

Communications

de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail

N° 57, juin 2004

**«MSST Inside», le nom du
nouveau programme
de sécurité de la CFST!**

3

**Nécessité d'une
nouvelle compréhension
de la maladie**

8

**La sécurité au travail
et la protection de la santé
ne peuvent se faire seul**

12



CFST

Commission fédérale
de coordination
pour la sécurité au travail

Comment se présente la mise en œuvre des directives MSST? De «Mission accomplie» à «Des mesures restent à prendre», en passant par «En bonne voie», l'éventail ne pourrait être plus vaste. Le nouveau programme de sécurité de la CFST a pour objectif d'accélérer cette mise en œuvre. De nombreuses entreprises feront ainsi partie, non sans fierté, des «initiés MSST». Pour en savoir plus, poursuivez la lecture ...

Un large éventail ...

La mise en œuvre des directives MSST n'est pas seule à offrir un large éventail. Les articles de ce bulletin d'information font également la part belle aux divers aspects liés au sujet «Sécurité au travail et protection de la santé».

Malgré leur grande diversité, les articles contiennent tous un message important: le bien-être des personnes sur leur lieu de travail et en dehors du travail est fonction de nombreux facteurs.

Quels sont les progrès réalisés? Quelles nouvelles possibilités s'offrent à nous? Notre bulletin d'information apporte également des éléments de réponse intéressants à ces questions.

Dans cette optique, nous vous souhaitons une agréable lecture et une bonne santé.

La rédaction





Anton Guggi
Secrétaire principal
CFST, Lucerne

Un murmure traverse le monde de la sécurité au travail: la CFST envisage un nouveau programme de sécurité ... Depuis l'entrée en vigueur de la LAA, il y a maintenant 20 ans, la CFST a lancé trois programmes de sécurité. Le premier programme «Echelles» a été suivi des programmes «Gare aux faux pas» et «Stop – portez futé». A présent, la première étape du quatrième programme est en phase de réalisation.

«MSST Inside», le nom du nouveau programme de sécurité de la CFST!

Cela semble compliqué, mais pourtant c'est simple: que peut faire la CFST – que peuvent faire les organes d'exécution – d'autre actuellement que de pousser la mise en œuvre de MSST? Justement, et c'est donc à ce sujet qu'est consacré le quatrième Sipro.

Diverses manières de procéder

Cela fait déjà longtemps qu'à la CFST ce nouveau programme de sécurité était en gestation. Différents signaux sont arrivés à Lucerne depuis le 1^{er} janvier 2000, date à laquelle toutes les entreprises concernées étaient censées avoir mis en œuvre les prescriptions relatives à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Certaines entreprises étaient heureuses de pouvoir annoncer qu'elles étaient prêtes et qu'on pouvait voir et juger le travail. D'autres se sont enquis prudemment pour savoir ce qui allait donc se passer avec elles; elles ne s'en sortaient pas et n'avaient encore rien fait. D'autres encore ont simplement appelé pour demander conseil. **Les solutions par branche** occupent une position particulière dans l'ensemble du processus de mise en œuvre. Entre temps, il en existe 77 (et s'y ajoutent encore 11 solutions par groupe d'entreprises et solutions types). La CFST attendait beaucoup de cette possibilité de mise en œuvre facilitée parce que plus rationnelle.

Ces attentes n'ont été que partiellement satisfaites. Pour certaines entreprises, ces offres de mise en œuvre collectives et adaptées aux branches semblent encore trop compliquées.

Il reste encore à faire

Sur la base des signes fournis par l'expérience (réactions des organes d'exécution, des organismes responsables de solutions par branche et des entreprises), la CFST a décidé de consacrer le prochain programme de sécurité à la promotion de la mise en œuvre MSST.

Et ce, dans plusieurs directions. Il faut que toutes les entreprises qui n'ont encore rien fait jusqu'à présent soient répertoriées et, tout d'abord, soient une nouvelle fois informées et mises, dans un deuxième temps, un tant soit peu sous pression. A cet effet, les entreprises appartenant à une branche doivent être spé-



cialement dirigées vers cette solution par branche. En même temps, les organismes responsables des solutions par branche sont soutenus par différents auxiliaires et en sont équipés. Les organismes responsables peuvent compter sur le soutien financier de la CFST lorsqu'ils ont des propositions innovantes en matière de prestations propres. Les entreprises appartenant à des branches ne disposant pas de solution par branche sont spécialement contactées. D'une part, les associations professionnelles régionales et locales, et, d'autre part, les assureurs privés y sont associés.

Cela semble peu de choses, mais c'est beaucoup.

Un programme durant trois à quatre ans

La CFST a mis en place une sous-commission chargée de traiter la matière et de la mettre en œuvre petit à petit. Cette sous-commission est dirigée par le chef de département protection de la santé de la Suva, Edouard Currat, et est composée de représentants de tous les organes d'exécution et des partenaires sociaux. En cas de nécessité, il est fait appel à des spécialistes externes et des mandats sont donnés à certains organes d'exécution, avant tout à la Suva naturellement.

La sous-commission travaille en cinq modules selon le schéma suivant:

Le programme doit se dérouler en trois à quatre ans. Nous vous tiendrons constamment au courant sur l'évolution dans nos colonnes. Dans les différents modules, les travaux suivants ont été accomplis jusqu'à la date de parution (1^{er} avril 2004) ou étaient sur le point de l'être:

■ **Module 0:** Deux sondages d'opinion (enquêtes) des organes d'exécution et des entreprises. Mandat a été donné pour effectuer l'enquête auprès des organismes responsables de solutions par branche. De premières conclusions ont déjà été tirées et utilisées pour la mise en pratique.

■ **Module 1:** Des maquettes de listes de contrôle spécifiques à la branche (analogues à celles de la Suva) sont mises à la disposition des organismes responsables des solutions par branche. La promotion de l'innovation est garantie du point de vue organisation, une première somme de Fr. 60 000.– pour le soutien de prestations propres innovantes des organismes responsables, est à disposition du jury.

■ **Module 2:** Préparation d'une lettre à tous ceux qui confient des travaux aux employeurs publics, de ne les donner qu'à des entreprises respectant manifestement les prescriptions de sécurité au travail. Afin de fournir la preuve, la Suva et les inspections du travail sont invitées à contrôler ces entreprises. A déjà été introduite: la formation des organes d'exécution des cas spéciaux.

■ **Module 3:** Mise à disposition de matériel d'information, de statements et d'autres moyens PR au sujet de MSST. De préférence, ces moyens sont utilisés lorsque certaines phases du programme de sécurité doivent être mises en œuvre publiquement.

■ **Module 4:** Introduite: La formation des personnes responsables dans les associations professionnelles.

Encore quelques mots au sujet du **nom du programme**. Ce nom – MSST Inside – est déjà tout un programme. En matière de droit d'auteur, la CFST a fait protéger ce nom et envisage d'autoriser toutes les entreprises ayant mis en œuvre MSST d'utiliser cette «marque» dans leur correspondance. Ces entreprises peuvent déclarer ainsi qu'elles attachent tant d'importance à la sécurité et à la santé de leurs collaborateurs qu'elles ont pratiquement intériorisé cette valeur et qu'elles en font «leur cheval de bataille».

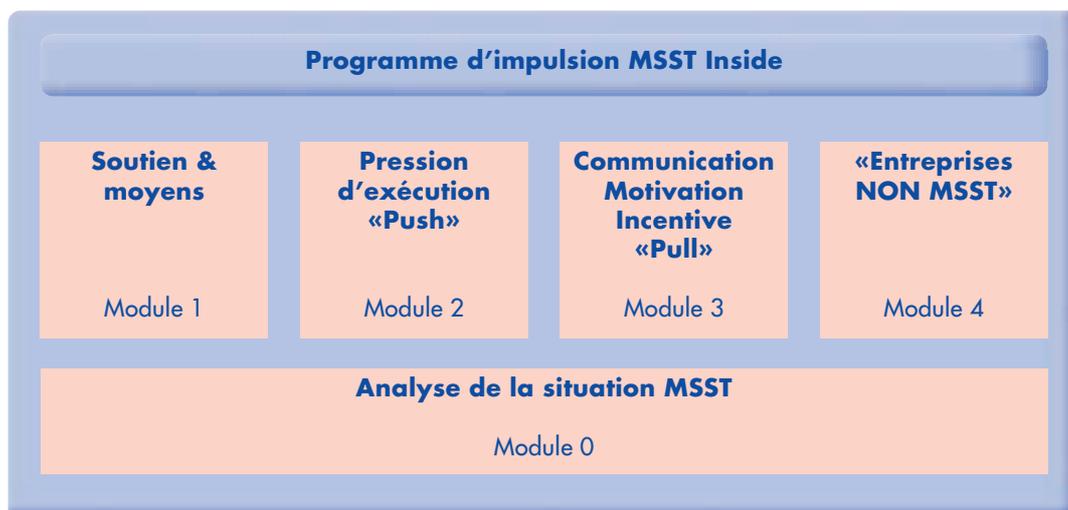


Illustration 1: Programme d'impulsion MSST Inside



Hanspeter Röösl
Secteur industrie et
arts et métiers,
Suva, Lucerne

De nombreux accidents dus au renversement ou au retournement de chariots élévateurs se produisent tous les ans en Suisse. En l'absence d'un système de retenue du conducteur, ces accidents sont souvent graves.

Les systèmes de retenue permettent de sauver des vies

Les systèmes de retenue (ceinture de sécurité, cabine, étriers latéraux) permettent de sauver des vies. C'est pourquoi ces systèmes sont obligatoires pour tous les chariots élévateurs à contrepoids et latéraux ne dépassant pas 10 tonnes de capacité de levage. Les organes de surveillance en matière de sécurité au travail (Suva, cantons, seco) contrôlent les chariots élévateurs, depuis le 1^{er} janvier 2004, au cours de leurs visites d'inspection dans les entreprises. Ils conseillent et exigent l'installation d'un système de retenue pour les chariots élévateurs non équipés.

Comme une catapulte

Les chariots élévateurs non équipés d'un système de retenue se comportent comme une catapulte lorsqu'ils se renversent: leur conducteur est projeté à l'extérieur dans la direction de chute du véhicule. S'il tente de quitter son poste de conduite, le cariste risque alors de se faire coincer sous le véhicule ou d'être heurté par la structure du toit de protection. De graves blessures peuvent en découler.

Chaque année en Suisse, de tels accidents entraînent plusieurs cas d'invalidité. On déplore presque tous les ans un accident mortel.

Ces accidents sont liés aux caractéristiques techniques des chariots élévateurs. En effet, ils sont très étroits et hauts afin



d'être très maniables et opérationnels partout, d'où une tendance à se renverser facilement. Le cariste doit tenir compte de ces caractéristiques pour garantir sa sécurité.

Les principaux facteurs de risque de renversement sont:

- excès de vitesse dans les virages (force centrifuge),
- virages avec charge levée (centre de gravité),
- état du sol (surfaces inégales),
- rampes d'accès ou quais de chargement (chutes dans le vide).

Les caristes ne sont pas toujours conscients qu'un chariot élévateur non chargé a plus de chance de se renverser dans un virage que lorsqu'il est chargé correctement.

