimination et prévention du stress: mesures individuelles» du site Internet stressnostress.ch contiennent des indications relatives à la mise en application. («QUI doit faire QUOI, COMMENT et QUAND?».)

- **Besoin d'assistance:** un soutien peut s'avérer nécessaire pour la mise en application. L'échange interne d'informations avec les supérieurs et les collègues constitue une première mesure. S'il y a lieu, il faut faire appel à des spécialistes internes ou externes. Stressnostress.ch et la Fédération suisse des psychologues mettent à disposition deux listes de noms et d'adresses de conseillères et conseillers diplômés en psychologie ou en médecine du travail qui proposent leurs prestations de manière individualisée ou en entreprise.

Rétrospective en équipe

Les mesures ont-elles eu un effet? Ce sujet mais également d'autres questions peuvent faire l'objet d'une discussion en équipe, sous forme de rétrospective. Lors de cette rencontre, on vérifiera si les mesures planifiées ont été appliquées et si elles ont permis d'obtenir les résultats escomptés. Les échecs sont parfois inévitables. Les participants ne doivent pas se laisser décourager par ces derniers. Cela doit au contraire les pousser à se rapprocher de leurs objectifs en initiant de nouvelles mesures ou en améliorant les mesures existantes.

Check-list personnelle: que mesure-t-on?

1. Troubles du bien-être
- Niveau corporel (8 questions; par ex. «Je ressens une fatigue générale»)
- Niveau émotionnel / psychique (8 questions, par ex. «Je suis nerveux(se), irritable»)
- Niveau psychologique (4 questions; par ex. «Je manque de concentration»)
- Problèmes liés au comportement (10 questions; par ex. «Je mange d'une manière irrégulière»)

2. Causes de stress
- Causes dans la vie professionnelle / l'entreprise (16 questions; par ex. «J'ai trop peu de liberté de décision»)
- Causes dans la vie privée / causes générales (8 questions; par ex. «J'ai des problèmes financiers»)

3. Conséquences du stress
- A quel point suis-je touché(e) par le stress?
- Les effets négatifs sont-ils plus forts dans la vie privée ou la vie professionnelle?
- Quelle est l'importance accordée aux mesures d'élimination du stress?

Données sociodémographiques
Sexe, âge (4 catégories), formation (6 catégories) et langue (all./fr., données recueillies à partir de septembre 2005)

Perspectives

A partir de l'an prochain 2009, stressnostress.ch sera également disponible en italien. Nous procéderons par ailleurs à une légère rénovation technique du site Internet pour offrir une présentation plus conviviale. Il sera par exemple possible d'adapter la taille de la police aux besoins de l'utilisateur.

Toutes vos suggestions d'amélioration de la présentation du site Internet sont les bienvenues. Pour ce faire, utilisez le formulaire disponible sous le lien suivant:
http://www.stressnostress.ch/d/15-userfeedback/feedback-d.php (allemand) ou http://www.stressnostress.ch/f/15-userfeedback/feedback-f.php (français).

Isabelle Querbach
hygiéniste du travail, SECO,
Inspection du travail Ouest,
Lausanne

Femmes enceintes dans les commerces d'animaux.

Le SECO a réalisé une enquête sur les risques liés au contact avec les animaux pour les femmes enceintes qui travaillent dans des commerces qui vendent des animaux. Les animaux provenant d'élevage, le risque qu'ils soient porteurs de maladies est très faible. Une bonne hygiène après chaque contact avec les animaux est néanmoins nécessaire.

Les femmes enceintes représentent une catégorie de travailleurs particulièrement sensible et il convient de les protéger correctement. Pour mémoire, les employeurs sont tenus de réaliser une analyse de risques et d'en communiquer les résultats ainsi que les recommandations à prendre en cas de grossesse à toute femme en âge de procréer. L'analyse de risque doit en principe être faite avant même qu'une femme ne travaille dans l'entreprise.

L'hygiène est particulièrement importante pour les femmes enceintes qui s'occupent d'animaux.

Enquête du SECO

Le SECO s'est intéressé à cette thématique car il a constaté qu'il y avait une lacune dans les connaissances à ce sujet. Les commerces d'animaux étant majoritairement de petites entreprises, non organisées au sein d'une association, une telle enquête était nécessaire pour évaluer si le risque lié aux animaux et aux zoonoses qu'ils peuvent véhiculer est important ou non. Le but était de pouvoir émettre des recommandations destinées aux femmes enceintes. La particularité du travail dans les commerces qui vendent des animaux par rapport aux autres commerces est le contact avec les animaux eux-mêmes ainsi que les soins qu'il faut leur donner.

Zoonoses

Les animaux peuvent être porteurs de toute une série de maladies dont certaines sont transmissibles à l'homme. Un certain nombre de zoonoses sont relativement anodines ; les symptômes lors de la transmission à l'humain étant très diffus, il est difficile d'évaluer le nombre de cas de transmission. Certaines maladies sont néanmoins critiques pour la femme enceinte. Il s'agit en particulier de la listériose (souris), de l'ornithose-psittacose (perroquets) et de la toxoplasmose (chats). La salmonellose (milieux humides) n'induit pas directement d'atteinte pour le fœtus, mais les symptômes de cette maladie (diarrhée, fièvre, nausées, vomissements, crampes abdominales,…) peuvent provoquer un avortement spontané. La toxoplasmose est transmise par les chats, elle n'entre donc pas en ligne de compte dans les commerces d'animaux. En effet ces commerces vendent rongeurs, poissons, oiseaux et reptiles uniquement.

Définition: une zoonose est une maladie qui peut se transmettre de l'animal à l'homme

La listériose est transmise par voie alimentaire et de manière exceptionnelle par les produits de mise-bas. Étant donné qu'il ne s'agit pas ici d'élevage, mais de vente uniquement, cette maladie n'est pas non plus à retenir. La salmonellose peut facilement être transmise par les milieux humides, tels qu'aquariums ou terrariums. Une bonne hygiène est néanmoins suffisante pour éviter la contamination. L'ornithose-

psittacose se transmet par les volailles et les oiseaux d'ornement tels que les perroquets. La transmission se fait par inhalation d'aérosols de poussières ou de fientes contaminées. C'est donc la maladie la plus critique.

