



# Assemblée générale du personnel de l'Université de Liège

**Le bien-être au travail**

**Automne 2019**

# Législation

- Loi du 4 août 1996

- « Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail »
- Champ d'application : tous les travailleurs ou personnes prestant chez l'employeur (y compris stagiaires)

# Législation

- **Bien-être** : « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué »
- **Mesures** :
  - Sécurité du travail
  - Protection de la santé du travailleur au travail
  - Aspects psychosociaux du travail
  - Ergonomie
  - Hygiène du travail
  - Embellissement des lieux de travail
  - Mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement qui influenceraient les points précédents

# Législation

«L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail »

- **éviter les risques**
- **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**
- **combattre les risques à la source**
- **remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux**
- **prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle**
- **adapter le travail à l'homme**
- ...

# Législation

## Obligations de l'employeur :

- Analyse des risques
- Mesures de prévention collectives en priorité mais également individuelles
- CPPT : contribue à mettre en œuvre les moyens destinés à favoriser le bien-être des travailleurs. Il est composé de représentants du personnel (OS) et de l'employeur

## Obligations du travailleur :

- Prendre soin de sa sécurité et veiller à la sécurité des autres dans ses actes

# Législation

## Structures internes

- SUPHT : Service Universitaire de Protection et d'Hygiène du Travail
- SUPCR : Service Universitaire de Contrôle Physique des Radiations

**→ Prévention, protection, bien-être (au travers de ses missions)**

# Législation

## Structures externes

- SPMT : Service externe de prévention et de protection au travail
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**→ Prévention, protection, bien-être,  
recommandations et interventions**

# Les outils à la disposition du travailleur

## Interne

- SUPHT (visites de lieu de travail, ergonomes, produits nocifs et dangereux, ...)
- Personnes de confiance
- Organisations syndicales



# Les outils à la disposition du travailleur

## Externe

- SPMT
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- Organisations syndicales

# Risques Psycho-sociaux (RPS)

- Stress, burn-out, surcharge ...
- En 2018 : à Uliège, **28,77 %** des jours d'absence pour maladie pour « affections psychiques » dont **11,16 %** pour burn-out reconnu
- Attention : malades « silencieux », pathologies « déplacées » (somatisation)

**RPS** : « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »

# Prise en charge des RPS

- Interne
  - Cellule RPS (SUPHT)
  - Personnes de confiance
- Externe
  - SPMT – Arista : conseillers en prévention
  - SPF Travail Emploi Bien-être

# Procédure RPS

## · Informelle

- à caractère individuel ou collectif
- anonymat
- en interne
- personnes de confiance, organisations syndicales
- en externe : SPMT
  - Retour en CPPT
  - Retour annuel du SPMT en CPPT
  - Suivi en « comité restreint »

# Procédure RPS

- Formelle
  - à caractère individuel ou collectif
  - anonymat
- **en externe** (notification à l'employeur)
  - SPMT
  - SPF Emploi, Travail et Bien-être, auditorat du travail
  - **Mises en place de mesures conservatoires et protection du travailleur**

# Procédure RPS

!!! respect des procédures !!!

# Les risques psychosociaux au travail (RPS)

- 3 travailleurs sur 10 (33%) ressentent la plupart du temps ou toujours du stress au travail;
- 7% ont fait l'objet d'intimidations ou de harcèlement;
- 3% ont subi des violences physiques.



*L'origine de ces risques se situent dans les conditions et l'organisation du travail*

## Quelques causes :

- Organisation du travail
- Contenu du travail
- Conditions de travail
- Conditions de vie au travail
- Relations interpersonnelles au travail

# Le stress au travail: un vrai problème de société

Le stress subi au quotidien relève essentiellement du modèle d'organisation de notre société

## *Sources de stress:*

- Intensification du travail
- Relations de travail tendues ↔ organisation
- Conditions « fonctionnelles » de travail
- Conciliation vie professionnelle/vie privée
- Relations avec ses collègues de travail

## Symptômes:

- Anxiété
- Troubles musculo-squelettiques
- Troubles cardio-vasculaires
- Dépression
- ...

## *Impacts sur l'institution:*

- Absentéisme
- Remplacement et recrutement compliqués
- Accidents du travail
- Démotivation, baisse de la créativité
- Dysfonctionnements
- Dégradation du climat social
- Atteinte à l'image de l'entreprise

# Le Burn-Out

3 dimensions principales:

- Epuisement émotionnel
- Dépersonnalisation
- Diminution de l'accomplissement personnel

- L'épuisement émotionnel est la dimension centrale
- Le burn-out est considéré comme étant en lien avec le travail
- De manière générale le burn-out apparaît quand le travailleur est dans l'impossibilité de faire son travail comme il le doit ou comme il voudrait le faire
- Le burnout peut être associé à une longue exposition au stress --> surcharge de travail

→ **organisation, sens...**

# Burn-out reconnu comme maladie par l'OMS

Depuis mai 2019, le burn-out, aussi appelé **épuisement professionnel**, fait son entrée dans la Classification internationale des maladies de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

Cette classification a pour but de faciliter le partage des informations sanitaires entre les professionnels de la santé dans le monde



# Brouwn-out

- . Perte de motivation et de sens
- . Conséquence potentielle de l'innovation et des nouvelles technologies
- . *Bullshits jobs* : métiers sans intérêt et tâches absurdes

# Bore-out

- Manque de stimuli professionnels
- Ennui
- Absence de défis.

# Violences au travail:

## Harcèlement moral et sexuel

- . Harcèlement moral : ensemble d'attitudes et de comportements abusifs
- . Harcèlement sexuel : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle

# **Politique préventive en matière de consommation d'alcool et autres drogues**

- **CA du 14 novembre 2019**
- Question sociétale ET obligation légale
- Volet « prévention »
- Volet « soutien, aide et assistance »
- Volet « administration »
- Campagne de communication
- sensibilisation
- information
- formation

# Droit à la déconnexion

.CCB du 10 octobre 2019 : demande syndicale pour la mise en place d'une charte du bien-être qui intègre le Droit à la déconnexion

→ Droit à la déconnexion intégré dans le règlement de travail

**Merci de votre écoute**

**Place aux échanges**