



CIAMT INFORMATIONS

LA LETTRE DE VOTRE PARTENAIRE SANTÉ TRAVAIL

ISSN 2555-6169

NOVEMBRE 2017 · N° 46

ÉDITO

LE DROIT À LA DÉCONNEXION, UN MOYEN DE PRÉVENTION DU BURN-OUT

L'un des objectifs de la loi du 08 août 2016 (loi El Khomri) était, entre autre, d'adapter le droit du travail à l'ère du digital. Dans ce cadre est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017 le droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit pour les salariés de se déconnecter des outils numériques mis à disposition par leur employeur et de ne pas être contacté en dehors de leur temps de travail (congés, RTT, week-ends, soirées...).

Rendre efficient le droit à la déconnexion, c'est maîtriser le développement des outils numériques en incitant à une utilisation raisonnée pour préserver la qualité de communication, les temps de repos et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Il s'agit aussi de prévenir les cas d'épuisement professionnel (burn-out), en constante augmentation ces dernières années.

La loi El Khomri ne prévoit cependant pas une définition légale, claire et précise de ce droit à la déconnexion. Cette disposition innovante est une spécificité française et n'a que très peu été testée.

Ce sont donc aux entreprises elles-mêmes d'en déterminer les modalités. Ce sujet doit être abordé lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire) sur la qualité de vie au travail et doit se matérialiser par un accord d'entreprise. En cas de désaccord, une charte doit être élaborée par l'entreprise. Il s'agira dans tous les cas de définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et plus généralement d'une utilisation saine des outils numériques au sein de l'entreprise, sachant que les besoins et les contraintes ne sont pas les mêmes pour toutes les structures.

Le droit à la déconnexion peut ainsi ne pas commencer à la fin des heures de travail mais bien pendant : il est possible de définir des plages horaires sans smartphone pour permettre aux salariés de mieux se concentrer sur des tâches de fond, notamment lors des réunions, par exemple.

Chaque entreprise sera donc amenée à faire du cas par cas : il y a autant de droit à la déconnexion qu'il y a de structures. Mais un seul devoir pour les employeurs : préserver la santé morale et physique de leurs salariés.



Bernard Morin
Président de la Commission de contrôle
Administrateur collègue salariés

SOMMAIRE

p. 2/5 DOSSIER

Les Risques
Psychosociaux



p. 6 LA PAROLE AUX ADHÉRENTS

Didier Marquès,
Directeur Général de la société
3D DONA



p. 7 INFORMATIQUE

Adhérents du CIAMT,
bénéficiez du service extranet
Le CIAMT renforce
sa communication électronique



p. 8 AGENDA

Le calendrier des réunions



DOSSIER RPS

RISQUES PSYCHOSOCIAUX OU RISQUES SOCIO-PSYCHIQUES ?



Depuis plusieurs années, les risques psychosociaux (RPS) font couler beaucoup d'encre : stress, burn out, bore out, brown out... Tous ces termes recouvrent des réalités complexes. De quoi parle-t-on réellement ? Le CIAMT vous aide à faire le point.

Des sociologues s'accordent sur le fait que si des personnes qui s'affrontent au travail s'étaient connues pendant des vacances sur une île paradisiaque, elles auraient pu bien s'entendre et nouer des liens. Il est évident que hors contexte professionnel, les relations humaines ne sont pas les mêmes.

Mais pourquoi le monde du travail change-t-il la donne ?

Pour des experts de plus en plus nombreux, l'organisation du travail est au cœur des risques psychosociaux et ils reconnaissent que les éléments de stress les plus puissants et les plus dangereux proviennent des tensions psychologiques et psychosociales.

[Source : Société des Neurosciences 2013]

UNE DÉFINITION DES RPS



« Il convient de considérer que ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Extrait du rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande des Pouvoirs Publics et présidé par Michel Golac, 2011.

<http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr>



LES RPS C'EST QUOI ?

Les risques psychosociaux peuvent recouvrir différentes formes parmi lesquelles le stress, l'épuisement, les violences au travail...