Provenance des animaux

L'importation d'animaux vivants est soumise à réglementation; celle-ci est trop contraignante même pour les grands magasins d'animaux. De ce fait les animaux vendus dans les commerces en Suisse proviennent tous d'élevages, généralement de la région. Les seuls animaux qui sont importés sont les poissons. Ils le sont généralement par un grossiste, qui se charge de faire la quarantaine et l'acclimatation avant de les vendre aux commerces. Ces poissons proviennent eux-mêmes d'élevages, essentiellement en Asie. Le fait que les animaux proviennent d'élevages limite considérablement le risque de transmission de maladies. Par ailleurs il n'y a pas de risque d'importation de maladies exotiques.

Travail avec les animaux

Lors des différentes visites effectuées pour de cette enquête, nous avons pu constater que les employés travaillent toujours à mains nues, même lorsqu'il s'agit de nettoyer les litières. Dans la majorité des cas, ces personnes possèdent elles-mêmes des animaux de compagnie et elles ne traitent pas différemment les animaux qu'elles soignent dans le cadre de leur travail. De ce fait il serait probablement très difficile d'introduire le port systématique de gants. Le port de gants est par contre nécessaire lorsque des médicaments sont administrés aux poissons (contiennent du formaldéhyde). Il est donc important de renforcer les mesures d'hygiène après la manipulation des animaux.

Recommandations à l'égard des femmes enceintes

Lors de la grossesse le contact avec les oiseaux et leurs fientes doit être complètement proscrit. L'ornithose-psittacose est certes une maladie peu fréquente, mais ses conséquences sont telles (avortement spontané, mort du fœtus, naissances prématurées) qu'il convient d'écarter tout risque.

L'hygiène après tout contact avec les animaux doit être irréprochable. Le mieux est de discuter avec le vétérinaire qui suit les animaux pour déterminer quel est le savon à utiliser et comment se laver correctement les mains avec. Les prescriptions générales concernant les travaux dangereux et pénibles s'appliquent naturellement aussi (cf. OProMa).

Particulièrement délicat pour les femmes enceintes: le contact avec les oiseaux et leurs déjections.

Urs Kaufmann
ing. dipl. EPF, hygiéniste du travail, Suva, secteur physique, team ergonomie, Suva, Lucerne

Thomas Läubli
collaborateur scientifique, SECO, ressort Travail + Santé, Zurich

Travailler sans souffrir du dos.

Quelles charges un être humain peut-il soulever? Les médecins du travail et les spécialistes de la Suva sont régulièrement confrontés à cette question ou à des questions du même ordre. Les nouvelles valeurs indicatives pour les contraintes physiques dans la liste des «Valeurs limites d'exposition aux postes de travail 2009» y répondent. Les troubles de l'appareil locomoteur seront l'un des thèmes phares de l'inspection du travail dans les années à venir.

«Bonjour! Existe-t-il une disposition légale régissant le poids en kg qu'une personne peut soulever? L'âge a-t-il une influence? Pouvez-vous m'indiquer où je peux trouver des renseignements à ce sujet? Merci et cordiales salutations»

Les spécialistes de la Suva reçoivent quotidiennement de telles demandes de la part des employeurs mais aussi de la part d'épouses inquiètes pour leur mari souffrant de douleurs dorsales. La nouvelle liste «Valeurs limites d'exposition aux postes de travail 2009»[1] de la Suva y répond désormais. Le chapitre 4 «Valeurs indicatives pour les contraintes corporelles» dit en effet:

> «Les valeurs indicatives de poids tolérables sont de 25 kg pour les hommes et de 15 kg pour les femmes.
>
> Lors du levage et du port réguliers de charges (manutention), il faut effectuer une apprécia-tion de risque à partir de charges de 12 kg pour les hommes et de 7 kg pour les femmes».

Ces valeurs sont conformes aux dispositions de l'article 25, section 4 «Charges» du commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) ainsi qu'à des normes internationales.

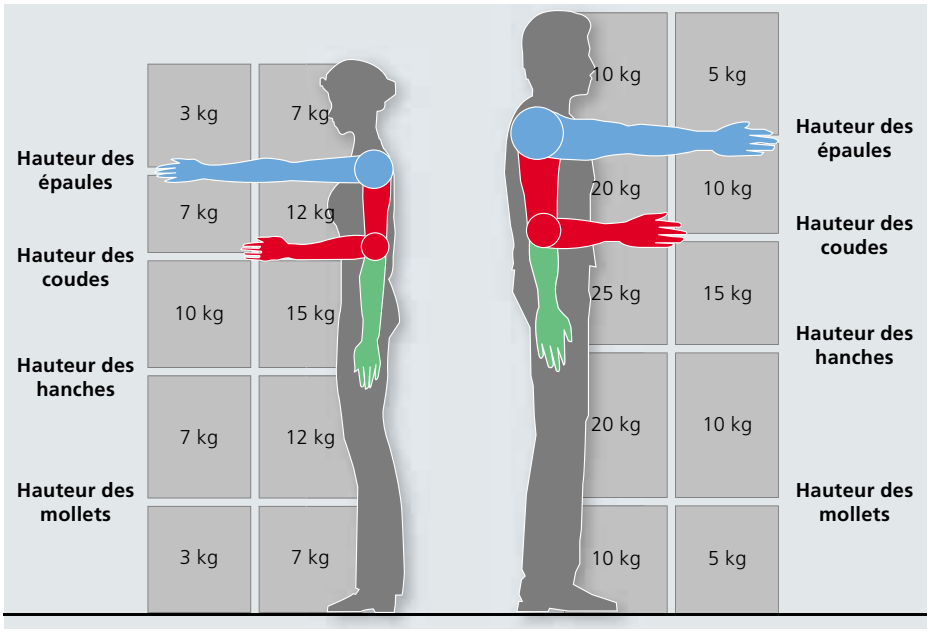


Fig. 1: Contrainte maximale par rapport à l'axe du corps.

D'autres facteurs doivent encore être pris en compte

Cette réponse simple ne répond pourtant pas de manière exhaustive aux questions posées. Dans le cadre de l'évaluation des risques liés aux charges, le poids n'est qu'un aspect parmi d'autres. Ainsi, on attend plus des hommes que des femmes. Les personnes âgées sont moins résistantes, sans parler des dispositions particulières s'appliquant aux femmes enceintes ou aux jeunes. Outre ces facteurs humains, il faut aussi tenir compte de la maniabilité de la charge, de la possibilité de la porter en posture droite et près du corps. La fréquence et la durée durant laquelle les charges doivent être manipulées sont des données primordiales.