Choix d'un système de retenue

Il faut tenir compte des besoins des caristes. Les principaux critères d'évaluation lors du choix du système de retenue sont:

- la conception ergonomique pour assurer la liberté de mouvement lors des manœuvres en marche arrière et lors de l'accès au poste de conduite,
- l'adaptation du système à la morphologie du cariste,
- l'utilisation simple et correcte,
- la fiabilité.

Il est préférable de choisir un système de retenue efficace (par exemple cabine avec portières, étriers latéraux, ceinture avec dispositif de surveillance de la fermeture).

Vous trouverez des informations complémentaires sous www.suva.ch/chariots-eleveurs.

Réglementation

Conformément à la législation en vigueur en Suisse, tous les chariots élévateurs mis en circulation **à partir du 01.01.1997** doivent être équipés d'un système de retenue par le fabricant ou l'importateur. Si ces chariots n'en sont pas équipés, le fabricant ou l'importateur doit y remédier à ses propres frais.

En outre, la CFST vient de décider que les chariots élévateurs à contrepoids et latéraux ne dépassant pas 10 tonnes de capacité de levage et mis en circulation **avant 1997** doivent être équipés d'un système de retenue aux frais de leur propriétaire. Volontairement, la CFST n'a pas prévu de période de transition.



Serge Pürro,
secrétaire principal
adjoint,
CFST, Lucerne

A+A Düsseldorf: telle est l'abréviation d'une des plus importantes foires du domaine de la sécurité et de la protection de la santé au travail. Le 24^e Salon international spécialisé s'est déroulé du 27 au 30 octobre 2003 dans la capitale du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie, en même temps que le 28^e Congrès international «Protection au travail et médecine du travail». La haute qualité de l'offre a permis de battre un nouveau record d'exposants et de visiteurs.

A + A 2003 à Düsseldorf: une offre captivante comportant de nombreuses facettes



Plusieurs manifestations sous un seul toit

En tant que manifestation de pointe au niveau international, le salon et le congrès pour la sécurité et la santé au travail, l'A+A a **souligné** de manière saisissante l'**importance de l'action préventive**. Avec quelque 1300 exposants et 53 000 visiteurs venus du monde entier, elle a établi un nouveau record en 2003.

Cette grande affluence est due notamment à la diversité des manifestations destinées à se compléter, à savoir:

- le Salon professionnel international
- le Congrès international
- le Rendez-vous sécurité
- le Forum A+A
- les présentations spéciales

Intérêt croissant pour le Salon professionnel

Par rapport à l'édition de 2001 (l'A+A se déroule tous les deux ans), l'A+A 2003 a enregistré une hausse importante de plus de 10% de ses visiteurs. Ces visiteurs, pour la plupart des spécialistes, se sont informés minutieusement sur les nouvelles tendances dans les domaines de la gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.

1300 exposants venus de 50 nations ont présenté la gamme complète des produits allant du simple tampon auriculaire jusqu'au système de sécurité électronique complexe et des services destinés à la protection individuelle et à l'exécution sans anicroche des processus d'exploitation. Un rapide tour de l'exposition permettait de se faire une idée des progrès, en partie remarquables, atteints dans les divers domaines de l'offre présentée.

Un des progrès frappants est révélé par le fait que les vêtements professionnels sont conçus aujourd'hui d'une manière très attrayante. La «stimulation» optique accroît considérablement la tolérance à mieux accepter de porter un tel vêtement. Un aspect à ne pas trop négliger, car toujours valable: le vêtement de protection le plus cher est celui qui n'est jamais porté.

Le 28^e Congrès international

Le Congrès de l'A+A pour la protection de la santé et la médecine du travail a réuni environ 6000 participantes et participants et a donné des signaux aussi positifs que clairs: «la prévention fait partie de la valeur ajoutée, le succès des



Vue sur l'entrée Nord: Les visiteurs affluent.

mesures prises par la gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise est mesurable et la garantie et l'amélioration de la qualité du travail devient de plus en plus un facteur-clé dans les entreprises» a déclaré Bruno Zwingmann, directeur du groupe fédéral allemand sur la sécurité et la santé au travail (Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Basi) en mettant l'accent sur le message fondamental livré par l'A+A 2003.

La discussion avait déjà animé l'ouverture solennelle de l'A+A en présence de Wolfgang Clement, ministre fédéral allemand des affaires économiques et du travail. Le thème central du congrès – **«La nouvelle qualité du travail – prenant en considération l'homme et l'économie»** – concrétisa l'importance que la qualité du poste de travail représente pour le rendement des collaborateurs.

Les thèmes suivants ont été les principaux points traités lors du Congrès:

Liste des thèmes 1: Formulation de questions pluridisciplinaires

- Nouvelle qualité du travail
- Gestion de la sécurité et de la santé des travailleurs
- Nouveaux concepts de prévention, coopération

Liste des thèmes 2: Santé

- Forum de la médecine du travail
- Sollicitations de la peau
- L'école du dos

Liste des thèmes 3: Mises en danger et charges

- Substances dangereuses
- Radiations
- Charges psychiques

Liste des thèmes 4: Sécurité au travail

- Règlement relatif à la sécurité d'utilisation des équipements de travail
- Sécurité des machines
- Equipements de protection individuelle

Liste des thèmes 5: Accents sur les branches

- Bâtiment et travaux publics
- Service public
- Avenir du travail de bureau

Rendez-vous sécurité

Le point de rencontre situé dans la halle 9 – un centre de compétences unique pour toutes les questions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé – offrait aux visiteurs de nombreux aperçus sur le travail des membres du Basi (cf. supra) et de leurs partenaires par le biais d'informations, de documents exposés et d'actions entreprises.



Démonstration: travailler en sécurité

Le Ministère de l'économie et du travail du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie s'est aussi présenté, à côté, notamment, du Hauptverband der Berufsgenossenschaften (HVBV), du Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des partenaires sociaux. Les diverses caisses d'assurance mutuelle (BG) ont présenté leurs dernières publications, CD et programmes de sécurité au Boulevard des BG, un parcours pour flâneurs. De nombreux événements jalonnaient ce parcours. Les contacts avec les spécialistes se créaient pratiquement automatiquement et fournissaient une vaste information.

En conclusion: quiconque veut rester à jour dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé devrait absolument réserver dans son agenda les dates de la prochaine A+A en 2005! **La prochaine A+A se déroulera du 24 au 27. 10. 2005 à Düsseldorf. www.AplusA-online.de**



Boulevard des BG



Dr Alain Kiener,
seco,
Direction du travail,
Secteur Travail
et santé, Berne

Nous devrions accorder la priorité aux mesures globales de prévention des risques pour la santé et pour le bien-être en identifiant des stratégies, initiatives et outils de prévention appropriés. En ce sens, l'objectif principal d'une stratégie moderne est l'amélioration continue du bien-être physique, psychique et social au poste de travail, avec une compréhension plus étendue de la notion de santé.

Nécessité d'une nouvelle compréhension de la maladie



La Suisse a connu de profonds changements durant les trois dernières décennies. D'un point de vue général, la société s'est davantage individualisée et mélangée et est devenue moins solidaire. Ces modifications ont été induites par deux processus principaux: l'individualisation croissante depuis la fin des années 50 et les rapides mutations des structures économiques dans les années 80.

Nouvelles valeurs

Les cas de meurtres et d'homicides volontaires, le taux de divorce, les cas sociaux, le taux de suicide et les cas d'overdose ont connu une progression marquante entre 1965 et

1973. Ces indicateurs ont également signalé le début d'un changement d'époque caractérisé en particulier par un affaiblissement de la famille traditionnelle et une individualisation croissante. Jusqu'au début des années 60, des qualités comme l'application et la conscience du devoir allaient de soi; elles ont progressivement été remplacées par des valeurs individuelles prônant indépendance, tolérance, ouverture au monde, réalisation de soi et liberté.

Les liens sociaux ne sont plus aussi naturels qu'auparavant, et les relations sont plus superficielles. On assiste à la formation de nouveaux groupes marginaux. La pauvreté s'étend, les cas sociaux augmentent.

Quelle est la relation avec la santé au poste de travail?

Nous avons besoin de

■ **nouvelles approches** pour l'amélioration de la qualité de vie, de la santé et du bien-être lors et en dehors du travail (work life balance, promotion de la santé dans l'entreprise, cercles de santé, etc.).

■ **nouveaux indicateurs de mise en œuvre (monitoring) et approches d'évaluation** prenant en compte le nouveau mode de travail et le nouveau mode de vie. Les mutations démographiques et sociologiques, la transformation des modes d'organisation du travail et des formes d'emploi, la taille des entreprises (p. ex. PME, microentreprises, indépendants) forment sans exception des paramètres qui peuvent influencer la santé au poste de travail.

■ procéder à l'identification précise des **coûts et des avantages de la promotion de la santé** lors et en dehors du travail (p. ex. promotion de la santé dans l'entreprise, work life balance).

Extension et renforcement de la prévention

Des initiatives de prévention cohérentes et porteuses à long terme doivent se fonder sur des mesures globales auxquelles devraient participer de nombreux partenaires. Différents éléments font partie de ces mesures.

Formation

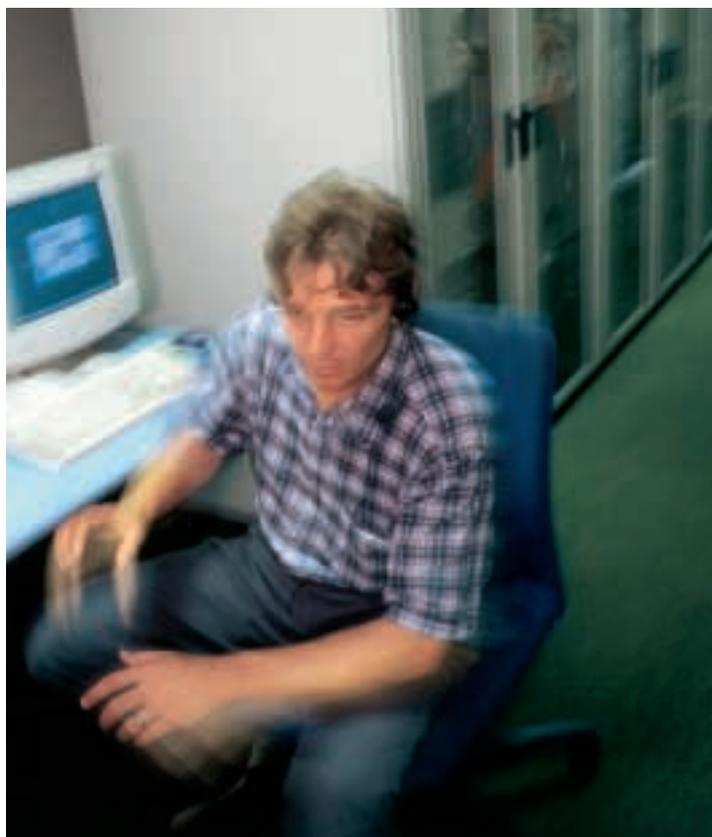
Le plus grand nombre possible de personnes doivent connaître les nouveaux risques. Il est donc plus que souhaitable que la thématique de la santé au poste de travail vienne s'intégrer dans la formation des apprentis; il est par ailleurs également déterminant qu'elle devienne une discipline dans les écoles professionnelles ainsi que dans les institutions chargées de la formation des futurs chefs d'entreprise (écoles, universités, formations postgrades, etc.).