Biologiquement, le stress est la réponse de l'organisme pour s'adapter à un changement brutal (décharge d'adrénaline pour fuir ou combattre). Le stress professionnel répond à une définition un peu différente qui renvoie à l'environnement et à la perception d'une personne. Le stress apparaît lorsqu'un déséquilibre est ressenti entre les contraintes et les exigences auxquelles on doit faire face et les ressources dont on dispose ou dont on pense disposer pour y répondre.

Quant à l'épuisement professionnel, plus couramment appelé « burn out », c'est un processus long, progressif et prolongé d'un surinvestissement alors que les ressources physiques et mentales s'épuisent.

Enfin, les violences au travail recouvrent plusieurs réalités : les violences internes entre collègues et les violences externes qui sont définies par des « insultes, menaces ou agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris par des clients, qui mettent en péril sa santé et son bien-être ».

[Définition de l'Agence Européenne pour la santé et la sécurité au travail]

STRESS AIGU ET STRESS CHRONIQUE



Le stress aigu permet de rassembler nos capacités physiques et de focaliser notre attention. La poussée d'adrénaline et la sécrétion de glucocorticoïdes qui l'accompagnent stimulent donc le corps et peuvent être salvatrices à un instant donné pour nous adapter aux changements brutaux de notre environnement et éviter un danger (réflexe de freiner à l'approche d'un obstacle par exemple). Elles ont néanmoins des effets physiologiques : transpiration, accélération du rythme cardiaque...

Le stress chronique est quant à lui plus difficile à maîtriser et ses effets sont délétères pour l'individu qui y est exposé. Lorsqu'on est en situation de stress, bloqué et énervé dans un embouteillage ou sur un quai de gare à attendre désespérément de pouvoir arriver au travail ou chez soi, le corps est stimulé par les mêmes systèmes (sécrétion d'adrénaline et de glucocorticoïdes) mais en continu et sans la dépense physique qui permettrait à l'organisme de se rééquilibrer. Les conséquences physiologiques sont donc beaucoup plus lourdes et constituent un facteur de risque facilitant les problèmes cardiaques, l'obésité, l'arthrite, un état dépressif et une accélération du vieillissement...

MAIS D'OÙ PROVIENNENT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Un rapport paru en 2011⁽¹⁾ a fait émerger sept facteurs de risques psychosociaux qui sont :

- L'intensité et la complexité du travail : charge de travail élevée, interruptions, objectifs flous...
- La durée du temps de travail : déséquilibre vie privée / vie professionnelle, changements fréquents de plannings, délais courts...
- Les exigences émotionnelles : garder le sourire malgré le contexte, être confronté à la souffrance d'autrui...
- Les rapports sociaux : conflits, manque de reconnaissance et de perspective d'évolution, agressivité, incivilité, harcèlement...
- Le manque d'autonomie : rythmes imposés, procédures rigides, peu ou pas de marge de manœuvre...
- Les conflits de valeurs : sensation de ne pas pouvoir réaliser un travail « bien fait », perte du sens du travail, contradictions entre l'éthique personnelle et les exigences de l'entreprise...
- L'insécurité de l'emploi : perte d'emploi, changements mal accompagnés, contexte socio économique défavorable...

Les facteurs de risques relevés prouvent encore une fois que l'organisation du travail est au cœur des risques psychosociaux. Les causes sociétales et organisationnelles ont des effets sur le psychisme des individus et leur santé mentale. Il serait donc plus approprié de parler de risques socio-psychiques.

(1) - Rapport « Les Risques psychosociaux au travail » du collège d'expertise scientifique présidé par Michel Gollac et constitué à la demande du Ministère du travail.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POSSIBLES DES RPS ?

Pour l'individu, les risques psychosociaux ont des effets psychiques évidents mais ils peuvent s'associer à des effets physiques reconnus aux conséquences non négligeables : stress, troubles du sommeil, addictions, démotivation, épuisement professionnel, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies cardiovasculaires, dépression, suicide...

