

**Efficacité, efficience...** Allez on change un peu de domaine...enfin pas vraiment ; le stress c'est bien dans le domaine HSE. Optimiser son temps informatique, c'est aussi gérer son stress et son emploi du temps.

Quelques trucs pour mieux vivre son travail :

- Ne dépassez pas 45 min de concentration d'affilée, sachant que vous serez dérangé au moins 2 fois dans ce temps-là.
- J'identifie qui me vole mon temps : mon agenda est utile ? Faites le point entre l'agenda prévu et le réel ou réalisé. Vous en saurez plus.
- Bien se nourrir c'est aussi bien nourrir son cerveau (légumes, fruits, infusions, hydratation...)
- En début de matinée et entre 16 et 18h le cerveau est plus alerte, plus vif.
- Le repos est incontournable et les neurones vous le rappelleront ! certains préconisent la sieste, c'est vrai, mais difficile parfois.
- La petite pause, oui et oui. Il faut absolument la faire. 5 min c'est rien, mais rien c'est quelque chose.

**ISO 45001** : une norme adaptée Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), les maladies et décès liés au travail représentent presque 4 points du PIB mondial. 2,78 millions de personnes en meurent chaque année. Si la norme Iso 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail vise prioritairement l'industrie, néanmoins l'intégration des automatisations et connectivités de toutes sortes, apportent leur lot de problèmes dans le contexte de cette norme. L'évolution des pratiques d'emploi, est considérée et donne volontairement des définitions larges des travailleurs et du lieu de travail, au moment de la dématérialisation des outils, des équipes et hiérarchies

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

(télétravail). Prévue pour être en cohérence avec les autres normes majeures de systèmes de management de l'Iso, elle s'inscrit dans une



**dynamique d'amélioration continue** des performances, répondant ainsi à la nécessité de donner aux travailleurs des compétences adaptées aux nouvelles technologies.

**L'automatisation** réduit la pénibilité, mais rehausse le niveau des **qualifications** nécessaires, et la robotisation est vectrice **d'angoisse**. Vu du côté SST, le numérique génère presque autant d'opportunités que de risques. De toute évidence, les nouvelles pratiques doivent être encadrées : par les entreprises elles-mêmes, qui ont un devoir de pédagogie et de formation vis-à-vis de leurs salariés. Recadrées par la loi, on l'a vu en France comme en Italie, où le droit à la **déconnexion** vise à protéger les employés et les cadres administratifs. Guidées par les normes, comme celles publiées en 2011 à l'échelle de l'Union européenne spécifiant les exigences de sécurité pour l'intégration des robots industriels. Mais les changements sont rapides, et « l'ambition de contrôler toutes les répercussions et d'avoir une approche extrêmement stratégique est pour le moment illusoire ! »

La santé au travail est décidément au centre de toutes les attentions. Après le rapport parlementaire rendu au gouvernement qui propose une refonte du système, c'est la Cour des comptes qui préconise un renforcement des

sanctions pour les entreprises « chargées en sinistres ». Sur le terrain, le constat n'est, en effet, pas très favorable notamment pour les PME. L'enquête sur les conditions de travail menée en 2015 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, Eurofound, montre par exemple que, à l'inverse de l'ensemble des pays européens, la situation a tendance à se dégrader depuis 2005.

**33,6 accidents pour 1000 salariés** en 2017 contre 36 en 2010  
632 918 accidents du travail ont été recensés en 2017 contre 626 227 en 2016. Toutefois, pour les experts, cette légère augmentation ne remet



pas en cause la tendance générale à la baisse depuis une petite dizaine d'années.

**3 premières causes d'AT.**

**Manutention manuelle**

**51 %**



**Chute de hauteur ou de plain-pied**

**28 %**



**Utilisation d'outillage à main**

**8 %**



Le risque routier, première cause de mortalité au travail.

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

En 2016, l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR) a dénombré 124 personnes tuées lors d'une mission professionnelle et 339 autres lors d'un trajet domicile-travail.



124

**48 522 nouvelles maladies** professionnelles prises en charge en 2017 dont **87 % de TMS.**

Et **des RPS multipliées par 8** Et du sur **qu'en est-il numérique la QVT ?**



**ED 927** Presses plieuses nouvelle édition octobre 2018. Ce guide concerne les presses plieuses hydrauliques à chargement et/ou à déchargement manuel, non marquées "CE". Il est destiné à guider les utilisateurs et les préventeurs, aidés du rénovateur, dans le diagnostic de sécurité des presses plieuses hydrauliques, et à définir les points sur lesquels la sécurité peut être améliorée, tout en prenant en compte les contraintes de la production.