Sensibilisation

Les «interventions» dans les entreprises en faveur de la santé au poste de travail devraient être organisées de façon à prendre obligatoirement en compte la taille des établissements (PME, microentreprises, grandes entreprises) et leurs particularités.

Anticipation

L'anticipation des risques fortement responsables des nouvelles maladies professionnelles suppose des outils appropriés. A partir d'une combinaison d'indicateurs de mise en œuvre, il faut installer un dispositif de surveillance constante des conditions de travail (monitoring ou contrôle). Les résultats obtenus permettent de formuler des réponses plus rapides et plus appropriées à des problèmes spécifiques qui sont toujours présents.



Les nouvelles sollicitations ne sont pas sans conséquences.

Globalement, le rôle qui revient à ces indicateurs est complexe. Il s'agit

- de garantir la poursuite de l'identification des facteurs de risque et leur communication;
- de rendre possible le contrôle de l'évolution de l'état de santé des travailleurs par l'étude des liens entre différentes pathologies et groupes socioprofessionnels;
- de saisir la perception qu'ont les travailleurs de leurs conditions de travail et l'effet durable de ces dernières sur la santé;
- de prendre en compte le nombre d'années de service par profession et l'état de santé des retraités (p. ex. travail par roulement!) par rapport à leurs anciennes conditions de travail.

Les conditions de travail ne doivent être acceptables que lorsqu'elles permettent aux personnes de travailler jusqu'à l'âge de la retraite sans que leur santé s'en trouve affectée. Sur la base de tels critères, la politique de prévention en général – et l'application de la loi sur le travail en particulier – serait vraisemblablement bien plus exigeante et efficace. Des situations de travail peuvent en effet être acceptables du point de vue de la protection de la santé à court terme chez une personne jeune et vigoureuse, mais ne pas l'être si l'on considère leurs effets cumulés sur toutes les années de service de la même personne.

Initiatives des entreprises

Dans le domaine de la santé au poste de travail, il est souhaitable de soutenir les initiatives volontaires des entreprises qui vont au-delà des règles et des normes existantes (work life balance, promotion de la santé, etc.).

Meilleure application et meilleure compréhension de la législation en vigueur

Naturellement, il s'agit là d'une condition sine qua non pour l'amélioration des conditions de travail. Quel est le niveau d'application de la loi? Les systèmes de contrôles et de sanctions sont-ils efficaces?

Les ordonnances, directives et autres documents juridiques

doivent tenir compte dans la mesure du possible des connaissances scientifiques et techniques ainsi que des mutations du monde du travail. Toutefois, les principes de base de la protection de la santé ne devraient pas être remis en question en permanence.

Par ailleurs, le **dialogue social** doit être encouragé avec encore plus d'efficacité. Il constitue un outil important pour introduire des mesures qui permettent d'appliquer au mieux la législation existante pendant que d'autres questions liées à la santé au poste de travail peuvent être abordées.

Enfin, ce sont les **inspecteurs** qui représentent sans aucun doute l'un des piliers d'un système de prévention efficace. Leurs tâches sont devenues complexes, car ils doivent de plus en plus user d'une approche interdisciplinaire, c'est-à-dire être aptes à saisir les risques dans leur ensemble, en particulier dans les domaines où ces derniers sont souvent en interconnexion. Leur mandat comporte aussi bien des tâches de prévention que des activités de contrôle qui entraînent si besoin est des sanctions devant être à la fois homogènes, dissuasives et proportionnelles.

Facteurs connexes

De fait, les maladies professionnelles sont moins liées à un risque spécifique qu'à un groupe de facteurs connexes comme l'organisation du travail, le temps de travail ou les rapports hiérarchiques. Comme leur origine professionnelle n'est pas reconnue, ces affections ne paraissent dans aucune statistique détaillée: le taux précis de personnes concernées par exemple par des troubles musculosquelettiques ou des atteintes à la santé psychique n'est pas connu, bien qu'il s'agisse de problèmes de santé d'une importance fondamentale pour les employeurs interrogés. Théoriquement, une maladie qui ne figure pas sur la liste des maladies professionnelles peut être reconnue en tant que telle s'il est prouvé qu'elle a été causée essentiellement et directement par le travail habituel.

Quelques données sur les changements des structures économiques et de la santé au travail

Transformation des formes d'emploi

Précarité de l'emploi et travail à temps partiel ainsi que temps de travail atypiques (p. ex. travail par roulement et travail de nuit) en progression. La présence physique sur le lieu de travail est de moins en moins nécessaire: le télétravail augmente. En Suisse, 6,5% des actifs sont des **working poor**, c'est-à-dire qu'ils vivent au-dessous du seuil de pauvreté malgré l'exercice d'une activité lucrative. Environ 160 000 personnes sont aujourd'hui concernées par le travail à la demande, dont une majorité de femmes (75%). Les statistiques le montrent: en Suisse, le travail à temps complet diminue, alors que le travail à temps partiel augmente.

Transformation de l'organisation du travail

La mondialisation des marchés, les prétentions différenciées de la clientèle et la concurrence des nouveaux pays industrialisés placent les entreprises face à de nouveaux enjeux appelant une profonde restructuration de l'organisation du travail: orientation sur le client, mise à plat des hiérarchies, travail en équipe, sens de la qualité renforcé et prétentions plus élevées pour la qualification des collaborateurs.

Ces nouvelles formes d'organisation des tâches entraînent une très forte intensification du travail qui amène à son tour de nouveaux types d'affections tels que le stress.

Augmentation des maladies professionnelles

De nombreux experts de la médecine du travail constatent depuis plusieurs années déjà une augmentation aussi bien de «maladies imputables au travail ou liées à ce dernier que de troubles du bien-être situés à la limite entre santé et maladie» (Prof. H. Valentin, Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin, 27, 1992).

En Europe...

Cette constatation se confirme dans les enquêtes menées depuis 1990 à intervalles réguliers par la **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail** à Dublin. Le dernier sondage a été réalisé en l'an 2000 dans quinze pays membres. Un échantillon représentatif de 21 500 employés a été interrogé sur la perception qu'il avait de ses conditions de travail. Aux anciennes questions (p. ex. bruit, port de charges lourdes, postures douloureuses) sont venus s'ajouter de nouveaux problèmes, par exemple l'accélération du rythme de travail, qui ont pour conséquence l'apparition de nouveaux risques pour la santé tels que le stress ou le mobbing. L'intensification du travail, dont découlent de nouveaux processus de production, constitue sans aucun doute l'aspect le plus surprenant du sondage. En l'an 2000, 56% des actifs déclaraient avoir un rythme de travail plus soutenu, et 60% indiquaient devoir respecter des délais stricts et serrés, contre respectivement 47% et 49% en 1990.



De nouvelles questions encore sans réponse: frustration, irritation.

Ces conditions de travail portent-elles atteinte à la santé? Les résultats semblent l'établir clairement: 33% se plaignent de dorsalgies, 28% de stress, 23% de fatigue générale et 23% de tensions au niveau du cou et des épaules.

Par ailleurs, l'enquête consacrée par le **Bureau international du travail (BIT)** à la santé psychique au poste de travail (résultats publiés en octobre 2000) montre que les employés sont surchargés, angoissés et stressés. De leur côté, les employeurs enregistrent une baisse de la productivité et des bénéfices: ils doivent plus souvent renouveler leur personnel, ce qui entraîne des frais de recrutement et de formation. Pour les gouvernements, cet état de fait signifie qu'ils doivent assumer les coûts de la santé et les prestations d'assurance, sans parler des pertes de gain pour la nation. Les pays de l'UE doivent affecter 3 à 4% de leur produit intérieur brut (PIB) au financement des conséquences de conditions de travail défavorables.

... comme en Suisse

Ces données européennes sont confirmées par les enquêtes nationales disponibles, par exemple par l'étude du seco sur les coûts du stress en Suisse. Dans la population active, 40% jugent leur travail comme «stressant» au sens propre du terme, c'est-à-dire «exécuté dans l'agitation, la nervosité et l'urgence», tandis que 30% l'estiment pénible au sens psychologique du terme. Deux résultats de cette étude publiée en 2000 sont frappants: d'un côté, le fait que le phénomène de stress au poste de travail s'est incontestablement renforcé au sein de la population active suisse, et d'un autre côté, la constatation selon laquelle les coûts financiers dus à cette problématique se montent à plusieurs milliards de francs.

Parmi les effets de l'intensification du travail, les pathologies de sursollicitation telles que les troubles musculosquelettiques (TMS) sont particulièrement répandues. En l'an 2000, 21% des employés suisses se plaignaient de lombalgies et 19% de douleurs dans les épaules, ce qui était dû à l'exercice de la profession.

Le harcèlement moral sur le lieu de travail (mobbing), pour lequel 4,5 à 7,6% de la population suisse sont concernés dans notre pays, peut avoir de graves conséquences. Ce phénomène est lié à divers facteurs dans le cadre desquels l'intensification du travail et les méthodes de gestion jouent un rôle important.

Comme nous l'avons déjà mentionné auparavant, les nombreuses modifications observées ces dernières années dans l'organisation du travail ont des répercussions sur le bien-être et la santé au travail. Les maladies professionnelles en découlant entraînent une augmentation des absences au travail et une hausse des coûts du fait des pertes de productivité.

Ces nouvelles maladies sont cependant très complexes: elles continuent de soulever de nombreuses questions qui ne trouvent pas toujours de réponse claire.



Fabrizio Arrigoni
Hygiéniste du travail,
ingénieur de sécurité
SSI
Basler & Hofmann,
Ingenieure und Planer
8029 Zurich

Tâche essentielle du coordinateur de la sécurité: s'assurer le concours de la direction d'entreprise

Agissant seul dans une entreprise, le coordinateur de la sécurité a peu, voire aucune chance, de travailler avec succès. Une de ses tâches fondamentales est donc de sensibiliser la Direction aux questions de sécurité et d'obtenir son concours.

La sécurité au travail et la protection de la santé ne peuvent se faire seul.

La mise en place d'une politique de sécurité au travail et de protection de la santé en entreprise n'est pas toujours chose aisée pour les coordinateurs de la sécurité (cosec). Une Direction faisant preuve d'un intérêt limité, d'un manque de compréhension ou d'un engagement insuffisant, voire d'une résistance plus moins active, entrave souvent le travail des cosec. Des rapports de force apparaissent parfois entre Direction et cosec, ce qui ne fait qu'augmenter les blocages, la frustration, l'irritation de part et d'autre. La sécurité au travail et la protection de la santé deviennent alors des sujets épineux dont la mise en œuvre systématique est progressivement paralysée ou, dans le meilleur des cas, laborieuse.