Pour l'entreprise, les risques psychosociaux se traduisent par un fort absentéisme, un turnover élevé, donc une baisse de la performance et une augmentation des coûts, plus généralement une dégradation du climat

LES SYMPTÔMES DU STRESS CHRONIQUE



- **Symptômes physiques** : douleurs (coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, etc.), troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sueurs inhabituelles...
- **Symptômes émotionnels** : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse...
- **Symptômes intellectuels** : difficultés de concentration, erreurs, oublis, difficultés à prendre des initiatives...
- **Symptômes comportementaux** : modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, isolement social (repli sur soi, difficultés à coopérer), consommation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...) ...

[Source INRS]

social qui entraîne celle de l'image de l'entreprise, sans compter les procédures juridiques qui peuvent être engagées.

Les RPS ont donc un vrai coût pour l'entreprise. Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) le coût social annuel du stress en France (dépenses de soins, celles liées à l'absentéisme, aux cessations d'activité et aux décès prématurés) a été estimé en 2007 entre 2 et 3 milliards d'euros. Une bonne raison de s'en occuper, n'est-ce pas ? Cela est d'autant plus nécessaire que les RPS sont concernés par des obligations légales : rappelons que l'employeur se doit de préserver la santé physique et mentale de ses salariés (article L4121-1 du Code de Travail).



Deux accords nationaux interprofessionnels sont en outre obligatoires pour tous les employeurs :

- Le premier, signé en 2008, concerne le stress au travail et propose des indicateurs pour le dépister et un cadre pour le prévenir.
- Le second, datant de 2010, porte sur le harcèlement et la violence au travail et invite les entreprises à prévoir des mesures appropriées.

La Loi oblige également les employeurs à formaliser dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), l'analyse de l'ensemble des risques,

dont les risques psychosociaux, à définir les moyens de prévention et à prioriser les actions pour limiter les risques voire idéalement les supprimer.

LES PRINCIPAUX FACTEURS DE STRESS EN MILIEU PROFESSIONNEL



- Facteurs liés à l'environnement physique et technique



- Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise



- Facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer



- Facteurs liés à l'organisation du travail

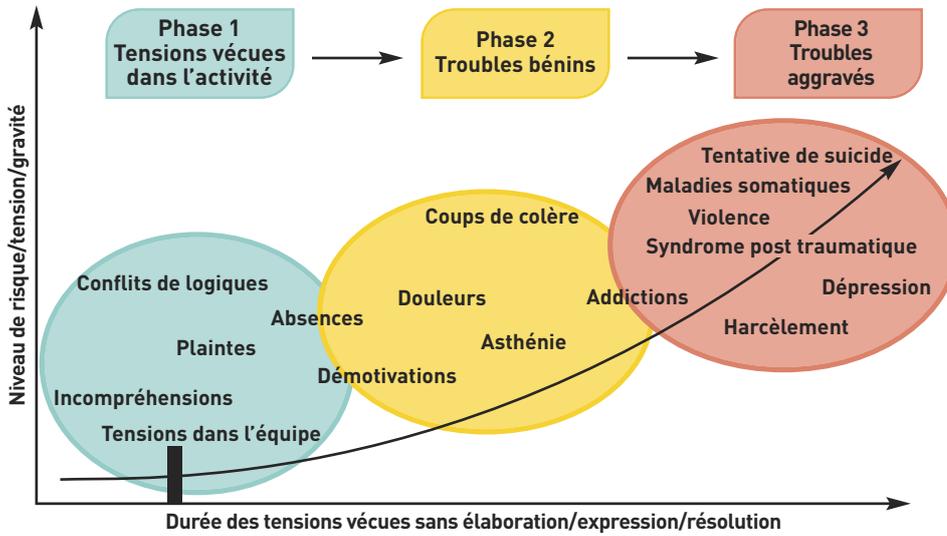


- Facteurs liés aux relations de travail



EVOLUTION DES TROUBLES DANS LE TEMPS

Source : De Gasparo & Laurent Van Belleghem schéma Atemis



BURN OUT, BORE OUT ET BROWN OUT : LES TROIS "B" DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Derrière l'effet de ces mots à la mode, se cachent des situations bien réelles. Focus.



