



Sauriez-vous comment réagir face à un événement traumatisant ?

Rencontre avec Alice Panier, Psychologue du travail à l'AMETRA06.

Alice, comment définir un événement traumatisant ?

Un événement traumatisant se définit par son caractère violent et inattendu menaçant l'intégrité psychique et/ou physique de l'individu confronté à une telle situation ou celle des éventuels témoins y ayant assisté.

Il est également important de souligner qu'un tel événement est d'autant plus impactant qu'il peut provoquer une rupture de l'équilibre de la victime ou réveiller en elle des traumatismes antérieurs.

Face à un tel événement la réaction de l'individu se traduit par une peur intense, un sentiment d'impuissance ou d'horreur.

Quels événements peuvent être traumatisants dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle ?

Les événements traumatisants impactant la vie des salariés et perturbant le fonctionnement de l'entreprise peuvent trouver leur origine dans des causes internes liées à l'activité, à l'organisation du travail, au mode de production..., mais ils peuvent également être dus à des événements extérieurs.

On peut les « classer » selon trois catégories distinctes :

- **Les causes humaines** : agressions, accidents de personnes, suicides, sans oublier les attentats qui ont fortement marqué nos vies récemment.
- **Les causes technologiques** : accidents industriels, accidents de transport...
- **Les catastrophes naturelles** : incendies, tremblements de terre, inondations...

Il est donc important de travailler en amont sur la gestion de ces événements pour être préparés si un tel événement survient dans l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle, l'AMETRA06 propose une nouvelle sensibilisation à ses adhérents qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Pouvez-vous nous en dire plus sur cette nouvelle prestation ?

C'est une information sur la prise en charge d'un événement traumatisant que j'anime pour des groupes de 10 personnes maximum sur des sessions intra ou interentreprises (selon les disponibilités).

Cette prestation, comprise dans la cotisation annuelle, s'adresse à tous nos adhérents quelles que soient leur taille ou leur activité et plus précisément aux employeurs eux-mêmes, à l'encadrement, aux représentants du personnel (CHSCT/DP) ou au référent prévention.

Elle a pour objectifs de mieux appréhender les situations traumatisantes, de reconnaître leurs effets et de mettre en place un protocole d'intervention de gestion de ces événements pour assurer un premier soutien émotionnel et psychologique immédiat en reconstruisant un cadre protecteur et en désamorçant l'angoisse de la victime ou des victimes.

Le contenu de cette sensibilisation permet de rappeler aux entreprises qu'il est nécessaire de mettre en place une analyse approfondie de l'événement ainsi qu'une démarche de prévention des risques afin de prendre des mesures de prévention appropriées.



Retrouvez le programme détaillé de cette prestation ainsi que le bulletin d'inscription sur notre site internet : www.ametra06.org (Prévention des risques psychosociaux).

Qui contacter en cas d'événement grave ?

L'activation de la **Cellule d'Urgence Médico-Psychologique (CUMP)** se fait par l'intermédiaire du SAMU en appelant le :

15

Chers adhérents,

Parce qu'il est impossible de prévoir la survenue d'un événement traumatisant, qu'il soit interne ou externe à l'entreprise, il est très important d'y être préparé pour savoir comment agir et ne pas se retrouver impuissant devant la détresse d'un collaborateur ou d'une équipe en souffrance.

C'est pour vous aider dans l'élaboration de protocoles adaptés et d'une prise en charge rapide et efficace que nous avons mis en place au sein de l'AMETRA06 une prestation spécifique dédiée à la «Gestion des événements traumatisants» sous la forme de sessions d'information.

Découvrez cette nouvelle prestation ci-contre.

Nous avons souhaité faire un point sur un sujet d'actualité : le droit à la déconnexion. Dans un contexte économique compliqué, il est important de rester vigilant et de prendre les mesures nécessaires comme le précise la loi Travail applicable depuis le 1er janvier dernier.

Bonne lecture,

Pascale DESVALLEES
Directeur Général

“ La prévention, une question de bon sens... ”

Avoir une bonne hygiène de vie et protéger sa santé, c'est :

- Respecter un nombre minimum d'heures de sommeil : 6 à 8 h.
- Faire des repas réguliers, équilibrés et adaptés à ses horaires de travail.
- Boire de l'eau régulièrement (1,5 l/j) et éviter les boissons sucrées.
- Supprimer si possible alcool, tabac, substances psychoactives et limiter le café.
- Pratiquer une activité physique régulière.



Tarifification AT-MP

Le décret n°2017-337 du 14 mars 2017 modifie les règles de calcul au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP). Ainsi, pour les entreprises de 10 à 49 salariés (relevant de la tarification collective) une majoration forfaitaire sera appliquée au taux de cotisation au-delà d'un certain seuil d'AT. Le taux net collectif de l'établissement pourra ainsi être majoré dans la limite de 10 % du taux moyen net national, lorsqu'au moins 1 accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des 3 dernières années connues.

Plus d'information sur le site de www.legifrance.gouv.fr.

