

Le Comité de rédaction vous souhaite une Bonne année 2018 !

**SÉCURITÉ**

PRÉVENTION APPLIQUÉE AUX RISQUES INDUSTRIELS

**ENVIRONNEMENT**

Le Pari-Bref,



Après une petite absence, de... allez 10-12 ans, le revoilà ! Il accueillera des petits articles ou des synthèses d'informations que vous souhaitez passer ou bien connaître dans les domaines HSE. Un recto-verso maximum, une parution en fonction de l'information disponible. La diffusion se fera très simplement une transmission par courriel. Vous n'êtes pas intéressé, vous nous le dites on vous retire de la liste diffusion. Une copie sera disponible sur le site [www.association-pari.org](http://www.association-pari.org). Pour les membres de l'association **Le comité de rédaction**, Jean et Jean-Michel, est à votre écoute : [jd.jean.ducret@orange.fr](mailto:jd.jean.ducret@orange.fr)

### Plan de mobilité :

Toutes les entreprises situées dans



le périmètre d'un Plan de Déplacements Urbains et regroupant plus de 100 salariés sur un même site, doivent **élaborer un plan de mobilité** d'ici le **1<sup>er</sup> janvier 2018** pour améliorer la mobilité de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage... Voilà une belle opportunité pour les entreprises en mal ou panne d'action d'amélioration continue dans leur démarche ISO 14001 !

### REACH :



**1<sup>er</sup> juin 2018** : c'est la **dernière échéance** pour effectuer les

**démarches d'enregistrement** des substances et mélanges mis sur le marché EU dans des quantités supérieures à 1 t/an... Ne pas céder à la "croyance", REACH ne concerne pas QUE les producteurs de produits chimiques, mais aussi les utilisateurs : **penchez-vous sur la question !**

### Audit interne

#### Sur quels risques se focaliser en 2018 ?

C'est à cette question qu'ont répondu plusieurs instituts européens d'audit interne pour orienter les programmes d'audit. Pour le Risk Manager, on peut aussi s'inspirer de ce rapport pour cibler les interventions et prioriser des actions d'amélioration.

Dans ce rapport :

1. Les risques liés à la protection des données (RGPD notamment)
  2. La Cyber-sécurité
  3. Les risques associés à la complexité réglementaire
  4. L'innovation, et plus globalement tous les projets de transformation
  5. L'incertitude politique (Brexit, politique extérieure...)
  6. La problématique de la culture
  7. Le capital humain.
- Bref on trouve des idées.



Vous désirez le rapport ? Un courriel et on vous le transmet.

### TRITON ?

#### Peut retourner la maison !

Ce **code malveillant** cherche à altérer le fonctionnement de systèmes de sécurité industrielle commercialisés par Schneider Electric, dans le but de provoquer d'importants dommages physiques dans une usine. Heureusement, ce type d'attaque est très difficile à mettre en œuvre. Les attaques informatiques sur les infrastructures

industrielles viennent de passer un nouveau cap, avec l'apparition de « Triton », également appelé « Trisis », un malware très sophistiqué dont le but est de provoquer des dommages matériels voire humains. Il a été détecté sur une station de travail Windows d'un site industriel localisé au Moyen-Orient. Son analyse par les chercheurs en sécurité de FireEye et de Dragos révèle qu'il ciblait les systèmes de sécurité des processus Triconex du groupe Schneider Electric. Auteur : Gilbert KALLENBORN, 01net.com.



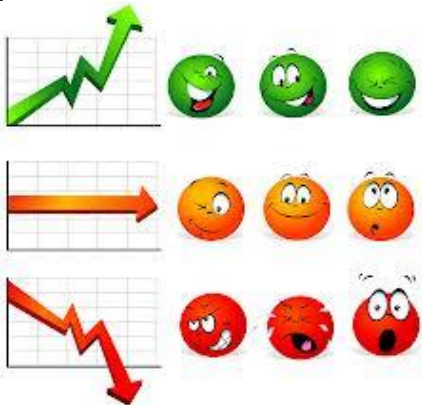
### QVT, RPS

La QVT apparaît comme le dernier concept acceptable pour tenter d'apporter des réponses aux situations, actuelles générateurs de RPS. Les évolutions du management depuis des années et l'introduction des outils connectés ont bouleversé les pratiques de travail : le temps pour faire est devenu plus court en fonction des demandes de clients de plus en plus exigeants qui définissent les règles du jeu dans un espace hyper concurrentiel. Moins de marges de confort pour faire. Un ajustement avec des organisations plus plates pour faire plus vite mais qui mettent en situation de dépendance et de rivalité les collaborateurs les uns avec les autres ; d'où des situations de confrontation dans la réalisation des projets.