« Les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles... leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte » :

C'est H.J. Freudenberger qui le premier en 1974 a défini le syndrome d'épuisement professionnel par le terme de « burn out », considérant que le stress chronique pouvait être aussi dévastateur pour le corps et l'esprit qu'un incendie ravageur.

La notion de bore out est apparue en 2011 et se différencie du burn out par l'origine de l'épuisement. Contrairement au burn out, causé par le surmenage et un surinvestissement, le bore out provient de l'ennui et de l'isolement par manque de mission ou d'objectif.

Le brown out a été défini plus récemment et se caractérise par une perte de sens des tâches à accomplir. Le salarié a des fonctions et des missions qui lui semblent absurdes et/ou contraires à son éthique personnelle. Il en découle une profonde démotivation et une perte d'estime de soi.

TMS ET RPS : QUAND L'EXPRESSION « J'EN AI PLEIN LE DOS ! » PREND TOUT SON SENS



Les Troubles Musculosquelettiques (TMS) sont bien connus dans les métiers liés à une activité physique fréquente, intense et/ou de longue durée (manutention, postures contraignantes, gestes répétitifs...). Cependant les risques psychosociaux peuvent aussi être à l'origine de l'apparition de troubles musculosquelettiques, ou aggraver des TMS déjà existants.

Le collaborateur qui souffre de stress chronique, peut développer ou aggraver des symptômes physiques : tendinites, arthrites, lombalgies et autres inflammations... Les TMS font donc partie des signaux d'alerte indiquant l'existence de risques psychosociaux.

QUE FAIRE ?

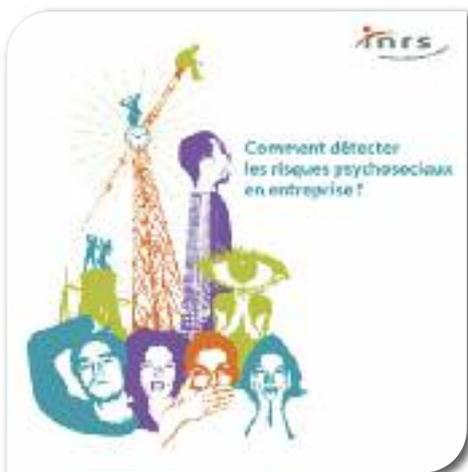
Pour l'employeur, il est donc nécessaire de mettre en place une démarche de prévention en agissant sur les trois niveaux : primaire, secondaire et tertiaire.



La prévention primaire consiste à agir en amont. Quelques conseils en ce sens :

- Évaluer la charge de travail,
- Donner de l'autonomie,
- Soutenir les collaborateurs,
- Témoigner de la reconnaissance,
- Donner du sens au travail,
- Communiquer sur les changements et les accompagner,
- Faciliter la conciliation travail et vie privée.

La prévention secondaire consiste à agir dès les premiers signes. La mise en place d'indicateurs est conseillée : collecter les



données chiffrées de l'absentéisme, du turnover, du nombre d'accidents du travail... L'employeur peut également proposer des formations individuelles et collectives et, pourquoi pas, créer un espace d'expression pour les salariés...

La prévention tertiaire (ou curative) consiste à limiter l'aggravation de situations déjà établies, à prendre soin des salariés qui y sont exposés et à limiter les conséquences.

Il s'agit alors d'accompagner les collaborateurs en souffrance, puis de mener des actions sur l'organisation du travail en reprenant les conseils de la prévention primaire, mettant ainsi en place un cercle vertueux.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL COMME PISTE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La qualité de vie au travail est une démarche plus globale qui intègre le bien être en entreprise. Elle a fait l'objet en 2013 d'un nouvel accord national interprofessionnel. « La Qualité de Vie au Travail vise les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de faire du bon travail. Elle est associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. »

La qualité de vie au travail a pris beaucoup d'ampleur et une nouvelle fonction fait son apparition dans l'entreprise : « Chief happiness officer » ou « Responsable du bonheur ». Sa mission principale est de veiller à ce que les salariés se retrouvent dans les meilleures conditions possibles pour exercer leur métier. Il organise des opérations de communication internes pour fédérer les équipes et joue souvent un rôle de médiateur.