Source : Social Pratique n°698



La 32^{ème} édition du salon/congrès PREVENTICA dédié à la santé et à la sécurité au travail, ouvrira ses portes à Paris, Porte de Versailles du 20 au 22 juin 2017.

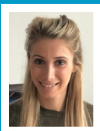
Ce salon réunit 380 exposants spécialisés et organise 140 conférences et ateliers-solutions pour aborder l'actualité de la prévention.

Retrouvez le programme détaillé et toutes les informations utiles sur : www.preventica.com

Arrivées

Nous accueillons en ce mois de mai :

Johanna MERTL, interne en médecine du travail sur le centre médical de Nice Blanqui.



Brigitte de BRISSON, infirmière en santé-travail sur le centre médical de Cagnes sur Mer.



Changement

Delphine BLANCART occupe désormais le poste d'hôtesse sur le centre de Cannes Mandelieu.

Droit à la déconnexion et bien-être au travail

La loi Travail a introduit au 1er janvier 2017 le « droit à la déconnexion » par une régulation des outils numériques au sein de l'entreprise. Si leur utilisation est devenue incontournable, elle peut avoir des répercussions à terme sur la santé et le bien-être des salariés.

Pourquoi ce droit à la déconnexion ?

D'après une étude Eléas menée en septembre 2016, 37% des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail et 62% réclament une régulation de ces outils. Il était donc important de prendre en compte cette évolution du monde du travail, dans lequel l'équilibre et la frontière entre vie privée et vie professionnelle s'atténue de plus en plus.



Les outils numériques de plus en plus performants sont omniprésents et modifient l'organisation du travail et la gestion de l'information. Si elles sont devenues aujourd'hui indispensables pour un traitement performant des échanges, ces nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) permettent aussi de travailler en dehors des horaires et des jours établis par contrat avec son entreprise. L'exemple de la consultation des e-mails sur le téléphone portable en est un des exemples le plus frappant. Même si cette consultation est libre et volontaire, elle s'impose d'elle-même par la rapidité des échanges et

l'augmentation de la fréquence des sollicitations diverses. Le salarié est pris dans la spirale d'un rythme de travail où performance rime avec réactivité. Utilisés avec excès, ces outils peuvent être source de fatigue, de stress et de sentiment d'épuisement moral.

Comment organiser sa mise en oeuvre ?

Les entreprises de plus de 50 salariés sont désormais dans l'obligation d'ouvrir des négociations sur la mise en oeuvre du droit à la déconnexion. Ces mesures prises en accord avec les partenaires sociaux doivent avoir pour objectif d'assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A défaut d'accord conclu, l'employeur a la responsabilité d'élaborer une charte définissant les modalités d'application de ce droit à la déconnexion et prévoyant des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques à destination des salariés, du personnel d'encadrement et de direction.

Comme le souligne Virginie Govaere, responsable d'études sur les risques technologiques et logistiques à l'INRS, « cette loi offre l'occasion aux entreprises de prendre conscience que certaines personnes sont excessivement connectées. Elle repositionne cette problématique dans le champ de l'organisation de l'entreprise et non plus uniquement dans celui de la responsabilité individuelle. Elle place cette réflexion sur 2 grands axes : la charge de travail et la culture d'entreprise qui incitent explicitement ou implicitement ses collaborateurs à une disponibilité constante ».

Sources :

INRS «Droit à la déconnexion : un dialogue indispensable»
www.travail-emploi.gouv.fr

Prévenir les pathologies liées au travail sur écran

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, travailler sur écran n'est pas anodin et peut représenter certains risques pour la santé des salariés.

La fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques ou encore le stress sont parmi les principaux symptômes causés par le travail sur les écrans de visualisation rencontrés lors des visites médicales professionnelles. C'est pourquoi, l'AMETRA06 vous propose d'intervenir auprès de vos salariés afin de les sensibiliser à ces risques et de les conseiller sur leur espace de travail, la bonne utilisation du matériel mais aussi sur les facteurs organisationnels afin d'optimiser au mieux leurs conditions de travail.

Cette prestation, comprise dans votre cotisation annuelle, est dispensée par notre formatrice agréée sur votre site ou dans les locaux de l'AMETRA06 situés sur Nice ou Grasse.



Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail et à télécharger notre dépliant sur notre site internet : www.ametra06.org (Onglet : Nos Services/Les Formations).



Un salarié peut-il « cacher » son état de santé lors de la visite médicale ?

Selon la jurisprudence, les renseignements relatifs à l'état de santé du salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail. Or, en dehors de quelques rares exceptions (secteurs de l'aéronautique et de la marine), aucun texte n'oblige le salarié à révéler au médecin ses antécédents médicaux ou chirurgicaux.

Source : Revue du praticien (Vol.67 - 03/17)

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.

Siège et administration : Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06200 NICE

Email : administratif@ametra06.org - Tél. : 04.92.00.24.70 - Fax : 04.93.55.11.46

Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : s.chantelot@ametra06.org

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur notre site Internet www.ametra06.org

Retrouvez toute l'actualité de la santé au travail en vous abonnant à la newsletter des SST des régions www.presanse.org Paca et Corse.