

Santé au travail

Complément



UN LABEL INTERCANTONAL

*Un environnement sûr et
agréable permet de soutenir la
santé de la population.*

Pourquoi la santé au travail est essentielle?

En mettant en œuvre des mesures d'accompagnement, de conseil, de médiation et de réinsertion, les communes démontrent leur engagement envers la santé et le développement professionnel de leurs équipes. En tant qu'employeur, la commune joue un rôle clé pour garantir un environnement professionnel sûr, sain et motivant.



Santé au travail: ce que dit la loi en Suisse

La santé au travail est encadrée par plusieurs lois et ordonnances fédérales, qui imposent à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de son personnel, dans la mesure où elles sont:

- Techniquement réalisables
- Economiquement supportables
- Adaptées à la situation de l'entreprise

Ces obligations s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur secteur.

Concrètement, cela signifie:

- Protéger la santé et la sécurité du personnel
- Aménager les postes de travail de manière ergonomique
- Prévenir les accidents et les maladies professionnelles
- Respecter les durées de travail et les pauses
- Informer et former le personnel sur les risques liés à leur activité

Textes principaux

La démarche communale en matière de santé au travail s'inscrit dans le cadre légal suisse, notamment:

- **La Loi sur le travail (LTr)** et son **Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT 3)**, qui imposent la protection de la santé physique et psychique des collaborateurs;
- **la Loi sur l'assurance-accidents (LAA)**, qui encadre la prévention des accidents et des maladies professionnelles;
- **le Code des obligations (art. 328 CO)**, qui prévoit la protection de la personnalité et de la santé des travailleurs ;
- **la Loi sur l'égalité (LEg)**, qui garantit un environnement de travail respectueux et exempt de discrimination ;
- ainsi que la **Directive CFST 6508 (MSST)**, qui structure la gestion des risques professionnels et le recours aux spécialistes en sécurité au travail.



Ces bases légales sont complétées
par les directives et aides à
l'exécution du **SECO**, qui précisent
les modalités de mise en oeuvre.

Et au-delà du cadre?

Certaines entreprises choisissent d'aller plus loin en mettant en place des actions volontaires de santé au travail. Elles sont souvent en lien avec une politique de bien-être et se déclinent selon plusieurs domaines : promotion de l'activité physique, horaires flexibles, ou encore espaces de détente. Ces mesures ne sont pas obligatoires, mais elles contribuent à un meilleur climat de travail, à moins d'absences... et à plus de motivation.

Sources:

- Laboratoire de leadership : <https://laboratoire-de-leadership.ch/>
- Forum GSE Romandie : <https://www.forum-gse.ch/offres-et-services>
- Friendly Workspace : <https://friendlyworkspace.ch/fr/services-gse/leadership-kit>
- Brochure SUVA : <https://urls.fr/x0VA0n>

Mesures obligatoires... et au delà! (1/2)

Certaines mesures sont imposées par la loi et doivent être appliquées dans les communes. Il est aussi possible de mettre en place des actions volontaires, reconnues comme mesures du label Commune en santé.

✓ Égalité

La loi sur l'égalité interdit toute discrimination sur le lieu de travail. Les employeurs sont tenus de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale et de protéger leur personnel contre le harcèlement.

Et pour aller au-delà?

La commune peut mettre en place des mesures pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes, en particulier pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de cadre (places réservées en garderie pour les employées communales, congé parental offert, horaires flexibles, télétravail).

La commune peut aussi inciter et soutenir son personnel à se former tout au long de leur parcours professionnel, cela contribue à la réduction des inégalités sociales et renforce l'employabilité.

✓ Médiation et coaching

En cas de conflit sur le lieu de travail, la commune a l'obligation de prévenir et de lutter contre le harcèlement sexuel, le mobbing ou toute autre forme de discrimination. Parmi les mesures minimales figurent la communication des mesures de prévention (affichage, règlement interne, la désignation d'une personne de confiance à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser en cas de conflit pour des conseils et un soutien).

Et pour aller au-delà ?

La commune peut offrir la possibilité de recourir à un médiateur externe ou à un coaching individuel en cas de conflit persistant. Un questionnaire annuel anonyme sur le climat de travail et le bien-être peut également être réalisé, afin d'identifier les risques psychosociaux. Finalement, des cours et ateliers sur la gestion des conflits et le harcèlement au travail pour les cadres et les équipes peuvent être mis en place, dans un but de renforcer les compétences relationnelles et la culture du dialogue.

✓ Ergonomie

La commune est tenue d'aménager les postes de travail de façon ergonomique afin d'assurer la protection de son personnel. L'aménagement ergonomique des postes de travail consiste à adapter le travail à l'homme en mettant en place des améliorations techniques, environnementales, organisationnelles et humaines. Ces exigences sont détaillées dans l'OLT.

Et pour aller au-delà ?

Pour mettre en place des actions efficaces et pertinentes, il est essentiel d'adopter une approche globale. Cela signifie agir simultanément sur plusieurs dimensions:

Technique: en adaptant le mobilier et les équipements aux besoins réels (bureaux réglables pour favoriser l'alternance des postures, aide financière pour l'achat de matériel spécifique).

Environnementale: en veillant par exemple à la qualité de l'éclairage, de l'acoustique et du confort thermique.

Humaine: par la formation, la sensibilisation et l'accompagnement du personnel (sur la thématique des troubles musculosquelettiques ou par l'accompagnement individuel par des ergonomes).

Organisationnelle: en optimisant l'organisation du travail et/ou les procédures, ou par exemple en proposant des pauses actives.