**ED 54** fiche pratique machines neuves

La DG GROW (Marché intérieur, industrie, entrepreneuriat et PME) de la **Commission européenne** a lancé une réflexion sur la future révision de la Directive Machines 2006/42/CE.



Il s'agit d'introduire les exigences du nouveau cadre législatif européen (qui datent de 2008) et ainsi se mettre en conformité avec certains règlements

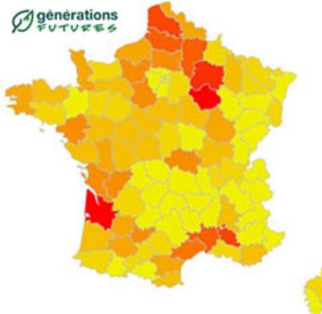
et décisions. Les États membres doivent également se positionner pour savoir si la Directive répond aux questions liées aux nouvelles technologies comme la robotique ou l'Intelligence Artificielle (IA). Dans ce cadre, la France a mis en place un groupe de travail, qui rassemble divers acteurs tels que la FNSEA, la CGT, l'INRS, la COPREC, la FIM, la FNTP et EUROGIP, pour élaborer sa position. Piloté conjointement par les ministères chargés du Travail et de l'Agriculture, le groupe s'est réuni mi-septembre autour de la question de l'IA. D'autres rencontres sont d'ores et déjà prévues afin, notamment, d'analyser des applications de machines déjà en service et disposant d'une IA. L'objectif est de confronter les aspects IA aux exigences essentielles de santé et de sécurité (EESS)

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

de la Directive et ainsi contribuer à identifier les exigences devant être complétées ou créées.

Nous aurons l'occasion de discuter de l'IA l'intelligence artificielle faible (actuelle) et forte (future qui apportera...la conscience).

**Généralités Futures** - en partenariat avec le Parisien - rend publiques ce jour les cartes de France, détaillées et exclusives, des ventes de pesticides par département et par catégorie de pesticides



Découvrez l'ensemble des cartes en vous rendant sur ce lien

<https://www.generations-futures.fr/cartes>

**Lanceur d'alerte** : la procédure à mettre en place dans l'entreprise. En tant qu'employeur d'une entreprise de plus de 50 salariés, vous êtes tenu de mettre en place des procédures de recueil des signalements émanant des membres de votre **Comment** procéder et ce que doit contenir ce recueil ? Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi : un crime ou délit ; des manquements graves à la loi ou au règlement ; des faits présentant des risques ou des préjudices graves pour l'intérêt général. Le salarié à l'initiative du signalement ne peut être sanctionné ou licencié. L'émetteur de l'alerte professionnelle doit s'identifier mais son identité doit être traitée de façon confidentielle.

**Lanceurs d'alerte** : la procédure à mettre en place pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Depuis le **1er janvier 2018**, vous devez mettre en place une procédure de recueil des signalements émanant des membres de votre personnel. La réglementation en vigueur ne vous impose aucune forme particulière. Vous pouvez ainsi retenir la forme qui convient le mieux à votre entreprise (accord collectif, décision unilatérale, etc.). **La procédure de recueil** des signalements précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement : adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou à référent ; fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ; fournit les éléments

permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement. En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le



signalement peut être porté directement à la connaissance de l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. Il en va de même à défaut de vérification par l'entreprise dans un délai raisonnable.

Egalement, elle indique nécessairement les dispositions prises par l'entreprise : pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ; pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ; pour détruire les éléments du signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder 2 mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture. La procédure mentionne l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Vous êtes tenu de diffuser cette procédure de recueil par tout moyen (notification, affichage, publication sur le site internet, mail). Elle doit être accessible. Vous devez donc **également désigner un référent susceptible de recevoir ces alertes**. Il peut être extérieur à votre entreprise. La procédure de recueil des signalements précise l'identité du **référént** susceptible de recevoir les alertes. Il existe des fascicules « Le droit d'alerte : comprendre son fonctionnement pour l'utiliser à bon escient » à distribuer à tous les salariés.

**Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, Jo du 20, applicable depuis le 1er janvier 2018. Code du travail (C. du T. art. L. 231-8 à L.231-9).**

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