Il est par conséquent recommandé d'examiner toutes les activités au cas par cas: celles nécessitant de déplacer des charges lourdes à la main, ainsi que celles nécessitant de manipuler des

[1] Valeurs limites d'exposition aux postes de travail 2009, réf. Suva 1903. Quand le poids est faible, la contrainte pour le dos dépend avant tout de la durée de la sollicitation. Les risques pour la santé peuvent dès lors être sensiblement réduits en observant des pauses assez longues. Lorsque les dimensions du poste de travail engendrent des postures non naturelles (postures forcées), la capacité de résistance sans risque est nettement réduite dans le temps. Pour les charges plus lourdes, la contrainte dépend fortement du bras de levier par rapport au point de rotation au niveau de la colonne lombaire. Plus la charge sera éloignée du centre de gravité du corps et de la zone des hanches, plus le risque sera élevé si le poids n'est pas réduit en conséquence (voir fig. 1).

charges apparemment plus légères, mais ce très fréquemment.

On peut procéder soi-même à une première analyse des risques en se servant du document «Test d'ergonomie: levage et transport manuels de charges»[2] ou de l'instrument d'évaluation «Risques pour l'appareil locomoteur»[3].

Posture correcte lors du levage d'une charge.

Test d'ergonomie: levage et transport manuels de charges

Une analyse sommaire de la situation peut être effectuée en quelques minutes sur place sous la forme d'une notation grâce à quatre critères principaux faciles à déterminer. En fonction du nombre de points atteints, des mesures d'amélioration s'imposeront plus ou moins. Le niveau des différentes notes des critères évalués (temps d'exposition, poids de la charge, posture ou conditions d'exécution) fournissent de premiers indices quant au moyen le plus efficace d'agir sur le critère qui sera déterminant.

Lorsque le poids dépasse 25 kg pour les hommes ou 15 kg pour les femmes, il faut dans tous les cas faire quelque chose. La formule STOP éprouvée aide à procéder systématiquement et à se conformer aux dispositions du commentaire de l'art. 25 OLT 3:

- **S**tratégie: s'entendre par exemple avec le fournisseur sur un conditionnement plus petit.
- **T**echnique – mettre à disposition et utiliser des outils techniques: il y a presque toujours une solution (voir par exemple www.suva.ch/fr/lieferantenliste, rubrique Produits ergonomiques pour l'industrie et l'artisanat dans le menu déroulant).
- **O**rganisation – améliorer les conditions organisationnelles: veiller à ce que l'on travaille par exemple en binôme ou à ce que suffisamment d'interruptions du travail (phases de régénération) soient possibles.
- **P**ersonnel – mesures axées sur les personnes: l'alinéa 3 de l'art. 25 OLT 3 dit sans ambiguïté: «Les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé liés au déplacement de charges et ils doivent recevoir des explications sur la manière de lever et de déplacer correctement des charges».

Si ces mesures sont appliquées, on peut aussi déplacer des charges plus lourdes. Quand des professionnels sont par exemple appelés à transporter un piano, ils procèdent à une reconnaissance préalable des lieux. Ils seront au moins à trois pour le déménagement. Ils auront prévu tous les moyens techniques nécessaires tels que des sangles, des plateaux roulants, etc. et sauront comment travailler en équipe pour ne pas trop malmener leur dos. Ainsi, il leur restera suffisamment de force pour pratiquer encore un peu de sport le soir. Rappelons que les travaux de ce type ne conviennent en général qu'aux hommes en parfaite condition physique.

Instrument d'évaluation «Risques pour l'appareil locomoteur»

L'instrument d'évaluation «Risques pour l'appareil locomoteur» permet de déterminer si l'entreprise respecte les exigences légales et notamment l'OLT 3 concernant la prévention des troubles de l'appareil locomoteur imputables au travail pour l'aménagement du poste de travail. Si les contraintes liées au travail sont trop fortes, des mesures préventives doivent être prises. Le cas échéant, une expertise technique sera nécessaire. L'instrument d'évaluation a été développé à partir d'instruments d'analyse ayant fait leurs preuves au plan international et en collaboration avec des experts en ergonomie, les inspections cantonales du travail et la Suva. Ce document peut largement contribuer à améliorer la protection de la santé dans l'entreprise. Il permet aussi de procéder à une évaluation dans les cas de travaux répétitifs avec des efforts en apparence faibles qui peuvent néanmoins engendrer des troubles en présence de postures ou de conditions de travail défavorables.

[2] Test d'ergonomie: levage et transport manuels de charges; réf. Suva 88190; www.suva.ch/waswo-f/88190

[3] Instrument d'évaluation «Risques pour l'appareil locomoteur» (http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/02297/index.html?lang=fr)

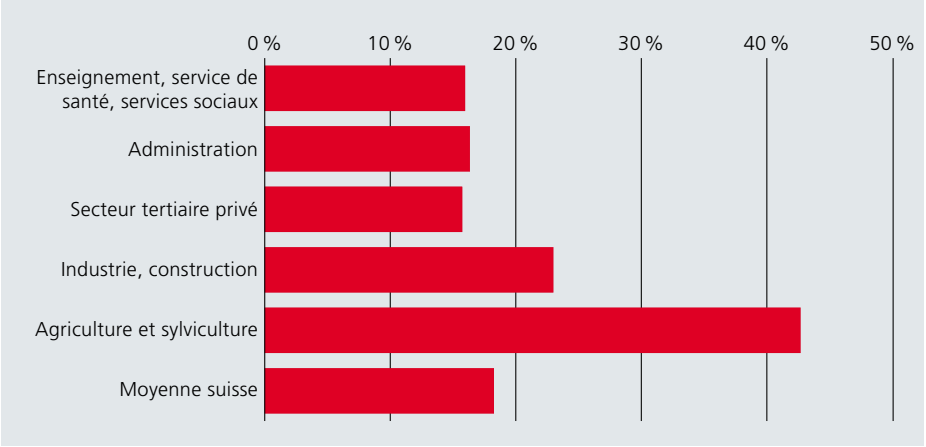


Fig. 2: Fréquence des douleurs dorsales (également) imputables au travail dans la population active de Suisse et pour des secteurs économiques choisis. Source: élaboré d'après les données de la 4e enquête européenne sur les conditions de travail 2005.

