

Règle CIPA n° 26

(adoptée le 3 mai 2017 à Lucerne)

Contraintes psychiques à bord des bateaux de navigation intérieure et des engins flottants

Dans les domaines de la navigation intérieure et de l'aménagement des cours d'eau, les travailleurs sont confrontés à de nombreux défis : technique navale ultramoderne et technologies en constante évolution à bord des bateaux de navigation intérieure et des engins flottants, haute concentration pendant la navigation, rationalisation et flexibilisation des effectifs au niveau des équipages et du personnel de bord, rationalisation des processus de transport internes et, de ce fait, forte pression sur les délais et les coûts. La situation est d'autant plus difficile dans ce secteur que ces personnes vivent et travaillent souvent à bord pendant plusieurs semaines et sont éloignées de leur environnement familial pendant longtemps. Les conditions de travail des équipages et du personnel de bord sont donc également marquées par des contraintes psychiques spécifiques pouvant affecter leur bien-être ainsi que leur santé, et par conséquent la sécurité de la navigation dans son ensemble.

Les conditions de vie et de travail à bord d'un bateau ainsi que la séparation familiale qui en découle, auxquelles s'ajoutent souvent la nécessité de communiquer dans une langue étrangère et le sentiment de monotonie attaché à la répétitivité du travail quotidien à bord peuvent représenter, pour le personnel, des facteurs de stress potentiels pouvant entraîner des troubles de la santé liés au travail, mais aussi des accidents du travail et de navigation.

Dans l'optique de la protection de la santé, le CIPA recommande par conséquent à toutes les autorités compétentes ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs de veiller au respect des mesures rappelées ci-après afin de réduire les contraintes psychiques et les atteintes à la santé en résultant.

1. Principes de base

Les employeurs sont tenus d'identifier les dangers au poste de travail et d'en déduire les mesures requises pour la sécurité au travail et la protection de la santé.

Ils s'appuient pour cela sur l'évaluation des dangers. Les contraintes psychiques font également partie des dangers au poste de travail.

Une fois identifiées et évaluées, les contraintes susceptibles d'occasionner des sollicitations excessives ainsi que les mesures à prendre pour réduire ces dernières doivent être documentées.

L'organisation du travail doit être évaluée d'après les connaissances reconnues dans les domaines de la science du travail, de la psychologie du travail et de la médecine du travail.

2. Définitions

Une « **contrainte** » désigne l'ensemble des influences susceptibles de s'exercer sur un individu au travail. Il est possible d'établir une distinction entre différents types de contraintes professionnelles, comme les contraintes physiques (bruit, vibrations, cli-

mat, etc.), les contraintes chimiques (solvants, gaz, vapeurs, émissions des moteurs, etc.) ou les contraintes psychosociales (monotonie, urgence, etc.).

Une « **sollicitation** » doit être différenciée d'une contrainte en ce sens que la sollicitation se rapporte à l'ensemble des répercussions des contraintes liées au travail. Selon les circonstances et les facteurs d'influence propres à chaque individu, un même niveau de contrainte peut engendrer un niveau de sollicitation variable. Les prédispositions individuelles à prendre en compte peuvent se rapporter, par exemple, aux facultés et caractéristiques intellectuelles et somatiques, à l'état d'esprit subjectif vis-à-vis du travail ou à l'état de santé.

Une « **contrainte psychique** » désigne l'ensemble des influences exercées par des facteurs externes sur un être humain et se répercutant sur son psychisme.

Une « **sollicitation psychique** » est l'effet immédiat (et non à long terme) que peut avoir une contrainte psychique sur un individu en fonction de ses dispositions naturelles ou momentanées ainsi que de ses propres stratégies de gestion du stress.

3. Enregistrement et évaluation des contraintes psychiques

La santé est indivisible. La santé physique et la santé psychique sont indissociables et s'influencent réciproquement. Il s'agit par conséquent ici d'une évaluation globale des risques se rapportant à tout type d'activité professionnelle permettant aussi d'identifier et d'évaluer les contraintes psychiques, car ces dernières font en effet également partie des risques au poste de travail. Dans ce contexte, il s'agira donc pour l'employeur de répertorier les contraintes psychiques et non les sollicitations psychiques.