Parce que la santé de l'entreprise passe par la santé des personnes qui y travaillent, la prévention des RPS est indispensable.



COMMENT LE CIAMT PEUT VOUS AIDER

Le CIAMT a participé à l'élaboration d'un module de sensibilisations avec d'autres services de santé au travail et l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Ce module est présenté lors des réunions de sensibilisation interentreprises organisées dans différents départements plusieurs fois par an (cf agenda page 8). Il peut également être décliné en intra-entreprise lorsque la taille de l'entreprise le permet.



Trois flyers seront en outre bientôt à votre disposition :

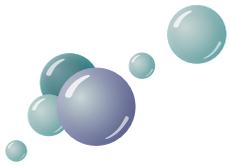
- **Les Risques Psychosociaux (RPS) : des risques comme les autres !**
- **De la pression à l'épuisement professionnel**
- **Les violences externes au travail**

Toutes les actions menées par le CIAMT sont coordonnées par le médecin du travail qui joue un rôle central dans le plan d'action et de prévention de l'entreprise.

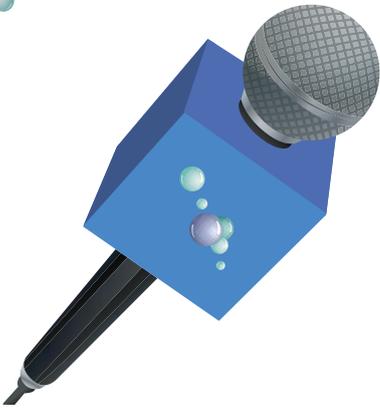
POUR EN SAVOIR PLUS :



LA PAROLE AUX ADHÉRENTS



DIDIER MARQUÈS, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA SOCIÉTÉ 3D DONA



POUVEZ-VOUS PRÉSENTER VOTRE ENTREPRISE ?

Nous sommes importateurs-grossistes en fruits et légumes dans le secteur du MIN de Rungis^[1]. Notre clientèle se compose de grossistes, demi-grossistes et détaillants.

Nos espaces de vente étant ouverts 6 jours sur 7, du lundi au samedi, l'équipe, composée de 18 salariés, de tous âges, tourne et travaille 5 jours par semaine, de 3 à 11 heures du matin environ.

Tous les matins, nous recevons des palettes qui peuvent comprendre jusqu'à 200 colis de 5 kg, ce qui finit par faire une tonne ! Avant ouverture, les commis doivent décharger la marchandise, la comptabiliser, vérifier sa qualité et la présenter sur nos surfaces de vente. Ils préparent ensuite les commandes, et le plus souvent les rechargent sur les camions des acheteurs avec un transpalette. Les risques de ce métier sont donc principalement les troubles musculo-squelettiques liés au port de charges et à la manutention de marchandises, et bien sûr les glissades et les chutes.

QUELLES SONT VOS RELATIONS AVEC LE CIAMT ?

Nous sommes adhérents de longue date, d'abord à l'ACIST puis au CIAMT depuis leur fusion. Avec le contrôle de santé, je suis au moins assuré que mes salariés voient un médecin périodiquement. Et en cas d'embauche, c'est pareil, le passage par le CIAMT apporte une certaine garantie pour le nouveau collaborateur et pour moi.



Côté prévention, nous bénéficions d'actions mises en place par activités au niveau du MIN. Il y a 3 ans, une convention entre plusieurs partenaires a été signée avec le secteur de la viande. Cet accord a débouché sur l'installation de matériels spécifiques. Nous avons souhaité décliner cette expérience pour le secteur des fruits et légumes, le plus grand de Rungis, car certains outils, datant parfois des années 1960, étaient devenus inadaptés. Nous avons demandé au CIAMT de réaliser une étude de nos activités sur trois structures (une petite, une moyenne et une grande) pour voir les points à améliorer. Des ergonomes sont donc venus nous voir travailler. Ils ont fait des préconisations et nous avons notamment choisi de mettre en place des quais niveleurs. Cela nous évitera la levée et la portée des plaques de 70 kg qui sont déplacées 8 à 10 fois par jour lors des chargements et déchargements des camions. Ce projet a débouché sur une nouvelle convention de partenariat signée entre le CIAMT, la SEMARIS (qui gère les locaux), la CRAMIF, le CIHSCT^[2] et le Syndicat des fruits et légumes.