Troubles de l'appareil locomoteur: thème phare de l'inspection du travail en 2010 et 2011

Malgré les changements structurels de l'économie suisse, les troubles de l'appareil locomoteur ne diminuent pas. Les problèmes dorsaux et autres troubles de l'appareil locomoteur sont souvent causés ou aggravés par le travail. Les facteurs découlant du travail font partie des éléments déterminants pour une guérison rapide. Deux nouvelles études commandées par le SECO révèlent que les affections de l'appareil locomoteur et les absences qui en découlent se multiplient en Suisse comme dans les autres nations industrialisées. Les diverses contraintes au travail et plus particulièrement le levage et le transport de charges lourdes, le stress ainsi qu'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont parmi les causes les plus fréquentes de ces affections. Les frais qui en découlent pour les entreprises en Suisse sont de l'ordre de 3,5 milliards de francs par an.

Le calcul de ces frais pour les entreprises ne tient pas compte des cas d'invalidité ni des retraites anticipées par manque de données. En 2008, 51 271 personnes ont touché une rente AI pour troubles musculo-squelettiques. Un tiers environ de ces cas relevant de l'AI est mis sur le compte des contraintes professionnelles. Une application résolue de la loi sur le travail permettrait sans doute de réduire sensiblement un déficit qui atteint plusieurs milliards dans l'assurance-invalidité.

La simulation des coûts pour les entreprises démontre que les pertes d'efficacité pour les actifs travaillant dans des conditions de travail défavorables dépassent nettement les pertes dues à l'absentéisme. Ce postulat s'applique autant aux actifs malades qu'à ceux qui sont (pour le moment) en bonne santé. Des études étrangères mettent en évidence que le recours à des ergonomes pour de tels postes de travail permettrait des gains de productivité potentiels de 5 à 40 %. Les postes de travail inconfortables et néfastes du genre sont aussi répandus en Suisse. Des améliorations ergonomiques permettraient d'économiser plus de 5 milliards de francs pour toute la Suisse en tablant sur l'hypothèse prudente d'un gain de productivité de 5 %.

Cette situation a conduit le SECO à lancer en collaboration avec les inspections cantonales du travail et la Suva, l'opération d'exécution prioritaire «Troubles de l'appareil locomoteur». Cette opération doit inciter à une observation plus rigoureuse des prescriptions de la loi sur le travail (LTr) et de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) en matière de contraintes corporelles.

Une personne sur trois souffre du dos

D'après la 4e enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2005[4], 31 % des actifs affirment que leur travail nuit à leur santé (voir fig. 2). Les douleurs dorsales sont citées particulièrement souvent.

La protection de la santé est une mission pour l'entreprise

Une protection efficace de la santé suppose une collaboration entre employeurs et salariés. Les conditions de travail doivent être aménagées de manière à ne pas imposer de contraintes dangereuses. Abstraction faite du poids, la posture joue un rôle clé pour le levage et le transport de charges, d'où l'importance cruciale de la formation et de l'application de techniques de travail ménageant le corps pour les jeunes et les travailleurs concernés. Il faut aussi prévoir suffisamment de phases de récupération afin de préserver la résistance physique durant le travail.

[4] Graf M, Pekruhl U, Korn K, Krieger R, Mücke A et Zölch M: 4e enquête européenne sur les conditions de travail 2005 – Résultats choisis selon la perspective suisse, SECO, conditions de travail, Berne, 2007.

Bases légales

Valeurs limites d'exposition aux postes de travail 2009, Suva
www.suva.ch > SuvaPro > Médecine du travail > Valeurs limites d'exposition aux postes de travail

Art. 25 «Charges» OLT 3
www.admin.ch > Documentation > Législation > Recueil systématique > Droit interne, rubrique Travail > RS 822.113 Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail

Infos et outils complémentaires:

http://www.suva.ch/fr/Ergonomie
www.conditionsdetravail.ch > Protection de la santé au poste de travail

Hans Näf
ing. él. dipl. ETS/UTS
SECO, Inspection du travail Est, Zürich

CFST Liste de contrôle **«Fosses de réparation».**

La liste de contrôle CFST «Fosses de réparation» a été élaborée par un groupe de travail paritaire sur demande des inspecteurs cantonaux du travail. Elle peut se révéler utile dans le cadre de l'évaluation des fosses de réparation, mais elle n'a pas la prétention de remplacer les moyens d'évaluation approfondie d'une grande variété de fosses de réparation. Aujourd'hui, les fosses de réparation se rencontrent principalement dans les ateliers de maintenance destinés aux camions ou dans les dépôts de trains, de bus et de trams.

Elaboration de la liste de contrôle

Les aspects concernant la sécurité des fosses de réparation étant nombreux, l'enjeu majeur était de répondre aux besoins du plus grand nombre d'entre elles. Cette liste de contrôle ne devait toutefois pas excéder quatre pages A4. Dans les domaine de l'hygiène du travail, de la ventilation des fosses ainsi que des risques d'explosion et d'incendie, seuls ont pu être abordés les principaux aspects touchant à la sécurité. Martin Gschwind, chef du secteur chimie de la Suva, a fourni une précieuse contribution à la rédaction du chapitre consacré à la prévention des explosions. Le groupe de travail le remercie vivement de son aide et de ses éclaircissements au sujet de la ventilation des fosses de travail. La coordination des avis et angles de vue individuels des membres du groupe de travail constituait un deuxième enjeu. Il est aussi apparu que certains standards (éléments de couverture, largeur des passerelles, garde-corps, etc.) variaient selon les branches. Il a donc fallu trouver un consensus afin d'uniformiser les normes de sécurité.