Les actionnaires réclament une croissance à 2 chiffres qui limite les ressources humaines considérées comme trop onéreuses, mais nécessaires pour assurer la production. Cela implique alors d'accroître la productivité en jouant sur la polyvalence, ce qui conduit à l'épuisement dans le pire des cas, voire à un désengagement

émotionnel vis-à-vis de l'entreprise dans le meilleur des cas.

L'entreprise réagit alors par un rapport d'activité intensif qui rassure la hiérarchie mais ce sur-contrôle entraîne un management oppressif et une pression du chiffre qui fait perdre de vue le vrai sens du travail.



Les indicateurs finissent par infantiliser les collaborateurs et du coup privent ou réduisent le débat autour des problèmes. Faire toujours plus, même si cela ne fonctionne pas ou mal ou très mal.

### Dépistage de drogues

**Quels tests acheter ?** Sur quel seuil les régler ? À qui confier les contre-expertises demandées par les salariés ? En autorisant les tests salivaires, l'arrêt du Conseil d'État de décembre 2016 a apporté davantage de questions que de réponses, à en croire des médecins du travail, des employeurs, et des avocats.

**Le 5 décembre 2016**, le Conseil d'État autorise le dépistage salivaire. L'affaire concernait une entreprise de BTP qui avait introduit les tests salivaires dans son règlement intérieur. Il s'agissait pour elle de contrôler que les salariés occupant des postes dits hypersensibles n'étaient pas sous l'emprise de drogues. Réalisés de manière aléatoire, les tests utilisés dépistent six substances. L'inspection du travail rend un avis défavorable motivé par le fait que le règlement intérieur prévoit *qu'un supérieur hiérarchique*, et non un médecin, pratique les tests, et par la possibilité de sanctions disciplinaires en cas d'examen positif. En dernière instance, le Conseil d'État donne finalement raison à l'entreprise.

*On ne peut pas être responsable de tout sans avoir de moyens pour pallier aux problèmes.*

[jeanmichel.laplanche@free.fr](mailto:jeanmichel.laplanche@free.fr)



Le Conseil d'État explique que :

Le test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants n'est pas un examen de biologie médicale : donc sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail.

Comme le test présente un risque d'erreur, le salarié peut demander une contre-expertise médicale, dont le coût est à la charge de l'employeur.

Les tests et le fait, qu'ils peuvent entraîner des sanctions ne portent pas atteinte aux libertés individuelles. Certes le test n'établit qu'une consommation récente sans apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise et donc inapte à exercer son emploi, mais il ne concerne que les postes hypersensibles, le supérieur hiérarchique respecte le secret professionnel, l'employeur a pour obligation d'assurer la sécurité de ses salariés, et il n'existe pas encore d'autre méthode. De suite il nous vient **des questions** : "Comment est-ce que je retire mon salarié de son poste ? Qui se charge de sa protection immédiate ? Combien de temps attendre avant la reprise de poste ?



Les sanctions disciplinaires posent aussi problème. Tout d'abord, à cause des « faux positifs ». Ensuite, « avec le principe de non discrimination, on ne peut pas le licencier pour raison de santé » (*si le salarié, dépendant à l'héroïne, suit un traitement à la méthadone, opiacé de synthèse utilisé dans ce type de traitement, il est considéré comme malade, on ne peut donc pas le sanctionner*). Ces tests prennent en compte le produit et non son usage, d'où nos interrogations.

### Un sujet vous tient à cœur ?

Vous souhaitez diffuser une information ?

Faites-nous part de votre attente.

[jeanmichel.laplanche@free.fr](mailto:jeanmichel.laplanche@free.fr)

### Addict Aide :

un portail internet pour **agir contre les addictions au travail**.



Pour aller plus loin :

[www.addictaide.fr](http://www.addictaide.fr)

### AIPR

**construire sans détruire !**

Obligation de compétences pour les personnels intervenant à proximité des réseaux

Une étape nouvelle de la réforme anti-endommagement entre prochainement en application le **1<sup>er</sup> janvier 2018**, relative au renforcement des compétences des intervenants en préparation et exécution des travaux à proximité des réseaux.

Tous les acteurs concernés – les maîtres d'ouvrage publics et privés de travaux ainsi que leurs appuis en maîtrise d'œuvre, et les entreprises de travaux - doivent s'y préparer. Il est largement démontré que le renforcement des compétences est un facteur de réduction des dommages aux réseaux aériens ou enterrés.



Ceux qui se sont investis dans ce domaine ont déjà obtenu des résultats très significatifs, et ce mouvement doit donc se généraliser



Textes applicables :

- article R. 554-31 du code de l'environnement
- articles 20 à 22 et article 25 de l'arrêté du 15 février 2012 modifié
- arrêté encadrant l'examen par QCM.

# AIPR

Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux

Recyclage tous les 5 ans.

[jd.jean.ducret@orange.fr](mailto:jd.jean.ducret@orange.fr)