**D'où vient le manque de volonté de la Direction?
Comment est-ce que le coordinateur de la sécurité influence cette volonté?**

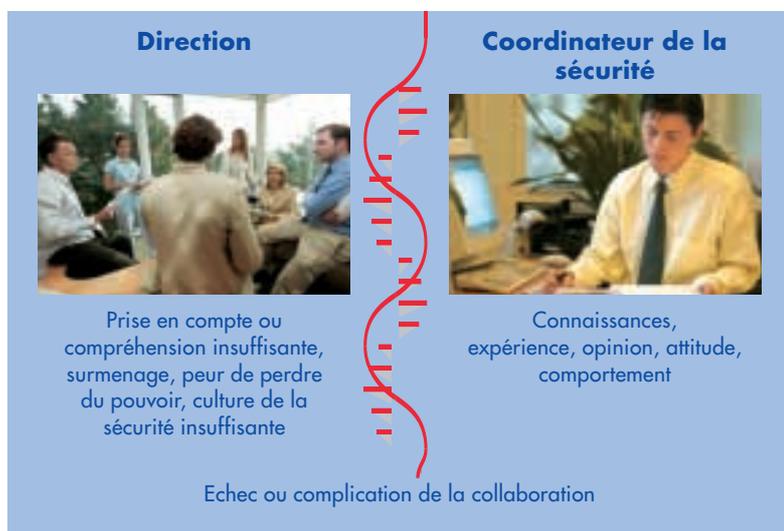


Illustration 1: causes possibles d'un manque de volonté de la Direction.

Une collaboration inexistante ou insuffisante provient souvent d'une interaction négative entre le cosec et la Direction. Les deux parties contribuent à part égale à un tel résultat.

Causes émanant du coordinateur de la sécurité

Une collaboration constructive requiert que le cosec et son travail soient crédibles, dignes de confiance aux yeux de la Direction et acceptés par cette dernière.

Facteurs réduisant cette confiance et acceptation:

- manque de **connaissances** relatives aux processus de production de l'entreprise, aux relations locales, aux produits et à l'organisation;
- manque d'**expérience professionnelle** en matière de projets de sécurité au travail et de protection de la santé;
- **attitude bornée** (à ne pas confondre avec de la persévérance ou de la ténacité);
- **comportement et attitude** hyperactifs sursollicitant la Direction.

Causes émanant de la Direction

Les causes du manque de volonté de la Direction sont multiples. Par exemple:

- **prise en compte ou compréhension** limitée de cette problématique;
- **sursollicitation** (temps, connaissances);
- peur d'une **perte de pouvoir**;
- **culture de la sécurité de l'entreprise** insuffisante.

Lors de l'introduction de mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé, il arrive que certains membres de la Direction n'y voient surtout que des dépenses et négligent l'avantage à moyen terme d'une réduction des heures d'absence. Ils sont persuadés que la sécurité au travail et la protection de la santé ne payent pas. C'est oublier les dépenses provenant de l'augmentation des coûts d'assurance et de l'absence de salariés, qui influent de manière non négligeable sur les comptes de l'entreprise.

Une autre cause à ne pas sous-estimer est la peur de perdre du pouvoir à la suite de «concessions» accordées au personnel (droit de participation). En outre, l'obligation de documenter à destination des organes de contrôle est parfois interprétée par certaines entreprises comme une restriction indésirable de leur liberté.

Il ne faut pas non plus oublier les conséquences négatives, d'une part, des restructurations rapides d'entreprises et, d'autre part, d'une vision de l'entreprise souvent de plus en plus à court terme, en vue d'une meilleure compétitivité, sur la mise en place d'une politique durable et stable de la sécurité au travail.

Les entreprises manifestant un engagement inexistant ou insuffisant en matière de sécurité au travail et de protection de la santé possèdent souvent une culture de la sécurité déficiente et une perception des risques restreinte.

Tous ces éléments concourent à un désintérêt partiel ou total pour la sécurité au travail et la protection de la santé. Par ailleurs, cette dernière, en particulier, nécessite un certain temps avant que l'on puisse constater les premiers résultats, ce qui explique les résistances souvent constatées.

Le coordinateur de la sécurité, un agent de stimulation

Bien que certaines des causes précitées soient le fait de conditions générales de l'entreprise sur lesquelles le coordinateur de la sécurité a peu d'emprise, ce dernier peut réussir à condition de procéder correctement.

Niveaux d'influence concourant à un engagement durable de la Direction:

- a) soin apporté aux relations avec la Direction,
- b) transmission transparente et continue des informations,
- c) organisation des projets et méthodes de mise en œuvre.

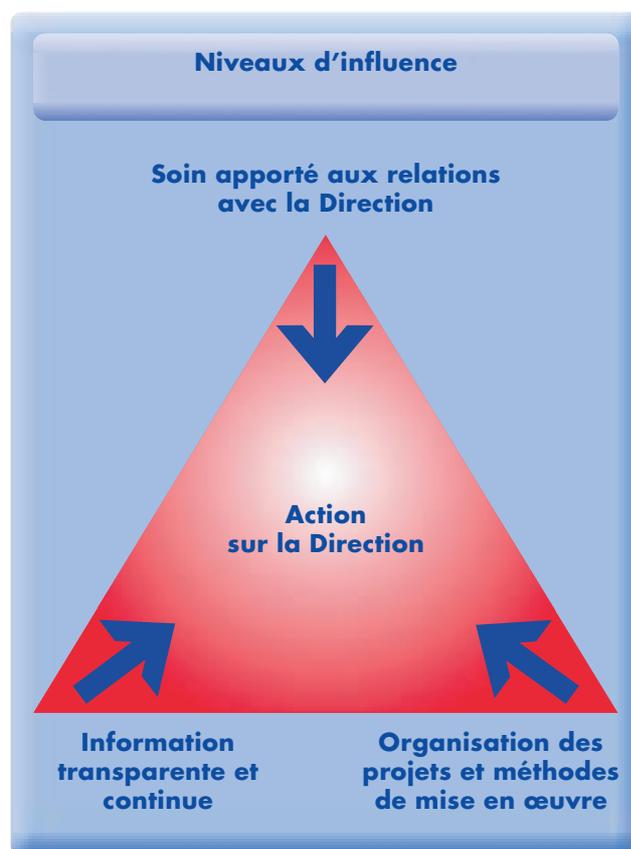


Illustration 2: possibilités d'augmenter l'engagement de la Direction.

Soin apporté aux relations avec la Direction

Une collaboration optimale et durable entre le cosec et la Direction repose sur la crédibilité, la confiance et l'acceptation. C'est pourquoi le cosec doit établir et soigner ses relations avec la Direction.

Pour l'aider dans cette tâche, il peut s'appuyer sur un membre de la Direction lui servant de «parrain» auprès duquel il peut adresser directement ses demandes. De la sorte, ses recommandations et exigences prennent davantage de poids et les chances de réussite de leur mise en œuvre augmentent. S'il ne dispose pas d'un tel appui, il doit définir qui à la Direction manifeste le plus d'intérêt pour ses requêtes.

L'attitude et le point de vue du coordinateur de la sécurité jouent un rôle important dans les relations avec la Direction qui doit être convaincue de manière claire et concrète de la fonction du cosec. Ce dernier ne doit pas apparaître comme un élément gênant, mais comme un partenaire et un soutien dans l'application des exigences de sécurité au travail et de protection de la santé. Il lui faut montrer qu'il représente de façon pragmatique les intérêts de la sécurité au travail et de la protection de la santé en tenant compte des demandes de l'entreprise.

Transmission transparente et continue des informations

En transmettant en continu et avec transparence les informations en sa possession, le coordinateur de la sécurité influence les opinions, contribue en particulier à la réduction des résistances et favorise une prise de conscience.

La clé de voûte en est le transfert des connaissances sur les obligations légales de l'employeur, sa fonction d'exemple, la transmission des informations en faveur d'une politique de sécurité au travail et de protection de la santé et les rapports périodiques sur la mise en application de cette politique (p. ex. bilan des échecs et des réussites).



Il faut aussi évoquer les conséquences positives d'un engagement de l'entreprise en la matière auprès de l'opinion publique, des autorités, de sa clientèle et de son personnel.

Organisation des projets et méthodes de mise en œuvre

Il est important de choisir une **organisation des projets et des méthodes de mise en œuvre** correctes. Pour ce faire, le coordinateur de la sécurité doit planifier, élaborer et effectuer son travail de façon transparente et structurée.

La création d'une équipe dite CFST accroît encore les chances de réussite. Elle se compose du cosec, d'un membre de la Direction, d'un représentant des cadres et du personnel ainsi que, le cas échéant pour résoudre des problèmes concrets, de salariés disposant de connaissances spécifiques. Elle se charge des tâches relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Le cosec la dirige et en coordonne les activités.

Avantages d'une équipe CFST:

- participation dès le départ de tous les niveaux hiérarchiques et de tous les secteurs de l'entreprise à la mise en œuvre;
- prise en compte possible des intérêts et souhaits de l'ensemble du personnel;
- application simplifiée des mesures prises au nom de toute l'entreprise;
- garantie d'une durabilité du processus, puisque l'application ne dépend pas uniquement du cosec.

La présence d'un membre de la Direction dans l'équipe CFST assure transparence et acceptation au processus de la mise en œuvre. Les mesures prises sont ainsi mieux acceptées et soutenues par la Direction.

Il est nécessaire que le coordinateur de la sécurité formule clairement les projets, les objectifs à atteindre, les compétences requises, les coûts estimés et la méthode de contrôle de la réussite. Il est en effet difficile d'appliquer des projets complexes ou trop vastes. Il faut donc les diviser le plus possible en étapes et sous-projets. Le nombre annuel de projets doit être réaliste.

Conclusion

La mise en œuvre réussie d'une politique de sécurité au travail et de protection de la santé en entreprise requiert un soutien total du coordinateur de la sécurité par l'entreprise. S'il n'arrive pas à obtenir cet engagement, une telle politique a peu de chance de réussir. Le coordinateur de la sécurité doit donc toujours veiller à réduire au maximum les peurs et résistances de la Direction et promouvoir des liens basés sur la compréhension, la connaissance, la crédibilité et l'acceptation entre les deux parties.



Peter Meier,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit,
protection des
salariés, Zurich

La promotion de la santé en entreprise est une nouvelle stratégie moderne des entreprises pour prévenir les maladies développées au travail (y compris les maladies liées aux conditions de travail, les accidents du travail, les maladies professionnelles et le stress), pour renforcer le processus de guérison et accroître le bien-être aux postes de travail.

La promotion de la santé en entreprise

La réussite des entreprises nécessite un personnel qualifié, motivé et en bonne santé. La promotion de la santé en entreprise y contribue fortement en favorisant la productivité, les potentiels et l'attachement du personnel à l'entreprise.

L'étude des statistiques d'absence d'entreprises, d'autorités ou de branches fait ressortir que les accidents du travail ne constituent pas du tout l'unique cause d'absence. Il ne s'agit

pas d'en conclure qu'il faut négliger dans le futur la sécurité au travail mais bien se demander pourquoi certains salariés ne reviennent pas plus vite à leur travail. Cela peut être à cause d'un accident non professionnel ou bien d'une maladie, dont une partie serait liée à l'activité professionnelle. On parle dans ce cas-là de maladies liées à l'exercice d'une profession. Le fait que la directive CFST 6508 cite en premier lieu les médecins du travail avant les autres spécialistes montre bien que la protection de la santé avait une place plus importante à l'origine qu'elle en a à présent dans la pratique. La sécurité au travail et la protection de la santé se fondent sur un système comprenant dix points en général. De manière surprenante, seul le point neuf traite de la protection de la santé.