Principaux dangers des fosses

Les principaux dangers sont les suivants:
- faux pas, glissades
- chutes dans le vide ou de plain-pied
- accumulation de vapeurs nocives
- risque d'incendie et d'explosion (mauvaise ventilation)
- heurts, blessures à la tête
- postures contraignantes

Thématique et conception

A partir des principaux dangers répertoriés, la liste de contrôle a été subdivisée en plusieurs grands chapitres:
- accès aux fosses
- échelles et escaliers
- marquages, garde-corps, éléments de couverture
- travaux dans des fosses ouvertes
- éclairage et ventilation
- équipements de protection individuelle
- organisation, formation, comportement

Utilisation

Cette liste de contrôle sera utile dans le cadre de l'évaluation des mesures de protection de la santé et de sécurité au travail applicables aux fosses de réparation. Elle recouvre de nombreux aspects, mais elle n'est pas exhaustive. La forme, les dimensions et les domaines d'utilisation des fosses de réparation étant variés, une simple liste de contrôle ne saurait répondre à l'ensemble des besoins. Pour ce qui est de la protection contre les explosions, de l'hygiène du travail, des garde-corps, des équipements de protection individuelle et autres, le lecteur est invité à consulter d'autres publications spécialement dédiées à ces questions. La nouvelle liste de contrôle «Fosses de réparation» constitue avant tout un outil d'évaluation générale.

La présente liste de contrôle a été élaborée en collaboration avec les partenaires suivants:
- Union professionnelle de l'automobile, Hansruedi Ruchti
- CFST, Martina Köllinger
- SECO, Inspection fédérale du travail, Hans Näf (présidence)
- CFF, unité centrale sécurité, Beat Winterberger
- Suva, sécurité au travail Lucerne, Xaver Bühlmann
- DDPS, base logistique de l'armée, Paul Keller
- deux représentants des inspecteurs cantonaux du travail:
  – Charles Z'Graggen, canton d'Uri
  – René Schraner, canton de Zurich

Liste de contrôle **CFST**
Fosses de réparation

Réf. CFST 6806.f

Nouveaux moyens d'information de la Suva

Bruxelles elle aussi convaincue par des conseils de Suisse

Réf. 84021.f

Le dépliant «Postes de travail informatisés. 10 conseils pour votre santé et votre bien-être» a été actualisé et réédité. Cette publication comporte une quantité limitée de textes ainsi que des illustrations explicites. Bien qu'il ait été élaboré à l'origine en Suisse, un Etat non membre de l'Union européenne, ce dépliant a également convaincu Bruxelles: les versions française et anglaise sont ainsi utilisées depuis peu dans l'UE pour sensibiliser les députés, leurs assistants ainsi que d'autres acteurs de la scène européenne.

Postes de travail informatisés. 10 conseils pour votre santé et votre bien-être, 12 pages (105 x 210 mm), réf. 84021.f

Bonne qualité de l'air à l'intérieur des tunnels: un droit pour tous

Réf. 88232.f

Les substances nocives présentes lors de la construction de tunnels peuvent être à l'origine de maladies voire même, dans les cas les plus graves, de décès. Il est par conséquent indispensable de disposer d'une information et de connaissances techniques de qualité à tous les niveaux. Les responsables ont désormais à leur disposition un support pédagogique à l'attention des constructeurs de tunnels, sous la forme d'une présentation PowerPoint. Cette dernière a été élaborée en commun par la Suva, le SECO, l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT), la Fédération Infra ainsi que les syndicats Syna et Unia.

Cet instrument de formation électronique a été complété par une brochure à distribuer aux travailleurs avant ou après l'instruction. Celle-ci permet de transmettre les connaissances techniques requises et indique ce que les travailleurs peuvent faire par eux-mêmes pour contribuer à une bonne qualité de l'air dans les tunnels.

- *Bonne qualité de l'air à l'intérieur des tunnels: un droit pour tous. Connaissances techniques destinées aux travailleurs. Support pédagogique sous http://www.suva.ch/air-tunnel.*
- *Brochure: Qualité de l'air à l'intérieur des tunnels: un droit pour tous. Connaissances techniques destinées aux travailleurs. 24 pages A5, réf. 88232.f*

Elimination de moisissures. Vos collaborateurs disposent-ils d'une protection efficace?

Réf. 44081.f

Les travaux d'élimination de moisissures peuvent être dangereux pour la santé. Les personnes qui les exécutent risquent des irritations de la peau et des yeux ainsi que des allergies et de la fièvre. Comment s'en protéger? Cette nouvelle publication s'adresse aux employeurs, aux supérieurs, aux médecins du travail et aux autres spécialistes de la sécurité au travail. Elle décrit les dangers biologiques et chimiques qu'impliquent les travaux d'assainissement de zones contaminées par des moisissures et présente les mesures à suivre.

Elimination de moisissures au sein de bâtiments. Vos collaborateurs disposent-ils d'une protection efficace? 20 pages A4, réf. 44081.f

Des solutions pour éviter les dommages corporels et matériels

Réf. 44033.f

Les propriétaires d'immeubles ont intérêt à protéger leurs biens contre tout dommage éventuel afin d'en préserver la valeur, et ce par un contrôle, un nettoyage et un entretien réguliers des façades, fenêtres et toitures. Les futurs travaux d'entretien doivent être inclus dans les plans et projets de construction. Outre la conception des bâtiments, il faut donc aussi prévoir des équipements installés à demeure, des appareils mobiles et un concept de maintenance. Cette publication revue et corrigée, destinée aux architectes et aux maîtres d'ouvrage, montre différentes possibilités rationnelles et sûres pour l'entretien des bâtiments neufs ou existants.

Des solutions pour éviter les dommages corporels et matériels.
Equipements pour le nettoyage et l'entretien des fenêtres, façades et toitures.
Feuillet d'information (édition revue et corrigée), 20 pages A4, réf. 44033.f

«Ne sous-estime jamais les risques de ton travail en forêt.»

La Suva a lancé en août 2009 la campagne «Comportements à risques en forêt» avec des objectifs clairs: la gravité des accidents professionnels dans les entreprises forestières doit être réduite sensiblement et leur fréquence baisser de 25 pour cent. Les apprentis ne doivent pas être plus souvent victimes d'accidents que leurs collègues plus âgés. C'est dans ce contexte que sont parues diverses publications sur support papier, électronique et audiovisuel.

- **Règles de sécurité pour les travaux d'abattage**
  L'abattage est la première cause d'accident. Identifier et maîtriser les dangers nécessite des connaissances, un savoir-faire et de l'expérience. Même les professionnels les plus aguerris ne sont pas à l'abri d'un accident. C'est pourquoi il est d'autant plus important de toujours se rappeler les règles de sécurité. Outre un dépliant présentant les 10 règles prioritaires, les responsables des entreprises forestières et les formateurs ont désormais un court-métrage à leur disposition. Il traite avant tout de l'importance de déterminer un lieu de retraite sûr au début de la chute de l'arbre, l'un des points forts de la campagne.