AVEZ-VOUS D'AUTRES PROJETS EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Je souhaite pouvoir organiser des formations internes pour apprendre à l'équipe à travailler différemment : éviter les pertes de temps et le



port de charges inutiles, se prémunir contre les accidents... Nous avons tout intérêt à faire de la prévention avec la nouvelle génération de préparateurs, pour qu'ils ne soient pas « bousillés » par leur tâche, comme leurs aînés.

Nous tentons de réduire la pénibilité, mais aussi de les amener à une bonne hygiène de vie, savoir se reposer (un employé fatigué est moins efficace et peut être dangereux pour lui-même et pour les autres) ; éviter l'alcool ou la drogue (les addictions ont d'ailleurs fait l'objet d'une sensibilisation par le CIAMT). Je suis convaincu qu'il est vital de faire de la prévention, et le CIAMT, avec sa vision assez large des problématiques, nous accompagne de près dans cette démarche.

[1] - Le marché d'intérêt national (MIN) de Rungis constitue le marché central de Paris, destiné à alimenter les professionnels de toute la région. C'est aussi le plus grand marché de produits agricoles au monde.

[2] - Le Comité Interentreprises d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CIHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.



ADHÉRENTS DU CIAMT, BÉNÉFICIEZ DU SERVICE EXTRANET

Offrant plus de souplesse, plus de rapidité, plus de fiabilité, l'Extranet est un moyen pratique de communiquer en toute sécurité avec le CIAMT et de gérer le suivi en santé travail de vos salariés :

- **Vous avez la possibilité** à tout moment de gérer en ligne la liste de vos salariés (ajout, modification, suppression) et modifier toutes vos coordonnées.
- **Les convocations** ne vous seront plus envoyées, mais seront à votre disposition sur le site (un email vous sera envoyé pour vous prévenir).
- **Vous pouvez valider** votre déclaration d'effectif sur le site dans la période de validation (octobre à décembre).
- **Ce service vous est offert** et n'entraîne aucun frais supplémentaire.

L'accès à l'extranet nécessite une connexion internet acceptant la navigation sur des sites sécurisés. En prenant ce service, vous vous engagez à communiquer au CIAMT une adresse e-mail valide et à consulter les envois CIAMT dès réception de la mise en ligne ; vous autorisez le CIAMT à communiquer par l'intermédiaire de l'Extranet sécurisé la liste des salariés de l'entreprise et le suivi des mouvements de votre personnel afin de gérer les convocations.

Pour demander l'accès à ce service, c'est très simple :

- Rendez vous sur la page d'accueil : <https://www.ciamt.org/espaceAdherent>
- Saisissez votre numéro d'adhérent (sur 9 chiffres).
- Sélectionnez dans le menu proposé : "Demander l'accès au service Extranet".
- Cliquez sur le bouton [Continuer].
- Entrez votre **adresse email** et [envoyez la demande].



Vous recevrez un mail vous demandant la confirmation de votre demande.

Le CIAMT vous précisera ensuite par email les modalités pour vous connecter.

Le Ciamt renforce sa communication électronique

Afin d'optimiser la communication avec ses adhérents, le Ciamt souhaite programmer plus régulièrement des envois dématérialisés : documentations, invitations aux réunions de sensibilisations, newsletters...

Dans, ce cadre, nous avons besoin que vous nous fournissiez une adresse mail de contact dédiée à nos échanges. Pour les adhérents qui bénéficient du service Extranet (voir ci-dessous/dessus) l'adresse mail que nous vous demandons peut être, à votre convenance, similaire ou distincte de celle que vous utilisez pour vous connecter à votre espace adhérent.