L'établissement de la liste des contraintes psychiques concernant les membres de l'équipage et du personnel de bord devra se faire avec le concours de ces derniers. La liste ainsi établie devra leur être ensuite également communiquée.

Des méthodes d'observation ou des interviews des collaborateurs, ou une combinaison des deux, sont conseillées pour l'enregistrement et l'évaluation systématiques. Dans les petites entreprises, des ateliers d'analyse peuvent également s'avérer efficaces.

Les contraintes psychiques en lien avec les tâches des membres des équipages et du personnel de bord peuvent avoir différents motifs dont voici quelques exemples:

- contacts permanents avec un même groupe d'individus qui n'a pas été choisi ;
- espace restreint et environnement identique pour le travail et les loisirs ;
- contacts sociaux très limités ;
- isolement de la famille et d'autres personnes de confiance habituelles ;
- horaires de travail longs et irréguliers ;
- monotonie des tâches répétitives à bord ;
- crainte du manque de qualification ;
- utilisation d'équipements techniques ou de systèmes informatiques complexes ;
- manque de possibilités de compensation et d'évacuation des tensions ;
- offre de loisirs restreinte ou inexistante à bord ;
- rigidité de la hiérarchie à bord (rapports entre cadres et collaborateurs) ;
- facteurs néfastes ou perturbateurs (bruit, vibrations, mouvements du bateau, contraintes climatiques, chargements dangereux).

Cette liste n'est pas exhaustive et varie d'une entreprise à l'autre. Pour déterminer la situation spécifique des membres de l'équipage et du personnel de bord, il est conseillé de procéder à une interview au moyen d'un questionnaire ou d'une enquête.

Un questionnaire d'évaluation des contraintes psychiques formulé en termes généraux se révèle peu utile pour le personnel occupé dans la navigation intérieure et l'aménagement des cours d'eau. Dans ce contexte, il convient d'élaborer des instruments spécifiques pour cette branche ; le questionnaire figurant dans l'annexe 1 peut servir d'exemple.

4. Elaboration et mise en œuvre des mesures de réduction des contraintes psychiques

Si les résultats de l'évaluation des contraintes psychiques font apparaître une nécessité d'agir, il faut déduire et mettre en œuvre des mesures appropriées, par exemple :

- établir des plans de service ne causant pas de contraintes et (ou) adaptés aux besoins de la famille (travail de nuit, travail en équipes, week-end) ;
- renoncer à modifier les plans de service en dernière minute et donc réduire l'urgence ressentie comme non maîtrisable et due à des facteurs externes (p. ex. longueur des trajets, horaires, fluctuations du niveau d'eau) ;
- limiter l'étendue des tâches supplémentaires attribuées pour des motifs économiques ou organisationnels et confier ces travaux à des tiers ou prévoir exactement le personnel nécessaire ;
- limiter les facteurs de distraction internes et externes si la navigation requiert un niveau de concentration spécifique ;
- éviter le manque d'instructions et les conflits d'objectifs ;
- organiser le flux d'informations (p. ex. consignes de service uniquement en cas de besoin réel, communication des consignes sous une forme adaptée) ;
- fournir des équipements techniques modernes, associés à une formation continue attractive en cours d'emploi, p. ex. pour éviter un surmenage technique ;
- garantir la mise en place et la maintenance d'une connexion WLAN gratuite permettant d'entretenir des contacts sociaux pendant le temps libre à bord ;
- réduire les facteurs d'influence néfastes ou perturbateurs (bruit, vibrations, climat, etc.) en prenant des mesures appropriées ;
- garantir la prise en charge sociale des membres de l'équipage en cas de problèmes ethniques ou après un accident ou d'autres événements similaires (menaces ou exercice d'une violence physique, p. ex. agressions physiques ou verbales entre membres de l'équipage ou envers des passagers) ;
- soutenir les collaborateurs vis-à-vis des tiers (procureur, plaignant) après un événement exceptionnel (accident, procédure pénale) ;
- créer des espaces de vie et des environnements de travail attractifs à bord ;
- introduire à bord un système de gestion de la santé dans l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive et varie d'une entreprise à l'autre.

Annexe 1

Exemple de guide d'interview

1^{re} partie : pour les cadres et les collaborateurs

[illegible]

[illegible]