Réf. 84034.f

- *Les 10 règles prioritaires pour les travaux d'abattage. Ne sous-estime jamais les risques de ton travail en forêt. Dépliant, 8 pages, réf. 84034.f*
- *Le lieu de retraite – mon assurance-vie, film, durée: 6 minutes, réf. DVD 369.d/f/i*

- **Un outil à destination des formateurs et apprentis**
  Nouvel outil important, Trèfle à 4 permet d'évaluer systématiquement les dangers et de préparer le travail. L'utilisation méthodique de ce support durant le processus de formation doit aider l'apprenti à adopter une démarche systématique au cours des travaux à risques. Cet outil a été développé en collaboration avec des formateurs du secteur de la sylviculture. Un mode d'emploi disponible sur Internet fournit des renseignements sur l'objectif de Trèfle à 4 et donne des consignes quant à son utilisation.

Réf. 88234.f

- *Le trèfle à 4 – support d'analyse des risques pour la formation de base des bûcherons-forestiers CFC, Matériel didactique, 2 pages (120 x 85 mm), réf. 88234.f*
- *Mode d'emploi du trèfle à 4, 1 page A4, seul le téléchargement est possible sous www.suva.ch/waswo/88235*

Vous trouverez des indications relatives à d'autres publications et dispositifs d'information sur le site Internet de la campagne: www.suva.ch/risques-en-foret.

Nouvelles listes de contrôle

Pour déterminer les dangers et planifier les mesures dans les entreprises, de nouvelles listes de contrôle viennent de paraître:

- *Musique au poste de travail, réf. 67121.f*
- *Utilisation de microorganismes, réf. 67149.f*
- *Mesures techniques de protection contre le bruit, réf. 67171.f*

Réf. 67121.f

Réf. 67149.f

Réf. 67171.f

Ces listes de contrôle peuvent être commandées à la Suva ou imprimées à partir de son site web (www.suva.ch/listes-de-controle). Vous trouverez également sur Internet un aperçu de toutes les listes de contrôle de la Suva publiées jusqu'ici.

Nouveautés sur Internet

- *Protection de la santé – programme des cours 2010*

Lorsque vous vous rendrez sur la page «Protection de la santé – programme des cours» de la Suva, vous trouverez une offre diversifiée de séminaires et de cours spécialisés. Ceux-ci s'adressent principalement aux personnes qui ont une certaine influence dans les entreprises au niveau de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Vous trouverez également dans le programme des informations relatives aux séminaires de la CFST «Chargés de sécurité» et «Formation pour les ingénieurs de sécurité».
www.suva.ch/cours

- *«Vous disiez?» – Dossier d'enseignement sur le bruit et les lésions de l'ouïe*

Souvent, les jeunes gens s'exposent à des niveaux sonores beaucoup trop élevés – par exemple en travaillant sans protecteurs d'ouïe ou en écoutant de la musique avec des écouteurs. Grâce à ce nouveau dossier d'enseignement «Vous disiez?» disponible sur Internet, la Suva souhaite sensibiliser les jeunes aux dangers du poste de travail et des loisirs. «Vous disiez?» a été conçu pour les élèves des écoles professionnelles, des collèges, des écoles secondaires supérieures et des écoles de degré diplôme. Il se compose des éléments suivants: une présentation PowerPoint, des informations de base pour les enseignants, des réponses aux questions les plus fréquemment posées, des exercices de consolidation pour les apprenants (quatre niveaux de difficultés), un test initial et un test final.
www.suva.ch/vous-disiez

- *Comportements à risques en forêt*

La Suva a lancé en août 2009 la campagne «Comportements à risques en forêt» (cf. article ci-dessus). Vous trouverez des informations relatives à cette campagne à l'adresse
www.suva.ch/risques-en-foret.

Affichettes pour les entreprises

- *Expérience partagée, espoir de vies sauvées. Format A4, réf. 55270.f*
- *Travailleurs en plein air: le soleil veut votre peau! Format A4, réf. 55272.f*
- *N'écoutez de la musique qu'en l'absence de danger. Format A4, réf. 55274.f*

Réf. 55270.f

Réf. 55272.f

Réf. 55274.f

Toujours à la pointe de l'actualité

- Qui peut répondre 10 fois «Oui»? Un test pour les pros de l'échelle, dépliant,12 pages, réf. 84004.f
- Musique et troubles de l'ouïe, feuillet d'information, 20 pages A4, réf. 84001.f

Réf. 84004.f

Réf. 84001.f

Commandes

Les moyens d'information mentionnés ci-dessus peuvent être obtenus à la Suva, service clientèle central, case postale, 6002 Lucerne
Tél. 041 419 58 51, fax 041 419 59 17

Téléchargement ou commande en ligne: www.suva.ch/waswo-f

Robert Hartmann, rédacteur
Suva, communication d'entreprise, Lucerne

André Sudan
ingénieur de sécurité,
secrétariat de la CFST,
Fribourg

Daniel Stuber
directeur de communication,
secrétariat de la CFST,
Fribourg

Projet «Vision 250 vies» «Eviter des accidents, pour sauver des vies».

Pourquoi ce projet?

La «Vision 250 vies» vise à éviter 250 accidents professionnels mortels d'ici à 2015 et autant de cas d'invalidité grave. Pour ce faire, il faut diminuer de plus de la moitié le nombre d'accidents graves, c.-à-d. ne pas dépasser un maximum de 35 cas mortels par an en 2015. Cet objectif correspond à la stratégie actuellement poursuivie par l'Union Européenne dans le domaine de la promotion de la sécurité et de la santé au travail. La CFST a chargé les organes d'exécution de procéder à la réalisation de la vision.

L'organisation

La Suva réalise le projet pour les branches faisant partie de son domaine de compétence. Le SECO et les Offices cantonaux du travail ont chargé la CFST de réaliser ce projet pour leurs propres domaines. Pour cela, deux personnes, engagées depuis le 1er juin 2009, travaillent au secrétariat de la CFST à Fribourg. Il s'agit de M. André Sudan, ingénieur de sécurité et de M. Daniel Stuber, directeur de communication. Un groupe d'accompagnement a également été créé. Présidé par M. Christophe Iseli (inspection cantonale du travail de Fribourg), il est composé de M. Peter Meier (inspection cantonale du travail de Zurich), M. Fabrice Sauthier (SECO Lausanne) et M. Erwin Buchs (CFST Fribourg).