Merci de renseigner le formulaire ci-dessous
et de nous le renvoyer par courrier à l'adresse suivante :
CIAMT – SERVICE COMMUNICATION - 26 RUE MARBEUF 75008 PARIS
ou de nous fournir les éléments par e-mail : communication@ciamt.org

Nom de l'entreprise : _____

Numéro adhérent : _____

Adresse mail de contact : _____ @ _____

Nom et prénom (facultatif) : _____

Téléphone (facultatif) : _____

À très bientôt **par mail !**





RÉUNIONS DE SENSIBILISATION 2018



DOCUMENT UNIQUE

- Pourquoi le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est-il à la base de vos démarches de prévention ?
- Comment les équipes du CIAMT peuvent-elles vous aider dans la mise en place de sa rédaction ?



Paris : 23/01 - 13/02 - 15/03 - 15/05
07/06 - 11/09 - 16/10 - 06/11
Melun : 06/03 - 12/06 - 25/09 - 29/11
Chevilly-Larue : 25/01 - 22/03
17/05 - 14/06 - 27/09 - 15/11

**1/2
JOURNÉE**

RPS (Risques Psychosociaux)

- De quoi s'agit-il exactement ?
- Quels sont les facteurs de risques ?
- En quoi l'organisation du travail est-elle au cœur de cette problématique ?
- Quels outils et quelles méthodes pour initier une démarche de prévention ?



Paris : 06/02 - 03/05 - 06/09 - 06/12
Melun : 27/03 - 08/11
Chevilly-Larue : 01/02 - 07/06 - 04/10

**1/2
JOURNÉE**

RISQUE ROUTIER

- Trajets domicile/travail, déplacements professionnels, le risque routier nous concerne tous. Comment mettre en place une démarche de prévention ?
- Présentation du kit de prévention avec des fiches employeurs et des dépliants pour les salariés.



Paris : 05/06
Melun : 20/03 - 09/10
Chevilly-Larue : 10/04 - 22/11

**1/2
JOURNÉE**

USAGE DU DÉFIBRILLATEUR

- Vous voulez savoir utiliser un défibrillateur ? Vous souhaitez vous en procurer un ? Vous avez besoin de conseils ? Le CIAMT vous propose une présentation à l'usage du défibrillateur avec une matinée pratique.



Paris : 18/01 - 05/04 - 18/09 - 27/11
Melun : 08/03 - 13/11
Chevilly-Larue : 11/01 - 12/04 - 09/10

**2
HEURES**

SALARIÉ DÉSIGNÉ COMPÉTENT

- Depuis la loi du 20 juillet 2011, tout employeur doit désigner « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ».
- Quel est son rôle ? Comment est-il désigné ? Quel est son statut ?



Paris : 08/02 - 05/07 - 11/10
Melun : 15/02 - 18/10
Chevilly-Larue : 06/03 - 13/09

**2
HEURES**

TMS (Troubles Musculosquelettiques)

- Que sont les TMS ?
- Pourquoi est-il si essentiel de les prévenir ?
- Quels sont les facteurs de risques ?
- Quels outils et méthodes pour mettre en place une démarche de prévention ?



Paris : 29/03 - 04/10
Melun : 05/04
Chevilly-Larue : 15/05 - 16/10

**1/2
JOURNÉE**

CONDUITES ADDICTIVES

- Les conduites addictives, et notamment la consommation d'alcool et de drogues, constituent une préoccupation forte des entreprises. Vous connaîtrez les notions fondamentales pour mettre en place une démarche de prévention.



Paris : 13/03 - 15/11
Melun : 19/06
Chevilly-Larue : 06/11

**1/2
JOURNÉE**

PÉNIBILITÉ

- Depuis plusieurs années, la prévention de la pénibilité fait partie des obligations de l'employeur. Facteurs de risques, déclaration d'exposition, compte prévention pénibilité... Le CIAMT vous aide à faire le point sur cette notion complexe et ses implications.



Paris : 20/09
Melun : 02/10
Chevilly-Larue : 13/11

**1/2
JOURNÉE**

NOUS CONTACTER

Marie FAUQUE · Tél : 01 40 74 90 30 · mail : communication@ciamt.org

