

Sommaire :

- Violences sexuelles et sexistes, ce qu'il faut savoir
- La maladie de Lyme
- La réglementation saisonnière des véhicules et engins à vérifier
- FAQ
- Zoom sur une mission de la cellule santé du service de santé et de prévention des risques professionnels



Violences sexuelles et sexistes, ce qu'il faut savoir

Stress, sentiment de culpabilité, troubles du sommeil, troubles digestifs, isolement, tendances suicidaires... Les différentes formes de violences internes au travail peuvent avoir des répercussions importantes et rapides sur la santé physique et psychologique des agents qui en sont victimes. Au-delà du retentissement personnel, elles ont également des conséquences sur leur devenir professionnel, leur entourage professionnel proche et sur la collectivité elle-même. Parmi les violences internes se cachent également les violences sexuelles et sexistes. Si agir rapidement pour mettre un terme aux agissements hostiles est prioritaire, il faut également les prévenir.

1. Quelques chiffres

D'après une **enquête inédite du Défenseur des droits** auprès de **1000 personnes âgées de plus de 18 ans** et d'un échantillon de 300 femmes actives âgées de 18 à 64 ans, réalisée par l'IFOP en Janvier 2014 :

- une femme sur cinq a été confrontée au harcèlement sexuel au travail.
- 70% des cas de harcèlement sexuel ne sont pas dénoncés auprès de l'employeur.
- 18% des personnes interrogées déclarent que leur employeur a mis en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel (information, sensibilisation, communication, formation).

2. Obligations de l'employeur

La prévention du harcèlement et des violences internes au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur (**article L. 4121-1 du Code du travail**) d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Des dispositions spécifiques du Code du travail et du Code pénal s'appliquent de manière complémentaire en cas de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. Le Code du travail rappelle notamment que, comme pour les autres risques professionnels, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les risques de harcèlement moral ou sexuel.

Pour cela, l'employeur doit privilégier une démarche de prévention collective, la même que celle décrite pour les risques psychosociaux. Elle doit être mise en œuvre avec l'implication de la direction, de l'encadrement, des ressources humaines et des représentants du personnel.

Elle s'attache à agir sur l'organisation du travail, le management, les modes relationnels, la répartition des tâches, la clarification des rôles de chacun...



Pour des situations urgentes, des réponses plus rapides sont à proposer aux agents en difficulté. L'employeur prendra ainsi en compte le plus tôt possible les plaintes avérées, afin de mettre un terme aux agissements hostiles et d'apporter un soutien aux agents affectés. Il s'agit d'éviter que leur santé ne se dégrade, et autant que possible, de leur permettre de se maintenir en poste.

3. Obligations d'information

Les agents doivent être informés, par tout moyen, du texte des articles 222-33-2 (**sanction du harcèlement moral**) et 222-33 (**sanction du harcèlement sexuel**) du **Code pénal**. Le règlement intérieur doit notamment rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

4. La réglementation évolue

Une circulaire du 3 septembre 2018 apporte des précisions sur la nouvelle contravention d'outrage sexiste créée par la loi du 03 Août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Elle est définie comme le fait «**d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit, porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit, créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante**».

La circulaire souligne qu'à la différence du harcèlement sexuel, l'exigence de répétition des faits n'est pas nécessaire.

5. Conséquences pour les agents

• Effets sur la santé :

Les conséquences des violences sexuelles et sexistes sur la santé des individus sont bien identifiées :

Elles provoquent dans un premier temps des symptômes de stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hypervigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)...

Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.

• Effets sur le travail :

La vie professionnelle des victimes de ces violences est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues,... La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des

initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs, ...

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'incapacité effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

6. Conséquences pour l'employeur

Ce type de violence a également des répercussions sur le fonctionnement des collectivités : absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de la structure, litiges et procédures judiciaires...

La maladie de Lyme, reconnue pour la première fois comme maladie professionnelle.

Le tribunal des affaires de sécurité sociale de la Creuse a reconnu pour la première fois la maladie de Lyme comme une pathologie professionnelle.

Les symptômes peuvent être très variés et handicapants : douleurs articulaires, tremblements, fièvre, perte de mémoire, état dépressif, etc.