Le projet

Le projet consiste à proposer des actions concrètes en collaboration avec les organisations des branches et avec les organisations spécialisées. Les excellentes actions mises en place par ces organisations seront complétées par des actions supplémentaires issues du projet «Vision 250 vies». La collaboration peut être financière, logistique et communicative. Les branches à risque sont ciblées de façon empirique et en fonction d'indicateurs divers comme les analyses d'accidents, les statistiques, les expériences des spécialistes qui travaillent déjà dans les domaines respectifs. Il est primordial que ce projet soit visible et disponible pour tous nos partenaires et toutes les personnes concernées de près ou de loin par la sécurité au travail. Il est important qu'il devienne un recueil d'information connu et une source d'outils utiles et intéressants allant dans le sens du développement durable.

Les actions

Les objectifs sont les suivants: mettre à profit les expériences tirées des accidents graves, améliorer l'estimation des risques et les comportements adoptés face aux risques, renforcer l'exécution selon la meilleure pratique en se focalisant sur les postes de travail à risques élevés, responsabiliser les employeurs et les travailleurs, et favoriser l'éducation dans le domaine de la sécurité L'éventail des actions possibles est très large (fig.1). Il est envisageable de faire une action très ciblée, par exemple pour un seul métier, ou une seule activité. Dans l'enchaînement des causes pouvant déboucher sur un dommage, cette action concerne plutôt une cause ou un petit nombre de causes. C'est une action pointue, plutôt dans le domaine technique ou organisationnel. Il est également possible de faire une action beaucoup plus généraliste. Ce type d'action touche l'aspect de la prise de conscience, de la responsabilité personnelle, de l'éducation, de la formation. C'est un investissement à moyen, voire à long terme. Pour les plus jeunes cela consiste à favoriser les bonnes réflexions et les bons réflexes en ma-

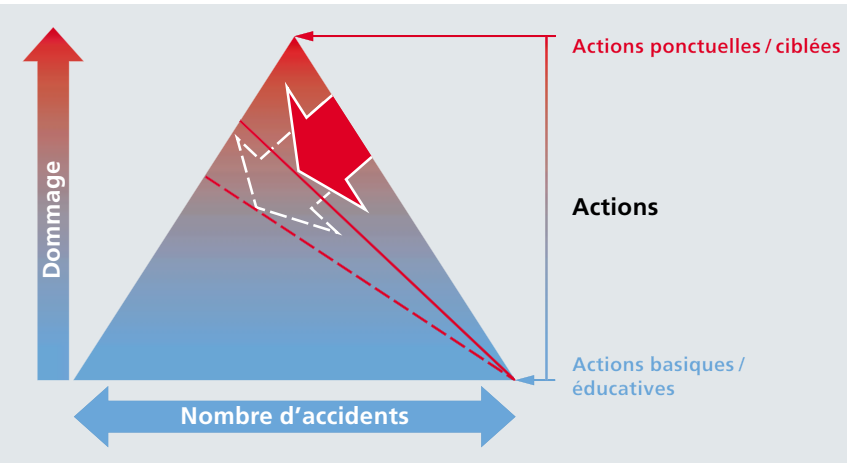


Fig.1 Actions possibles.

tière de sécurité. Pour les plus anciens, cela veut dire une remise en question, l'abandon des «mauvaises» habitudes pour appliquer un savoir-faire plus en adéquation avec la sécurité. C'est une action plutôt dans le domaine humain. La diversité et la complémentarité de plusieurs actions devrait générer l'impact optimal.

L'effet recherché est de modifier le «triangle» dans le sens de la flèche, ce qui aura pour conséquences de diminuer le nombre d'accident et le dommage, dont le dommage maximal qui est le décès, symbolisé sur la figure par la pointe du triangle.

La mise en œuvre

Des actions devraient déjà être réalisées durant le dernier trimestre 2009. La suite ira en crescendo jusqu'au terme du projet.

Deux nouveaux collaborateurs au secrétariat de la CFST pour le projet «Vision 250 vies»

Au début juin 2009 André Sudan et Daniel Stuber ont commencé leur activité dans le cadre de la mise en œuvre du projet «Vision 250 vies».

André Sudan est ingénieur de sécurité. Depuis le premier juin 2009, il travaille au sein de la CFST pour le projet 250 vies, plus exactement pour la partie du projet placée sous la responsabilité des cantons et du SECO. Il habite Villars-sur-Glâne est marié et père de quatre enfants.

Né en 1957 à Fribourg, d'origine gruyérienne, M. Sudan a une formation de base d'ingénieur HES en électricité. Celle-ci a été complétée par une formation d'ingénieur de gestion puis par un diplôme fédéral de formateur en entreprise et, finalement, par la formation CFST d'ingénieur de sécurité.

Diverses activités dans le domaine du développement de projet, de la formation ainsi que de la santé et la sécurité au travail dans une grande entreprise de Fribourg constituent les grandes lignes de son parcours professionnel.

Agé de 39 ans, **Daniel Stuber** est directeur de communication et travaille depuis juin 2009 au sein de la CFST comme conseiller en communication pour le projet «Vision 250 vies». Il habite à Bienne dans un environnement bilingue, est marié et père de deux enfants.

Après avoir achevé une formation commerciale de base dans une assurance, il a travaillé plusieurs années à Genève. Il a acquis une spécialisation en marketing dans le domaine de la communication et du sponsoring.

Par la suite, il a été nommé responsable du concept de création de la marque à la Poste Suisse et de la communication marketing du «PostShop».

Dans la période 2007-2008, il a eu la possibilité de collaborer à la plus grande manifestation jamais organisée en Suisse, l'EURO UEFA 2008™. Ses secteurs de responsabilité s'étendaient notamment à la conception et à la réalisation des concepts de marketing, sponsoring et communication. Parallèlement à cette activité, il a achevé sa formation comme directeur de communication au Centre suisse d'enseignement du marketing, de la publicité et de la communication (SAWI) à Zurich.

Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2010, jeudi 2 septembre 2010
Université de Fribourg

«GSE – comment la réussir?»