La promotion de la santé en entreprise

L'expression «promotion de la santé en entreprise» englobe toutes les mesures générales prises par les employeurs, le personnel et la société en faveur de la santé et du bien-être au travail. Elle passe par la combinaison des éléments suivants:

- amélioration de l'organisation et des conditions de travail,
- promotion de la participation active du personnel,
- renforcement des compétences individuelles.



Un personnel et des clients satisfaits



Pauses

De nombreux salariés se plaignent de troubles de la santé tels que l'épuisement (burn-out) ou de douleurs dorsales apparues à la suite de stress, de restrictions de personnel, d'une sous-sollicitation. La promotion de la santé en entreprise contribue fortement à la réduction ou à la disparition de tels problèmes dans la vie professionnelle.

La promotion de la santé en entreprise agit sur tous les facteurs professionnels importants pour la santé dont l'entreprise est (co)responsable, tels que la réduction ou l'élimination des conditions dangereuses et le renforcement des conditions propices à la santé. Le travail porte sur la situation dans les entreprises (par exemple culture d'entreprise, organisation et conditions de travail) et le comportement de chaque travailleur. L'exercice d'une profession doit constituer surtout une ressource pour la santé et non une nuisance.

Bénéfices de la promotion de la santé en entreprise

Toute entreprise engagée dans la promotion de la santé de façon professionnelle peut s'attendre à:

- une réduction des jours d'absence et des coûts qu'ils entraînent,
- un personnel et des clients satisfaits,
- une augmentation du rendement,
- une amélioration de la qualité,
- une amélioration de son image.

Voici quelques **adresses Internet** sur la promotion de la santé en entreprise:

- <http://www.seco.admin.ch>
Secrétariat d'Etat à l'économie
- <http://www.suva.ch>
Suva
- <http://www.gesundheitsfoerderung.ch>
Promotion santé suisse
- <http://www.radix.ch>
Promotion de la santé Radix
- <http://www.ispmz.ch>
Institut de médecine sociale et de prévention de l'université de Zurich
- <http://www.secumedia.com>
congrès, réunions
- <http://www.aeh.ch>
Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene GmbH

Nouvelles parutions

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Handlungshilfen für Praktiker:

3^e partie: «Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung»

Cette nouvelle brochure aborde le thème de la conception du travail et de l'organisation et constitue, après la 1^{re} («Orientierungshilfe») et la 2^e partie («Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen»), une aide de conception et d'élaboration pour l'organisation du travail. Des conditions de travail contraignantes sur le plan psychique et favorisant en fin de compte la maladie sont étroitement liées au climat de travail, qui – plus qu'on ne pourrait le penser – est fonction de l'organisation et de la conception du travail.

Cette brochure n'a pas pour ambition de remplacer le spécialiste de l'organisation du travail. Elle montre néanmoins aux personnes intéressées par le sujet les points à prendre en compte. Après une introduction présentant les principes fondamentaux d'une bonne organisation du travail, elle donne des exemples concrets tirés du monde du travail actuel. La promotion de la santé dans l'entreprise y est également abordée, ce qui ne surprendra pas les spécialistes. Pour le moment, toutes ces brochures ne sont disponibles qu'en langue allemande.

(Dr Rudolf Knutti, seco, Direktion für Arbeit/Arbeitsbedingungen, Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Zurich)

Pohlandt, Heymer, Gruber

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, 3^e partie – Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung
ISBN 3-935116-04-7, 88 pages, CHF 15.–

Debitz, Gruber, Richter:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, 2^e partie – Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen
ISBN 3-935116-03-9, 88 pages, CHF 15.–

Wenchel:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, 1^{re} partie – Orientierungshilfe
ISBN 3-935116-02-0, 64 pages, CHF 15.–

Distribution en Suisse:

seco – Direktion für Arbeit

Arbeitsbedingungen, Effingerstr. 31–35, 3003 Berne

Tél. 031 322 29 32, Fax 031 324 16 84

e-mail: ab.sekretariat@seco.admin.ch



Joseph A. Weiss,
Dr ès sc. techn. EPFZ
seco, Bases travail
et santé, Zurich

La nouvelle SSPSE /SVBGF, actuellement encore en création, offrira à ses membres une plateforme pour l'échange d'expériences et de connaissances dans le domaine de la promotion de la santé dans l'entreprise, ainsi qu'un soutien et une promotion par le biais d'activités communes. Elle réalise ses objectifs par la diffusion de concepts, de méthodes et de moyens auxiliaires éprouvés et de bons exemples de la pratique, ainsi qu'en collaborant avec des associations d'entreprises correspondantes dans d'autres pays européens.

Fondation de la Société suisse pour la promotion de la santé (SSPSE/SVBGF)

La promotion de la santé dans l'entreprise (PSE) représente l'effort permanent et systématique d'une entreprise visant à prévenir les accidents et les maladies en tous genres sur les places de travail, à renforcer les ressources personnelles et à améliorer le bien-être sur le lieu de l'activité professionnelle. La PSE présuppose en l'occurrence comme allant de soi le fait que l'entreprise observe les prescriptions légales en matière de prévention pour l'instauration de conditions de sécurité et de protection de la santé au poste de travail. C'est précisément parce que des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé, motivés et bien formés sont, d'un point de vue économique et social, une condition fondamentale du futur succès de nos entreprises et de notre économie que le Secrétariat

d'Etat à l'économie (seco) s'investit en faveur de la PSE: d'une part, pour soutenir la protection légale des travailleurs, d'autre part, pour maintenir, voire accroître l'aptitude au travail et à l'emploi de la population active de notre pays.

Stratégie d'entreprise moderne

Le Réseau Européen pour la Promotion de la Santé dans l'Entreprise ENWHP¹ définit la PSE comme la stratégie moderne et la culture d'une entreprise, qui se fonde sur les principes suivants, soutenus durablement par la direction:

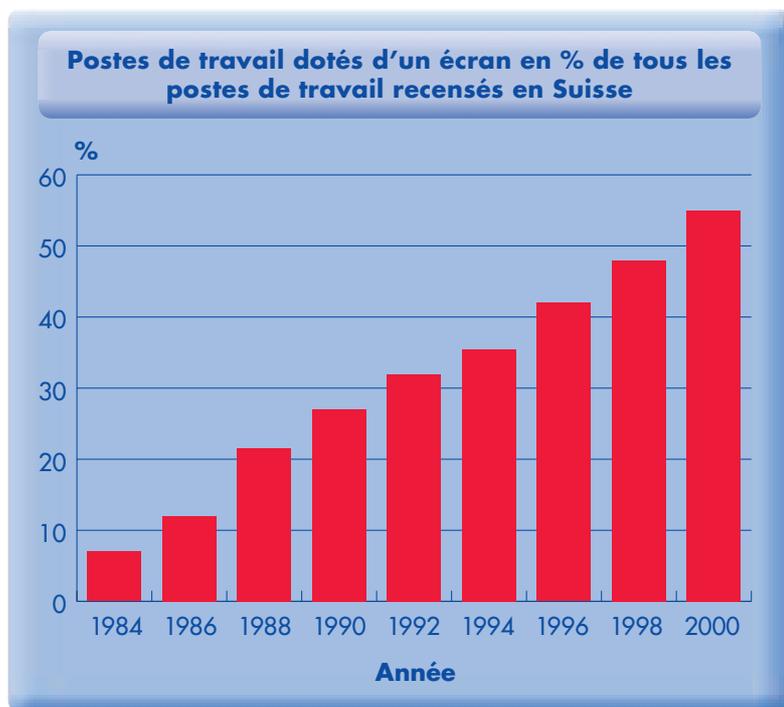
1. Prise en compte systématique de la santé dans tous les processus, secteurs et décisions importantes de l'entreprise, avec des mesures de prévention et de promotion orientées vers l'individu et l'environnement
2. Garantir et promouvoir une participation active des salariés dans toutes les questions relevant de la santé
3. Perfectionnement des salariés pour renforcer leurs compétences personnelles et leur responsabilité individuelle concernant leur santé.

La Société suisse de santé publique (SSSP) a formulé en 2002 comme l'un des buts de santé pour la Suisse que d'ici l'année 2015 au moins 10% de toutes les entreprises moyennes et grandes s'engagent à appliquer les principes d'une entreprise ou exploitation saine. Le Seco soutient la réalisation de cet objectif, et, sous son patronat, plus de 50 entreprises de taille

¹ Site Web: www.ENWHP.org



Salle comble lors de la séance de fondation à Berne



(Source: Université de Fribourg / KPMG 2002)

très différente ont fondé le 20 novembre de l'année dernière, la Société suisse pour la promotion de la santé dans l'entreprise SSPSE/SVBGF. Par leur libre engagement public en faveur de la PSE, elles se sont déclarées prêtes à s'investir en faveur de la santé et du bien-être de leur personnel au-delà de la mesure prescrite par la loi. Elles entendent promouvoir la santé de leur personnel grâce, selon l'expérience, à diverses mesures supplémentaires librement consenties, qui vont plus loin que ce qui est nécessaire et qui sont applicables d'après l'état le plus récent de la technique et adaptées dans une large mesure aux conditions de l'entreprise.

Toute une gamme de mesures

Si une entreprise veut mettre en pratique les principes de la PSE mentionnés ci-dessus, elle se voit placée devant le fait que les champs d'action sont multiples et vastes. Ils se différencient en «partie libre» et en «partie imposée». Dans la partie imposée tombent toutes les actions qui, principalement dans le domaine des conditions de travail, protègent la santé des travailleurs par le biais de mesures en matière de prévention des accidents, de médecine du travail, d'hygiène du travail et d'ergonomie. L'enrichissement des travaux monotones, l'institution de «l'entreprise sans fumée», la promotion du travail en équipe avec un soutien social, des offres de carrières professionnelles adaptées à l'âge, les courtes pauses et les possibilités de pouvoir s'étendre à midi ou la mise à disposition dans un restaurant d'entreprise d'une alimentation riche en crudités et pauvre en cholestérol constituent quelques exemples de mesures supplémentaires libres, également orientées sur les conditions de travail. Un autre exemple est l'engagement à

promouvoir la «Work-Life-Balance» des salariés. Celle-ci peut notamment être améliorée grâce à un aménagement du temps de travail adapté le plus possible aux besoins individuels et une assistance sociale pour les mères qui travaillent, tant pour le profit du personnel que de l'entreprise. Mais l'engagement des entreprises comprend aussi des activités et des offres axées sur le comportement du personnel, qui vont, par exemple, de la prévention des infections causées par la grippe, les maladies liées aux voyages ou le virus HIV, la promotion des activités relatives au maintien de la condition physique et le contrôle du poids, des cours de cuisine et de subsistance pour une alimentation saine, également en dehors de l'entreprise, des programmes de désintoxication pour fumeurs et des conseils en cas de problèmes d'alcool ou de drogue jusqu'à des campagnes pour éviter les risques d'accidents de sport et de circulation dans la vie privée. De nombreuses ébauches de solutions existent déjà pour tous ces champs d'action et pour d'autres encore. Comme conséquence d'une PSE systématique, l'entreprise peut tabler sur une hausse de la productivité grâce à la diminution des absences dues à la maladie ou à un accident, et il est avéré que les investissements consentis sont généralement payants.

Le monde du travail en mutation

Actuellement, notre monde du travail se modifie rapidement et considérablement, ce qui, par exemple, se remarque déjà clairement avec le nombre des postes de travail dotés d'un ordinateur. En Suisse, plus de la moitié de tous les postes de travail sont déjà dotés d'un ordinateur et on n'aperçoit pas encore la fin de cette évolution!

Avec les mutations technologiques et économiques, les processus s'accroissent dans de nombreuses entreprises, la masse des informations à traiter augmente et la qualité du travail dépend de plus en plus rarement de grandeurs objectivement mesurables, mais de plus en plus souvent de l'appréciation subjective des clients et des supérieurs hiérarchiques. Il n'est donc pas étonnant que les salariés soient souvent mis à rude épreuve, et même parfois dépassés, par les nombreuses innovations et restructurations et que le stress qui en résulte pèse sur la santé et le climat social dans les entreprises. Circonstance aggravante, l'âge moyen des salariés ne cesse d'augmenter en Suisse comme dans toute l'Europe, et de pair avec l'âge, également l'inquiétude des travailleurs.

La flexibilisation du temps de travail, souvent nécessaire pour des motifs économiques, peut aussi impliquer une sollicitation supplémentaire, par exemple dans le cas du travail sur appel, et entraîner de fortes tensions pour concilier la vie professionnelle avec la vie privée. Ceci concerne particulièrement le nombre croissant des mères qui travaillent tout en ayant des enfants en âge scolaire ou préscolaire, étant donné qu'en outre elles accomplissent souvent des travaux ménagers et ne

disposent pas toujours d'une garde d'enfants pour les aider. C'est ainsi qu'aujourd'hui les risques d'atteinte à la santé liés au travail et aux loisirs contribuent de plus en plus fréquemment à la naissance de troubles et de maladies présentant souvent des causes complexes et qui ne sont plus facilement identifiables.

La SSPSE / SVBGF est organisée en deux sections:

- Les membres ordinaires de sa section «Utilisatrices et utilisateurs» sont des entreprises inscrites au registre du commerce suisse ou liechtensteinois, ainsi que des fondations et des entreprises de droit public qui pratiquent la promotion de la santé dans l'entreprise en tant que stratégie d'entreprise durable dans l'esprit et selon les critères de qualité de l'ENWHP et qui, de façon exclusive, appliquent au sein de l'entreprise les mesures correspondantes, respectivement proposent les prestations y relatives. Les membres de cette section sont aussi bien des grosses entreprises que des PME. Ces entreprises occupent globalement plus de 213 000 employés.
- Les membres ordinaires de la section «Prestataires» sont des entreprises de droit public domiciliées en Suisse ou dans la Principauté du Liechtenstein, ainsi que des fondations soutenant, à l'aide de prestations externes à l'entreprise, la

promotion de la santé dans l'entreprise de leurs clients dans l'esprit de l'ENWHP et pour satisfaire aux critères de qualité que le Réseau européen a émis. Concernant l'assurance-qualité de leurs prestations, le comité accepte des demandes spontanées pour une certification de la qualité et après un examen correspondant, décide de l'attribution d'un certificat de qualité à durée limitée. L'examen et la recommandation sont effectués sur une base confidentielle par un comité consultatif d'assurance-qualité.

Au cas où votre entreprise se serait déjà décidée pour la PSE en tant que stratégie d'entreprise ou envisage de le faire à l'avenir, une affiliation à la SSPSE pourrait s'avérer avantageuse. Jusqu'à l'ouverture du secrétariat officiel de l'association, le point de contact suisse de l'ENWHP au seco reçoit les demandes d'affiliation.

Adresse de contact:

seco – Bases travail et santé
Stauffacherstrasse 101, 8004 Zürich

Joseph A. Weiss est responsable du service Ergonomie et promotion de la santé dans l'entreprise au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) et son service est le point de contact national pour la Suisse du Réseau européen pour la promotion de la santé dans l'entreprise.

Questionnaire sur la sécurité:

1. Un tiers des accidents du travail sont des accidents ...?
 - en rapport avec des produits chimiques
 - en rapport avec l'électricité
 - dus à une chute
2. Quelle est la meilleure méthode pour enlever de l'huile répandue sur le sol?
 - avec des liants pour l'huile
 - aucune, c'est le travail du service de nettoyage
 - avec de l'eau
3. Comment doit être placé l'écran pour un confort optimal?
 - devant la fenêtre
 - en face de la fenêtre
 - latéralement, de sorte que les épaules soient dirigées vers la fenêtre
4. Quel est le pourcentage d'accidents liés à la consommation d'alcool?
 - moins de 5%
 - entre 10 et 20%
 - plus de 40%
5. Qu'est-ce qui est nécessaire pour conduire un chariot élévateur?
 - avoir un permis de conduire pour les voitures de tourisme
 - être informé(e)
 - avoir une formation spécifique pour la conduite des chariots élévateurs
6. Votre supérieur est-il autorisé par la loi à vous imposer le port d'équipements de protection individuelle (casque, gants, chaussures de protection, etc.)?
 - oui
 - oui, mais uniquement pendant le temps de travail
 - non, cela enfreint mes libertés individuelles

Solutions p. 26

(extrait de la brochure «Maîtrisez le danger», Suva Réf. 88154.f)



Berit Käsli Klarer
Présidente de la
Société Suisse pour
l'Ergonomie,
ergonome européen
en exercice et
physiothérapeute,
directrice de l'entre-
prise klarERgo

L'ergonomie est une notion courante en Suisse. Pourtant, contrairement à ce qui se passe dans les Etats membres de l'UE, elle occupe une place modeste dans notre pays. Une situation à laquelle SwissErgo tente de remédier.



Portrait de la Société Suisse pour l'Ergonomie

L'ergonomie, une notion courante pourtant méconnue

Les ergonomes s'occupent essentiellement de la conception du travail aux plans technique et organisationnel. Ils analysent et optimisent les postes et systèmes de travail sur la base de critères relevant de la science du travail. Leur objectif: aménager les conditions de travail de manière à promouvoir et à améliorer de façon durable la santé, la sécurité, la productivité et la motivation du personnel grâce aux mesures prises. Ils posent ainsi les fondements de systèmes de travail fiables et efficaces. Par ailleurs, ils évaluent les produits en termes de convivialité et de sécurité et formulent des propositions d'amélioration.

Buts et membres

La Société Suisse pour l'Ergonomie (SwissErgo) a été fondée en 1999. Elle poursuit les buts suivants, énoncés dans les statuts associatifs:

- échange d'expériences et d'idées entre les membres et d'autres spécialistes de domaines associés;
- diffusion des connaissances en ergonomie établies d'un point de vue scientifique;
- communication en vue de sensibiliser le public en matière d'ergonomie et de diffuser largement les connaissances dans ce domaine;
- ancrage de l'ergonomie dans la formation et la pratique.

Les membres ordinaires de SwissErgo sont des spécialistes de l'ergonomie, mais également des personnes intéressées par ce domaine. Leur nombre n'a cessé d'augmenter depuis la fondation de SwissErgo, passant de 29 à plus de 130 actuellement. Parmi les membres corporatifs et les membres de soutien, on compte l'Association Suisse de Physiothérapie (FISIO) et l'IHA (Institut für Hygiene und Arbeitsphysiologie) de l'EPFZ, qui abrite le siège de SwissErgo.

Définition internationale

Après sa fondation, SwissErgo est devenue une section de l'Association Suisse de Médecine, d'Hygiène et de Sécurité du Travail (ASMHS), l'association faîtière suisse des sociétés spécialisées dans la sécurité et la santé au poste de travail. Elle est également membre de la FEES (Federation of European Ergonomics Societies) et de l'IEA (International Ergonomics Association), dont elle soutient la définition suivante de l'ergonomie:

l'ergonomie est la discipline scientifique qui vise la compréhension des interactions entre les êtres humains et d'autres composantes d'un système. Il s'agit également de l'activité professionnelle qui applique la théorie, les principes, les données et les méthodes en vue d'accroître le bien-être des êtres humains et d'améliorer la performance globale du système.

Approche interdisciplinaire

L'ergonomie consiste donc en quelque sorte à concevoir le travail et les conditions de travail de manière à les adapter aux besoins ainsi qu'aux conditions et capacités physiques et psychiques des êtres humains. Les mesures ergonomiques se limitent aux conditions de travail, qui sont essentiellement déterminées par les outils de travail, l'environnement de travail et l'organisation du travail. La planification et la mise en œuvre de telles mesures se fondent sur les connaissances interdisciplinaires issues des sciences naturelles, des sciences de l'ingénieur, des sciences sociales et des sciences humaines.

Les membres de SwissErgo représentent différentes branches de l'ergonomie, qui, selon une classification sommaire, sont l'ergonomie physique, l'ergonomie cognitive et l'ergonomie organisationnelle.

Ergonomie physique

Pour concevoir le travail et les outils de travail, l'ergonomie physique se fonde sur les propriétés de la structure du corps humain, de la masse corporelle, des fonctions biologiques et du déroulement des mouvements, en relation avec l'activité corporelle. Pour éviter des troubles de l'appareil locomoteur, elle se concentre sur la position au travail (postes de travail en position debout ...), la manipulation de matériel (soulever et porter ...), les mouvements répétitifs (travail à la caisse ...) et l'architecture du poste de travail (disposition des outils de travail ...).

Ergonomie cognitive

L'ergonomie cognitive concerne les processus de pensée, tels que la perception, la mémorisation, la logique et les réactions sur le plan des mouvements, en relation avec les interactions entre les êtres humains et d'autres composantes du système. Il s'agit d'éviter le stress professionnel en agissant concrètement sur la charge de travail psychique (centre d'appels ...), la prise de décisions (opérateur de machine ...), l'interaction entre les êtres humains et les ordinateurs (logiciels informatiques interactifs) ou la fiabilité de l'être humain (forme du signal ...), etc.

Ergonomie organisationnelle

L'ergonomie organisationnelle, quant à elle, vise à optimiser les systèmes "sociotechniques", leurs structures organisationnelles, leurs manières de procéder et leurs processus. Elle met l'accent sur l'aménagement du temps de travail (équipes ...), la communication, la gestion des ressources du personnel, le travail d'équipe, la participation du personnel, le télétravail et la gestion de la qualité.

Bon nombre de ces domaines ont non seulement un lien direct avec la protection de la santé au travail, mais également avec la prévention des accidents et maladies professionnels.

Certification européenne

Contrairement à d'autres pays européens, il n'est pas possible d'étudier l'ergonomie comme une matière principale à l'université en Suisse et la profession d'ergonome n'y est pas protégée. Il existe toutefois diverses possibilités d'approfondir les connaissances dans ce domaine en suivant des formations en cours d'emploi. A l'heure actuelle, la formation la plus complète en Suisse est le cours postgrade de santé au travail, organisé conjointement par l'Université de Lausanne et l'EPFZ, qui comporte depuis 2003 une nouvelle spécialisation dans le domaine de l'ergonomie. Celle-ci remplit la plupart des exigences internationales du CREE (Centre for Registration of

European Ergonomists) et permet, après au moins deux ans d'expérience professionnelle, de poser sa candidature en vue de l'obtention du certificat du CREE. SwissErgo constitue la commission suisse de certification du CREE, qui examine les dossiers de candidature et soumet un avis au CREE. Jusqu'ici, quinze ergonomes ont obtenu en Suisse le titre d'«ergonome européen en exercice».

SwissErgo a noué des liens avec différentes autorités et associations qui poursuivent les mêmes buts qu'elle. Elle fut ainsi l'hôte de la journée de travail 2003 de la Politique nationale suisse de la santé sur le thème «Conditions de travail et santé» et des Journées de travail 2003 de la CFST.

Possibilités de formation complémentaire

Pour promouvoir la formation complémentaire pratique de ses membres par l'échange d'expériences et de connaissances interdisciplinaires, SwissErgo organise des journées d'échange d'expériences qui incluent des visites d'entreprises et, en vue de la diffusion des connaissances en ergonomie établies d'un point de vue scientifique, elle participe à des congrès nationaux et internationaux. Ainsi, dans l'esprit de la campagne «Construire en toute sécurité» menée cette année par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, elle organisera à l'automne une journée d'information destinée aux coordinateurs de la sécurité des entreprises de construction. Cette manifestation est soutenue par d'autres sections de l'ASMST et par des organisations partenaires.

Des informations détaillées sur les manifestations à venir et sur les possibilités de formation complémentaire ainsi que les statuts de la société et d'autres informations sont disponibles sur le site Internet de SwissErgo. Pour toute question, vous pouvez également prendre contact avec les membres du comité.

Liens

SwissErgo	www.swissergo.ch
ASMST	www.svaaa.ch
FEES	www.fees-network.org
IEA	www.iea.cc
CREE	www.eurerg.org



Congrès spécialisé: des spécialistes de la sécurité au travail devant un tribunal

Pour ses vingt ans d'existence, la Société suisse de sécurité au travail (SSST) organise un congrès exceptionnel.

La responsabilité pénale à la suite de graves accidents professionnels est un sujet entraînant de vives discussions dans les milieux spécialisés. Lors d'accidents aux conséquences graves, les tribunaux cherchent à déterminer selon les cas si, à l'intérieur du triangle employeurs, spécialistes de la sécurité et travailleurs, des négligences ou des infractions relevant du code pénal et ayant un lien de causalité avec l'accident ont été commises.

Le 16 juin 2004, la Société suisse de sécurité au travail organise, au Swissôtel de Zurich-Oerlikon, un congrès qui sera principalement consacré à ce thème.

Au cours d'un procès basé sur un accident fictif et mis en scène par de véritables procureurs, défenseurs et juges, on tentera d'éclaircir la question de la responsabilité pénale. Avant de passer aux délibérations, un animateur compétent présentera les faits et des juristes interviendront tout au long des débats pour apporter des informations d'arrière-plan dans le but d'obtenir le meilleur effet didactique possible. Enfin, dans les considérants du jugement, les participants apprendront les raisons qui auront amené le tribunal à prononcer sa sentence.

Vu l'actualité exceptionnelle du sujet traité, les responsables de la SSST s'attendent à un très grand intérêt, tant de la part des spécialistes de la sécurité au travail que des employeurs. Cependant, en raison de la forme particulière de ce congrès spécialisé, il ne sera pas possible de procéder à une répétition de celui-ci au cas où le nombre d'inscriptions dépasserait celui des places disponibles. Les inscriptions seront prises en considération dans l'ordre de leur arrivée.

L'inscription peut se faire en ligne à l'adresse www.sgas.ch.

Des informations plus détaillées sont disponibles

au secrétariat de la SSST

Multi Bureau

Madame Irène Marguet

Case postale

1734 Tentlingen

Tél. 026 418 30 50

Fax 026 418 29 50

mailto: info@multi-bureau.com

ou auprès du responsable du congrès

Monsieur Willi Pfister

EN/SN zert. Sicherheitsingenieur

Leiter Betriebssicherheit

Flug- und Flugnahe Betriebe

c/o SR Technics

8058 Zürich Flughafen

Tél. 043 812 64 10

mailto: wpfister@srtechnics.com

Société suisse de sécurité au travail SSST

www.sgas.ch

Président: Giorgio Brighenti

Avenue de la Gare 4, Case postale 134, 3960 Sierre

Tél. 027 456 96 00, Fax 027 456 96 01

Secrétaire: Heinz Hofer

Service de l'industrie suisse des liants pour la sécurité

et la protection de la santé, Wylihof, 4542 Luterbach

Tél. 032 682 24 63, Fax 032 682 24 73

Secrétariat: Multi Bureau

Case postale, 1734 Tentlingen

Tél. 026 418 30 50, Fax 026 418 29 50

Nouveaux moyens d'information de la Suva

Sécurité au travail et protection de la santé: quelles sont vos obligations?

La sécurité au travail et la protection de la santé sont avant tout des tâches de direction et il n'est donc pas étonnant que la responsabilité en incombe principalement à l'employeur, qui connaît exactement les activités pouvant impliquer des risques pour la santé du personnel de son entreprise. Il est le seul à pouvoir garantir la sécurité de l'ensemble du système d'exploitation et donner des instructions à caractère obligatoire pour tous ses collaborateurs. La nouvelle version de la brochure de la Suva s'adresse à toutes les personnes responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé au sein des entreprises, c'est-à-dire en premier lieu aux employeurs et aux spécialistes de la sécurité au travail, mais aussi, bien sûr, aux travailleuses et aux travailleurs.

«*Quelles sont vos obligations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé?*». 24 pages A5. Réf. SBA 140.f.



Prévention: Campagnes et offres 2004

Les initiatives individuelles des entreprises sont essentielles pour l'amélioration de la sécurité et de la protection de la santé. La Suva vous soutient dans vos efforts à l'aide de campagnes et de programmes de prévention orientés sur le long terme. La brochure «Campagnes et offres de prévention 2004» vous donne un aperçu de l'éventail des possibilités offertes. «MSST – Sécurité au travail et protection de la santé systématisées» reste au centre des activités liées à la prévention. Les autres thèmes d'actualité sont: «Maîtrisez le danger» (principes de base de la sécurité au travail), «Promotion de la santé», «Check the risk» (prudence sur et hors piste), «Attention les articulations». L'un ou l'autre sujet retiendra certainement votre attention et vous incitera à organiser une action de prévention dans votre propre entreprise.

«*Campagnes et offres de prévention 2004*». 40 pages A5. Réf. 88089.f.



Film «La décision»

Le nouveau film de la Suva retrace le parcours de Becker SA, dont le patron, jeune homme dynamique, décide de procéder à la mise en place d'un «concept de sécurité». Becker vit de façon impressionnante les conséquences de sa décision. D'une part, il veut rendre son entreprise plus sûre, d'autre part, il souhaite augmenter la productivité...

Disponible en tant que vidéo (VHS/Pal, 10 minutes): Réf. V 352.f, Fr. 30.-, ou DVD: réf. DVD 352.d/f/i (comprenant les versions allemande, française et italienne), Fr. 30.-. Avec brochure d'accompagnement.



Sécurité et protection de la santé sur les chantiers souterrains

Une triste réalité: il est relativement fréquent que des personnes se fassent écraser par des véhicules à roues sur des chantiers souterrains. Pouvez-vous prévenir ces accidents? Oui, mais à condition de pratiquer une formation permanente et ciblée afin que les collaborateurs observent les règles de sécurité et de protection en vigueur. Pour alléger la tâche des responsables dans les entreprises, la Suva a conçu un set didactique en collaboration avec trois entreprises de travaux souterrains. Ces documents peuvent être téléchargés et imprimés (jusqu'au format A3) à l'adresse www.suva.ch/travaux-souterrains. Ils peuvent aussi servir de supports de présentation sur beamer ou de modèles pour transparents. La brochure au format de poche, qui complète ces documents et reprend 20 situations à l'origine de nombreux accidents qui se produisent sur des chantiers souterrains, peut être remise pour mémoire aux anciens et aux nouveaux collaborateurs au terme de la formation. Les photos et les illustrations de la brochure sont les mêmes que celles des documents didactiques.

«Sécurité et protection de la santé sur les chantiers souterrains». Brochure, 24 pages A6. Réf. 88205.f.



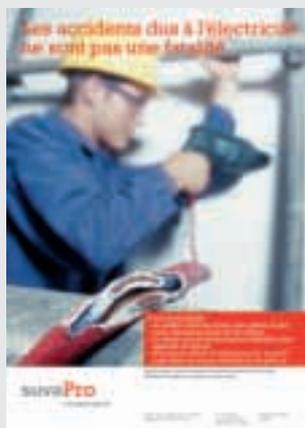
«Zoom sur la sécurité!»

Etes-vous à la recherche de moyens audiovisuels permettant d'illustrer un cours de formation complémentaire? Ou souhaitez-vous informer vos nouveaux collaborateurs sur les risques inhérents à leur poste de travail? La vidéothèque Suva sur Internet est faite pour vous. A l'adresse www.suva.ch/films, vous trouverez plus de 100 vidéos/DVD sur les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Les spécialistes de l'information de la Suva les ont rassemblés dans un dépliant. Qui vous sera utile lorsque vous déciderez d'organiser bientôt une première séance: «Zoom sur la sécurité!» dans votre entreprise.

«Zoom sur la sécurité!», dépliant, 10 pages A5. Réf. 88095.f.



Affiches pour le panneau d'information



Les accidents dus à l'électricité ne sont pas une fatalité. A4, réf. 55202.f.



Les trois échelons supérieurs des échelles sont dangereux. A4, réf. 55204.f.



Toujours bien s'attacher avant de démarrer. A4, réf. 55206.f.



Avec un joint, fais pas le malin! A4, réf. 55208.f.

Elinguer correctement les charges

L'Ordonnance sur les grues exige que les personnes responsables de l'élingage aient reçu une formation à cet effet. Afin de faciliter la tâche des cadres des secteurs principal et secondaire de la construction, la Suva vient d'élaborer un second module d'apprentissage sur ce thème. Le module «Elingage de charges» se compose de 14 illustrations didactiques servant à expliquer les points importants à respecter lors de l'élingage de charges ainsi que le matériel correct à utiliser. Il comprend également de nombreux conseils destinés aux formateurs sur la préparation et le déroulement de l'instruction. Le nouveau module complète le dossier de formation déjà existant sous le titre «Elingage de charges» (réf. 88801.f).

Module d'apprentissage «Elingage de charges». Notice de formation pour les secteurs principal et secondaire de la construction. Dossier composé de 14 illustrations didactiques. Réf. 88802.f.



Prévention des explosions

La publication «Zones-ex. Principes de prévention des explosions» a été entièrement revue et mise à jour. Les prescriptions minimales qu'elle décrit reposent sur la norme européenne 1999/92/CE, également appelée ATEX 137. Ce feuillet d'information indique aux employeurs comment procéder à la détermination des dangers et à l'évaluation des risques, de manière à ce qu'ils puissent prendre des mesures adéquates. Les dangers d'explosion peuvent se manifester dans toutes les entreprises dans lesquelles des matières combustibles sont stockées ou utilisées. Ces matières peuvent être des gaz inflammables (gaz liquéfié, gaz naturel, etc.), des liquides inflammables (solvants, carburants, etc.) et des poussières de substances solides combustibles (bois, aliments, métaux, matières synthétiques, etc.).