A l'origine, une infection se manifeste au bout de 7 à 14 jours par une réaction de la peau autour de la piqûre. Si elle n'est pas soignée, cette infection aiguë peut provoquer des complications graves qui peuvent apparaître des mois, voire des années après l'infection. Les tests de dépistage sont accusés de ne pas être très efficaces.

Quelle prévention ?

L'INRS a publié un document «Maladie de Lyme et travail» et l'Organisation nationale de forêt (ONF) a lancé une campagne de prévention.

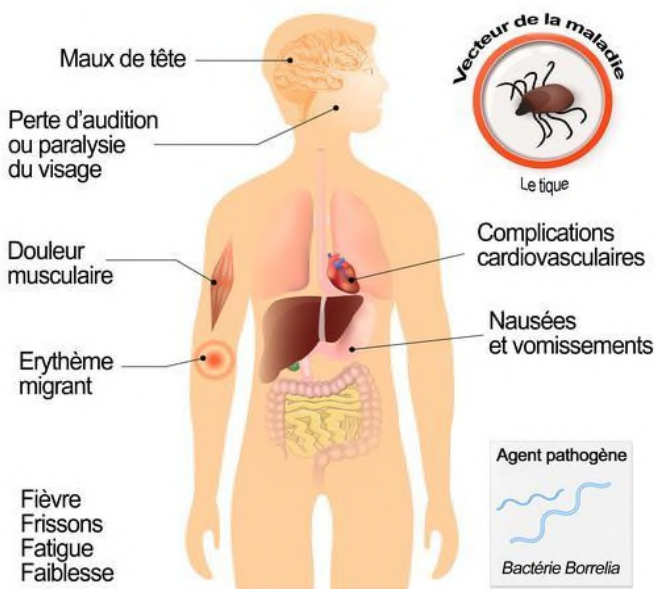
Ces institutions rappellent que la période la plus à risque court de Mai à Octobre. Pour éviter de se faire piquer, il convient donc de porter des vêtements qui couvrent les bras et les jambes (avec le pantalon dans les chaussettes) et des chaussures fermées.

Au retour, il est recommandé de vérifier que l'on ne s'est pas fait piquer, en faisant particulièrement attention aux aisselles, au cou et derrière les oreilles. Si vous trouvez une tique, il faut rapidement la retirer à l'aide d'un tire-tique ou d'une pince à épiler et désinfecter la piqûre. Plus la tique reste fixée longtemps dans la peau, plus le risque augmente. Enfin l'ONF conseille de surveiller la zone de morsure pendant 6 semaines.

N'hésitez pas à consulter le site en cliquant sur le lien ci-dessous :

[*La maladie de lyme*](#)

LA MALADIE DE LYME



Un diagnostic compliqué

Ce sont les tiques, présentes surtout en forêt qui transmettent à l'homme une bactérie de la famille des Borrelia. Seules les tiques infectées transmettent la maladie, par piqûres.



La réglementation saisonnière des véhicules et engins à vérifier

Avec l'arrivée de l'hiver les conditions climatiques vont se dégrader. Afin d'y faire face, il est important de disposer de véhicules en bon état en procédant à leurs vérifications quotidiennes, tout en respectant les contrôles périodiques obligatoires.

Les vérifications quotidiennes :

La « vérification » est une inspection du matériel en vue de s'assurer de son bon état de marche.

Concernés	Equipement	Type de vérification
Tous les véhicules/engins	Eclairage et signalisation (bandes, clignotants, phares etc ...)	Etat, propreté, fonctionnement
	Essuie-glaces	Usure, fonctionnement
	Pneumatiques	Pression, usure
	Niveau (huile, liquide, etc ...)	Vérification visuelle

Les contrôles périodiques obligatoires :

Le « contrôle » est une estimation de la conformité d'un matériel ou d'une situation par rapport à une réglementation.

Concernés	Equipement	Type de contrôle	Périodicité
Engins de «levage»	Plateforme élévatrice, mobile de personnel (PEMP), nacelle,	Tests et mise à l'épreuve par un organisme agréé	6 mois
Engins de	Appareil de manutention,		12 mois

Code du travail – Articles R. 4323-23 et suivants



FAQ - Réponses à vos questions

Quelle est la fréquence de réalisation des exercices d'évacuation incendie ?

La réglementation prévoit une périodicité dans les exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires. Ces exercices ont lieu au moins tous les six mois. Leurs dates et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre de sécurité. Ils peuvent également être réalisés avec le soutien d'un organisme agréé.

Voir la liste en cliquant sur le lien suivant : [Réglementation incendie](#)



Code du travail - Article R. 4227-39

Existe-t-il des spécificités, en terme d'évacuation incendie, liées aux bâtiments accueillant des enfants ?

Il existe, en effet, des règles spécifiques liées à la catégorie de chaque Etablissement Recevant du Public (ERP). De ce fait, il conviendra d'adapter l'approche et la nature des exercices d'évacuation aux établissements d'éveil, d'enseignement et centres de loisirs sans hébergement (exemple : écoles maternelles, primaire, crèches, accueil périscolaire, ALSH, etc...) «Des exercices pratiques d'évacuation doivent avoir lieu au cours de l'année scolaire ; lorsque l'établissement comporte des locaux réservés au sommeil, des exercices de nuit doivent également être organisés ; le premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée.» Ces exercices, à réaliser également sur le temps périscolaire, ont pour objectif d'entraîner les élèves et le personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie. Pour cela, ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des élèves et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité.

Arrêté du 13 Janvier 2004 – Règlement de sécurité ERP type R

Quelles sont les vérifications régulières à effectuer en matière d'évacuation incendie ?

Pour permettre une évacuation des personnes dans les meilleurs délais suivant une organisation adaptée, il sera important de procéder à un certain nombre de vérifications au préalable :

- ◆ S'assurer de l'existence d'un équipement d'alarme avec la prise en compte de tous les espaces, même avec une faible fréquentation/occupation
- ◆ Vérifier régulièrement le bon fonctionnement de l'alarme
 - ⇒ Par les exercices d'évacuation périodiques,
 - ⇒ Lors des vérifications périodiques de l'organisme agréé (tous les ans).
- ◆ Vérifier le fonctionnement des installations de sécurité
 - ⇒ Lors des vérifications périodiques de l'organisme agréé (tous les ans),
 - ⇒ En veillant quotidiennement au non calage des portes «coupe feu»,
 - ⇒ En laissant un accès libre vers les sorties de secours (sans encombrement de mobilier).
- ◆ Vérifier l'affichage des consignes, des plans d'étages et du plan d'intervention «pompiers»
 - ⇒ En ne masquant pas ces derniers avec du mobilier,
 - ⇒ Grâce à la mise à jour si nécessaire après une modification de la conception des locaux,
 - ⇒ En mettant à disposition un plan d'intervention «pompiers» détachable du mur.
- ◆ S'assurer que les agents ont pris connaissance des consignes qui les concernent
 - ⇒ En organisant une formation/sensibilisation,
 - ⇒ En définissant le rôle de chaque acteur (guide-fil, serre-file).
- ◆ S'assurer que les conditions d'alerte des secours sont précises et comprises (qui, quand, avec quoi, comment...)
 - ⇒ Par les exercices d'évacuation périodiques,
 - ⇒ Grâce au débriefing d'après exercice d'évacuation,
 - ⇒ Par la formation régulière sur l'évacuation incendie et la manipulation des extincteurs.



Zoom sur une mission de la cellule santé du service de santé et de prévention des risques professionnels

Le tiers temps des médecins de prévention

Outre le suivi individuel des agents (par le biais des visites médicales), un médecin de prévention effectue des actions en milieu de travail. Cette mission de "tiers temps" est réalisée au sein de la collectivité, selon les besoins et les attentes de la collectivité et/ou du médecin de prévention. Il peut à ce titre :

- ◆ Sensibiliser et informer les agents aux risques professionnels, aux règles et aux mesures d'hygiène et de sécurité ;
- ◆ Réaliser des études de postes suite à des restrictions ;
- ◆ Emettre des propositions quant à l'aménagement ou à l'accessibilité à un poste de travail ;
- ◆ Conseiller l'employeur sur des actions à mener en santé et sécurité au travail ;
- ◆ Assister aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- ◆ Réaliser des visites de locaux.



30, Rue Denis Papin
CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tél : 05.45.69.70.02 - Fax : 05.45.95.35.89
Mail : cdg16@cdg16.fr