Objectifs du congrès
Qu'est-ce qui garantit le succès de la GSE?
Ce congrès se focalisera sur les facteurs qui sont déterminants pour ancrer durablement la gestion de la santé en entreprise (GSE) et pour qu'elle porte ses fruits. Son intégration dans les processus et les structures centraux de l'ensemble de l'organisation, une communication appropriée, une planification prudente et participative, des indicateurs pour l'évaluation du succès, mais aussi des résultats rapides et immédiatement perceptibles, tels en sont les points essentiels.
– En d'autres termes, une organisation consciente et active du processus est gage de succès.

Le congrès doit permettre de réfléchir aux questions suivantes et d'y apporter le cas échéant des réponses:
– **Motivation pour la promotion de la santé:** quelles possibilités les divers acteurs de l'entreprise ont-ils pour lancer et piloter un processus PSE?
– Assurer une mise en oeuvre efficace du projet: comment peut-on intégrer la PSE dans des systèmes de gestion et dans d'autres systèmes (système ASA, Balanced Score Card, systèmes de gestion, ...)?
– Utiliser les soutiens externes: quels rôles les experts externes jouent-ils dans ce processus? Quelle plus-value ou quelle qualification professionnelle apporte-t-elle?
– Planifier adéquatement le processus: garantir le soutien en amont et en aval, jusqu'à l'évaluation.
– Utiliser judicieusement la taille de l'entreprise: dans ce contexte, quelles sont les contraintes et exigences spécifiques pour les petites et moyennes entreprises, ainsi que pour les grandes entreprises?
– Etablir des standards: critères de qualité comme standards suisses
– Retour sur investissement: montrer les bénéfices obtenus, préparer les indicateurs pour l'évaluation.

Public cible
– Cadres et spécialistes des ressources humaines
– Personnes chargées de la santé dans les entreprises, spécialistes de la sécurité au travail
– Représentantes et représentants d'institutions publiques
– Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations.

Dès fin février 2010: informations sur le congrès
Le programme, le formulaire d'inscription et les informations actualisées sur le congrès sont disponibles sur le site www.promotionsante.ch/congres. – (il est possible de s'inscrire en ligne).

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Personnes, faits et chiffres.

L'essentiel des réunions CFST

Personnes

- **Décès du vice-président de la CFST**
  Marc-André Tudisco, vice-président de la CFST, est décédé subitement le 2 octobre 2009 des suites d'un tragique accident de la circulation (voir page 3).

- Le 7 juillet 2009, le Conseil fédéral a pris acte de la démission de Giusep Valauta de ses fonctions à la CFST à fin septembre 2009 et l'a remercié de son dévouement. **Pascal Richoz**, chef du département Conditions de travail du SECO, a été élu pour lui succéder en qualité de représentant du SECO pour le reste de la mandature en cours.

- La CFST a élu le 10 juin **Martin Gschwind** (chef de la division protection de la santé au poste de travail de la Suva) en qualité de suppléant des représentants de la Suva.

Toutes nos félicitations aux nouveaux élus.

Dossiers en cours

Lors de ses séances du 10 juillet 2009 à Diessenhofen et du 15 octobre 2009 à Lucerne, la CFST a traité entre autres les points suivants:

- Elle a pris connaissance des outils développés par le groupe de projet « Prévention des accidents professionnels dans la location de services », et notamment du passeport de sécurité personnel (CFST 6060.f) ainsi que de l'étude pilote du SSAA «Risques d'accidents et processus des accidents dans la location de services» (traduction en cours). Cette étude démontre que les efforts de prévention déployés pour les travailleurs temporaires vont dans le bon sens.
- Elle a décidé de reconstruire la banque de donnée d'exécution CFST conformément à l'art. 69a OPA et commandé une étude préliminaire.
- Elle a pris connaissance en les approuvant des comptes spéciaux 2008 de la Suva concernant l'emploi du supplément de prime pour la prévention des accidents et maladies professionnels.
- Elle a pris connaissance des informations de la sous-commission de finances concernant la situation financière de la CFST dans l'optique de la planification à moyen terme pour les années 2010 à 2013.
- Elle a examiné le budget-cadre pour l'exercice 2010.
- Elle a adopté le programme des journées de travail CFST 2009.
- Elle a pris connaissance et délibéré sur la stratégie de communication 2010+ de la CFST et engagé les prochaines étapes.

La CFST a par ailleurs pris connaissance des points suivants

- Rapport de la Suva sur les formations CFST en 2008
- Avancement du projet OOE 2010 (optimisation des ordonnances et de l'exécution LTr/LAA) visant à identifier et à éliminer les redondances dans le domaine de la sécurité et de la protection de la santé au poste de travail
- Nouvelle implantation du Bureau CFST: Alpenquai 28 à Lucerne (l'adresse postale reste inchangée, voir impressum en page 2)

Qu'est-ce que la CFST ? – Brève définition

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) est une commission extra-parlementaire permanente de la Confédération active dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Comme la CFST est l'organe central pour la prévention des accidents et des maladies professionnels en Suisse, ses droits et ses obligations sont définis dans la loi sur l'assurance-accidents (LAA) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Par le biais de ses directives, elle se charge d'uniformiser l'application des prescriptions de sécurité dans les entreprises et à coordonner la répartition des moyens financiers. Dans son rôle de plaque tournante, elle veille à ce que les organes d'exécution, c'est-à-dire les inspectorats cantonaux du travail, le SECO, la Suva et les organisations spécialisées, collaborent dans le sens d'un partenariat efficace. La CFST assume des tâches importantes d'information, de formation et de formation continue et exécute des programmes nationaux ou régionaux de promotion de la sécurité au travail. Ses décisions sont contraignantes à l'égard des assureurs et des organes d'exécution.

L'Office fédéral de la santé publique (OFSP), l'Association suisse d'assurance (ASA) et la branche des assureurs maladie suisses santésuisse sont également des partenaires de la CFST.

En tant que commission, la CFST se compose de représentants des assureurs et des organes d'exécution, de délégués des employeurs et des travailleurs ainsi que d'un représentant de l'Office fédéral de la santé publique. Présidée par la Suva, son secrétariat est situé à Lucerne. D'autres informations se trouvent sous: www.ekas.ch

Chaque accident sur le lieu de travail est un accident de trop. En effet, il cause des souffrances et coûte environ CHF 600.– par jour à l'employeur. Apprenez comment vous prémunir grâce à des mesures simples. Vous les trouvez sur www.cfst.ch.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST