

# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**  
Novembre 2020

## LUTTER CONTRE LA SEDENTARITE AU TRAVAIL

### LE MOUVEMENT C'EST LA VIE : TOUS DEBOUT !

**Les études alertant sur les risques pour la santé d'un comportement sédentaire se multiplient. Leurs conclusions ? Plus de 49% d'augmentation de la mortalité, toutes causes confondues, plus de 90% pour les accidents cardiaques, + de 110% pour le diabète de type 2. On continue ? Plus de 140 % pour les pathologies cardiaques, sans oublier des risques accrus de développement de pathologies telles que le cancer, l'obésité, la lombalgie, les troubles de santé mentale, l'incontinence masculine...**

Bref, le bipède humain n'a aucun intérêt à rester assis et inactif toute la journée. Ce n'est pas dans sa nature...

« Nous sommes faits pour marcher, bouger, être actifs et malheureusement, le footing d'une heure par jour ne compense pas totalement une journée de 8 heures devant un ordinateur, il faut surtout limiter ce temps passé assis et rompre les longues périodes d'immobilité », explique Kevin Desbrosses, chercheur à l'INRS qui définit le comportement sédentaire comme la position assise et allongée en état d'éveil avec une dépense énergétique inférieure à 1,5 fois celle du repos. Les Français passent en moyenne 7h30 par jour assis, domicile et travail confondus. Plus on reste longtemps assis sans bouger, plus les effets néfastes sont exponentiels. C'est grave docteur ? Oui, si on n'y change rien.

### CHANGER DE COMPORTEMENT, ENSEMBLE, ENTREPRISE ET COLLABORATEURS

Bonne nouvelle, la solution existe et elle est simple : alterner les postures assise et debout. L'entreprise, qui a tout intérêt à avoir des salariés en bonne santé, proposera alors des solutions sur le lieu de travail telles qu'elles existent dans les pays nordiques, en Australie et aux Etats-Unis : bureau à hauteur réglable pour alterner les périodes de travail sur ordinateur debout et assis (parfait en rentrant de la pause déjeuner pour éviter l'endormissement...), ballon d'exercice en guise de chaise pour muscler le dos et les jambes, centraliser les imprimantes pour inciter les gens à se déplacer, aménager des comptoirs de café sans tabouret, proposer des réunions debout, plus courtes et plus efficaces à ce que l'on dit.

Le collaborateur fera sa part en allant parler à son collègue de bureau plutôt qu'en lui envoyant un mail, en téléphonant debout, en se levant pour s'étirer, en prenant les escaliers plutôt que l'ascenseur, bref en bougeant toutes les heures environ. Mais aussi en venant au travail à pied, à vélo, en métro, en bus, en marchant à la pause méridienne... Pour une meilleure hygiène de vie au travail où la sédentarité est subie. Autant de nouveaux comportements à emporter aussi à la maison, pour insuffler davantage de vie dans des corps de plus en plus ankylosés à force d'être remisés devant les écrans.

## LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL

### REFERENT HARCELEMENT : QUELLE DEFINITION ?

Dans un objectif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la loi dite "loi avenir professionnel" du 5 septembre 2018 a mis en place deux obligations de nomination d'un référent harcèlement.

En effet, deux référents différents doivent être nommés :

- Les entreprises employant plus de 250 salariés ont l'obligation de nommer un référent chargé d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les CSE, peu importe leur taille, doivent nommer parmi leurs membres un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### COMMENT SONT NOMMES LES REFERENTS HARCELEMENT ?

Le référent harcèlement entreprise est désigné par l'employeur parmi ses salariés pour une durée indéterminée.

Tandis que la désignation du référent harcèlement CSE se fait par un vote du CSE à la majorité des membres. Ce référent est nommé parmi les membres du CSE et son mandat prend fin à la fin du mandat des membres du CSE.

Ces deux référents sont cumulatifs, c'est-à-dire que si l'entreprise remplit les conditions de nomination de chacun des référents, ils doivent obligatoirement être nommés.

### QUELS SONT LES ROLES DES REFERENTS HARCELEMENT ?

Peu d'indications sont données sur les rôles des référents harcèlement.

Seul le rôle du référent nommé par l'employeur est défini. Il oriente, informe et accompagne les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est donc un interlocuteur privilégié des salariés qui seraient témoins ou victimes de ces faits.

Le rôle du référent harcèlement CSE est quant à lui simplement défini par un objectif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### QUELS SONT LES MOYENS D'ACTION DES REFERENTS ?

En tant que représentant du personnel, le référent harcèlement CSE bénéficie d'une liberté de circuler au sein de l'entreprise pour s'entretenir avec les salariés. Il peut également s'entretenir avec l'inspection du travail.

Le référent harcèlement CSE bénéficie en outre de la formation obligatoire en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, comme tous les membres élus.

Une formation à son rôle spécifique, bien que non obligatoire, est fortement recommandée.

Enfin, l'employeur a l'obligation de mettre en place sur le lieu de travail, un affichage relatif aux référents harcèlement. Leurs coordonnées doivent en effet être accessibles à tous les salariés.