«Prévention des explosions – principes, prescriptions minimales, zones». 120 pages A5. Réf. 2153.f.



Travaux forestiers: sécurité au travail et assurance-accidents

Quelles sont les mesures à prendre concernant la sécurité au travail? Comment dois-je être assuré et comment dois-je assurer mes collaborateurs? En tant qu'employeur ou responsable d'une entreprise ou d'une exploitation forestière, vous vous êtes déjà certainement posé ces questions ou d'autres du même type. Un nouveau feuillet d'information de la Suva, également destiné aux propriétaires de forêts, aux gardes-forestiers, aux agriculteurs et au public intéressé, vous apportera des réponses concrètes à ce sujet.

«Travaux forestiers. Obligations fondamentales en matière d'assurance-accidents et de sécurité au travail». Feuillet d'information, 6 pages A4, en couleurs. Réf. 88202.f.

Entièrement revu et mis à jour: «Equipements de protection individuelle du personnel forestier. Exemple de calcul des coûts – édition 2004». 4 pages A4. Réf. 88076.f.



Feuillet d'information «Travaux forestiers. Obligations fondamentales en matière d'assurance-accidents et de sécurité au travail». Réf. 88202.f.



«Equipements de protection individuelle du personnel forestier. Exemple de calcul des coûts – édition 2004». Réf. 88076.f.

Programme de cours diversifié

La brochure «Protection de la santé – programme des cours 2004» présente une grande variété de cours spécialement adaptés aux besoins des entreprises. Ce programme comprend notamment des séminaires complets pour les futurs spécialistes de la sécurité au travail et des cours spéciaux sur la lutte contre le bruit, la radio-protection, l'ergonomie et la sécurité durant les loisirs. Il propose également des séminaires sur le thème de la «gestion des absences», la «saisie systématique des dangers dans l'entreprise» et la «promotion de la santé dans l'entreprise». Pour en savoir plus: www.suva.ch/cours, tél. 041 419 57 00, fax 041 419 58 79.

*Protection de la santé – programme des cours 2004. 140 pages A5.
Réf. 88045.d/f/i.*



Formation et instruction en entreprise

Travailler de façon sûre et sans nuire à sa santé nécessite certaines connaissances. La formation et l'instruction de l'ensemble du personnel sont donc de première importance pour éviter accidents et maladies. Une nouvelle brochure de la Suva explique aux responsables et aux coordinateurs de la sécurité dans les petites et moyennes entreprises comment organiser, dispenser et consigner cette formation et cette instruction.

*«Formation et instruction en entreprise: des outils indispensables pour la sécurité».
12 pages A4. Réf. 66109.f.*



«La sécurité pour les pros du chargement»

Les «pros du chargement» s'adresse aux travailleurs chargés de la collecte des déchets au moyen de camions bennes à ordures. Le nouveau dépliant de la Suva présente les dix règles de sécurité les plus importantes pour ce groupe professionnel qui exécute des travaux très physiques. Par un jeu d'illustrations et de questions ciblées, il explique les dangers potentiels et les règles à observer pour pouvoir travailler en toute sécurité. Ce dépliant a été conçu en étroite collaboration avec l'Association suisse des transports routiers ASTAG, Groupe professionnel Enlèvement des déchets, et l'Organisme pour les problèmes d'entretien des routes, d'épuration des eaux usées et d'élimination des déchets ORED.

«La sécurité pour les pros du chargement. 10 questions pour ceux qui collectent les déchets.» Dépliant, 12 pages. Réf. 84023.f.



Solutions de la page 19:

- 1) Accidents dus à une chute.
- 2) Nettoyer sur-le-champ les taches d'huile avec des liants pour l'huile.
- 3) Positionner latéralement l'écran, de sorte que les épaules de l'utilisateur soient dirigées vers la fenêtre et pour éviter au maximum les reflets gênants sur l'écran.
- 4) Entre 10 et 20% des accidents du travail sont liés à la consommation d'alcool.
- 5) Une formation spécifique à la conduite des chariots élévateurs.
- 6) Oui, votre supérieur a le droit de vous contraindre, pendant le temps de travail, à porter les équipements de protection individuelle requis.

Listes de contrôle

Une aide indispensable lors de la détermination des dangers et de la planification des mesures applicables dans les entreprises. Les listes de contrôle suivantes viennent de paraître:

Généralités

- Portes et portails (réf. 67072.f)

Travail du métal et du bois

- Soudage et coupage; travaux de soudage à l'arc (réf. 67104.f)
- Scie circulaire à métaux (réf. 67105.f)
- Scie à métaux à ruban (réf. 67106.f)
- Cisailles guillotines (réf. 67107.f)
- Presses-plier (réf. 67108.f)
- Machine CNC pour percer, tourner et fraiser (centre d'usinage) (réf. 67139.f)
- Scies à tronçonner et à onglets (réf. 67125.f)

Transport et stockage

- Transtockeurs (réf. 67073.f)
- Ouvertures dans les planchers (réf. 67008.f – révisée)
- Ouvertures dans les parois (réf. 67082.f)
- Zones de (dé)chargement à l'aide de chariots élévateurs et d'appareils de lavage (réf. 67123.f)
- Chariots élévateurs latéraux (réf. 67164.f)

Ces listes de contrôle peuvent être commandées à la Suva ou téléchargées et imprimées via Internet (www.suva.ch/listes-de-contrôle). Un récapitulatif des listes de contrôle parues à ce jour est également disponible à la même adresse.



Liste de contrôle «Portes et portails» (réf. 67072.f)

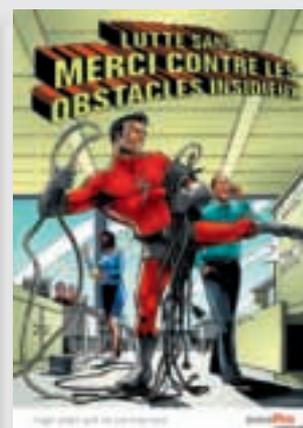
Nouvelle série d'affiches: les héros ne perdent pas de temps.

En ce qui concerne la sécurité au poste de travail, ce sont de vrais modèles, les héros de bande dessinée de la nouvelle série d'affiches SuvaPro. Ils agissent d'après la devise «J'agis avant qu'il ne soit trop tard». Et nous?

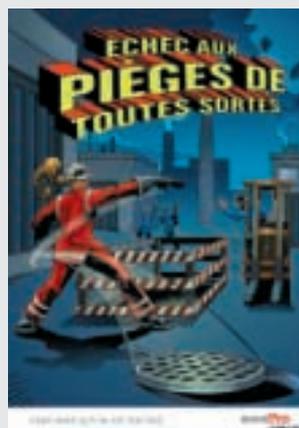
Les affiches sont disponibles en allemand, français et italien, de formats B4 (90 x 128 cm) et A3 (29,7 x 42 cm).



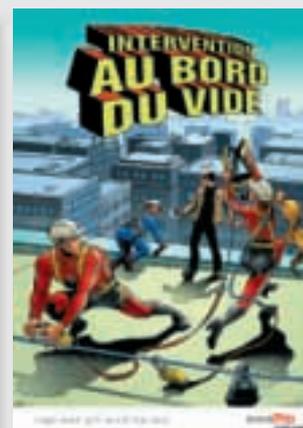
«Pas de quartier pour les peaux de banane»
B4: Réf. 77732.f
A3: Réf. 77733.f



«Lutte sans merci contre les obstacles insidieux»
B4: Réf. 77734.f
A3: Réf. 77735.f



«Echec aux pièges de toutes sortes»
B4: Réf. 77736.f
A3: Réf. 77737.f



«Intervention au bord du vide»
B4: Réf. 77738.f
A3: Réf. 77739.f

Commandes

Tous les moyens d'information mentionnés peuvent être commandés à la Suva, service clientèle central, case postale, 6002 Lucerne
Fax: 041 419 59 17
Téléphone: 041 419 58 51
Commande en ligne: www.suva.ch/waswo

Faits et chiffres

1. Personnel

La CFST a été «rechapée» pour les 4 prochaines années par le Conseil fédéral. Un «solde» respectable de membres est resté en fonction. Nous enregistrons toutefois quelques arrivées.

Font ainsi leur entrée dans la Commission,

pour le groupe des organes d'exécution de la loi sur le travail:

- **Marc-André Tudisco**, responsable du Service social de protection des travailleurs et des relations du travail du canton du Valais et président de l'Association inter-cantonale pour la protection des travailleurs (AIPT); Monsieur Tudisco a été élu par la même occasion comme nouveau vice-président de la CFST.
- **Peter Meier**, chef du secteur de la protection des travailleurs au sein de l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich.

Pour le groupe des assureurs:

- **Peter Birchler**, directeur adjoint du service des sinistres Suisse des assurances collectives de personnes de la Winterthur Assurances.

Quant aux employeurs, ils ont désigné comme nouveau représentant:

- **Urs F. Meyer**, avocat et notaire, membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Les «nouveaux arrivants» remplacent MM. Christian Sahli et Michel Gisler (cantons), Daniel Herzog (assureurs) et Hans-Rudolf Schuppisser (employeurs).

Nos remerciements et meilleurs vœux accompagnent les démissionnaires pour la prochaine période de leur existence. Un merci tout particulier s'adresse à Christian Sahli qui a assumé durant trois ans la vice-présidence de notre commission.

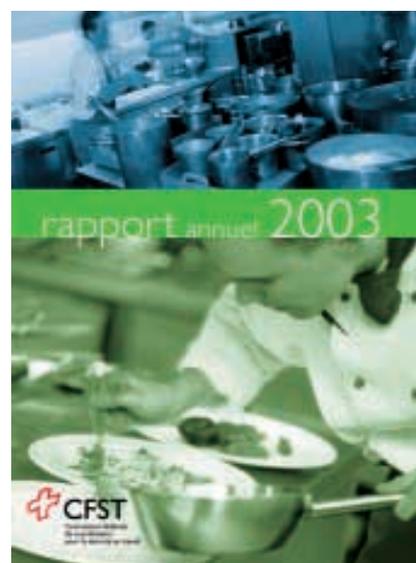
2. Affaires importantes

2.1. Des positions d'un montant d'environ 1,5 million de francs ont été radiées du **budget 2004**. Celui-ci s'élève dorénavant à 104 millions. Parmi les victimes des décisions d'économie figurent également les Communications: désormais, elles ne paraîtront plus que deux fois par année.

2.2. Il a été attribué à la sous-commission MSST de la CFST la compétence de statuer de façon autonome sur la prolongation de la reconnaissance des solutions types MSST. En cas de désaccord, la CFST prendra la décision définitive.

2.3. La Commission a adopté le rapport annuel de l'année 2003.

2.4. La procédure de consultation a été lancée pour le projet de directive «Travaux souterrains».



Le nouveau Rapport annuel 2003 de la CFST

Impressum

Secrétariat de la Commission fédérale
de coordination pour la sécurité au travail
Case postale, 6002 Lucerne
Téléphone 041 419 51 11
www.cfst.ch / e-mail: ekas@ekas.ch



CFST

Commission fédérale
de coordination
pour la sécurité au travail