La cohérence de ces actions garantira un environnement de travail sûr, efficace et durable.

✓ Détection du stress

L'employeur doit organiser la charge de travail de manière à protéger la santé physique et psychique des travailleuses et travailleurs et à les préserver du surmenage.

La notion de charge de travail inclut la définition des tâches, la répartition du travail et l'organisation générale de l'entreprise. Le Code des Obligations régit ces différentes thématiques et impose à l'employeur de protéger la personnalité et la santé de son personnel.

Et pour aller au-delà ?

La commune peut mener des campagnes de sensibilisation et de formation des cadres à la détection précoce des signes de stress et de souffrance psychique.

Une étude telle que le "Job Stress Analysis" peut également permettre d'évaluer le climat et les facteurs de stress dans l'organisation.

Mesures obligatoires... et au delà! (2/2)

✓ Matériel de sécurité

En Suisse, l'employeur doit fournir gratuitement des équipements de protection individuelle (casques, gants, chaussures de sécurité, gilets de visibilité, protections auditives) lors de travaux présentant des risques.

Il est également essentiel de former son personnel au maniement des machines (tondeuses, souffleuses, outils de déneigement), tout en assurant un contrôle régulier de la conformité et du bon état du matériel.

Et pour aller au-delà?

La commune peut proposer des formations complémentaires en sécurité routière (p.ex. conduite écologique pour les employés communaux). L'organisation de journées sécurité et le partage des bonnes pratiques sont également des mesures intéressantes.

✓ Valeurs limites d'exposition

En Suisse, la SUVA joue un rôle central dans la prévention des risques professionnels. Elle établit et publie des valeurs limites d'exposition aux substances dangereuses ainsi que des directives et recommandations en matière de sécurité au travail.

Le respect strict des valeurs limites fixées par la SUVA est obligatoire. Des équipements de protection adaptés doivent également être mis à disposition (casques, masques, gants, lunettes). Enfin, des mesures techniques et organisationnelles sont mises en place pour réduire les risques (ventilation, signalisation, dispositifs de sécurité).

Et pour aller au-delà?

La commune peut participer à des programmes de promotion de la santé, mener des campagnes de sensibilisation internes régulières (sécurité routière, prévention des chutes à domicile), ou réaliser un audit externe par un organisme privé.

✓ Protection incendie et premiers secours

En Suisse, la protection incendie est réglementée par les prescriptions de l'Association des établissements cantonaux d'assurance incendie (AEAI), applicables dans certains cantons.

Les bâtiments publics doivent être équipés d'extincteurs, de systèmes d'alarme incendie, d'issues de secours correctement signalées et accessibles. La présence de collaboratrices et collaborateurs formés aux premiers secours est obligatoire, et les moyens nécessaires (pharmacie de secours, extincteurs, signalisation) doivent être disponibles.

Et pour aller au-delà?

La commune peut proposer une formation régulière à l'ensemble du personnel, installer des défibrillateurs accessibles au public et au personnel, et organiser des exercices d'évacuation périodiques impliquant l'ensemble de l'administration. Des journées sécurité (démonstrations pratiques, ateliers prévention) peuvent également être proposées par la commune.

✓ Infrastructures lieux publics

En Suisse, les bâtiments et locaux publics doivent être conformes aux prescriptions de la Loi sur le travail (LTr), du Code des Obligations et de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail.

Ils doivent être correctement ventilés, éclairés et chauffés. Les issues de secours doivent être dégagées et signalées. Les plans d'évacuation doivent être disponibles et connus.

Et pour aller au-delà?

La commune peut intégrer des critères de durabilité dès la conception ou rénovation de ses bâtiments et espaces publics: standards énergétiques élevés, matériaux durables, végétalisation, réduction des nuisances (bruit, éclairage, qualité de l'air) et suivi des consommations énergétiques.

Pourquoi aller au delà du cadre légal?

Les + pour votre commune

- Attractivité en tant qu'employeur
- Rôle d'exemplarité pour les entreprises locales
- Augmentation de la cohésion d'équipe
- Réduction du stress et des accidents de travail
- Réduction des maladies et de l'absentéisme
- Réduction du taux de rotation
- Meilleure productivité du personnel

Mesures volontaires

En complément du cadre légal, les communes peuvent mettre en place des mesures volontaires pour renforcer la santé de leur personnel et la qualité de vie au travail. Ces initiatives sont valorisées dans le cadre de la labellisation. Dans certains cas, elles peuvent être regroupées par thématique sous une seule mesure.

✓ Ré-Insertion professionnelle

Afin de favoriser la réinsertion des personnes aux parcours atypiques, les communes concernées s'engagent à employer un certain nombre de personnes qui reprennent le chemin du travail et les coachent afin de faciliter cette démarche.

✓ Bus santé

Un bus santé offre la possibilité au personnel d'entreprises de la commune de réaliser des dépistages et bilans santé sur leur temps de travail. Les communes ont le rôle de communiquer le passage de ce bus.

✓ Soutien aux apprentis

En complément des exigences légales sur la formation professionnelle, la commune peut renforcer son engagement en proposant un accompagnement individualisé en cas de difficultés, un dispositif de mentorat interne, des mesures de soutien scolaire ou psychosocial, ainsi que des actions favorisant l'intégration et le développement personnel des jeunes en formation.

✓ Bike to Work

« Bike to work » est une action nationale qui vise à inciter les entreprises à promouvoir l'utilisation du vélo auprès de leur personnel. Une initiative durable, écologique, mais aussi bénéfique pour leur santé. Sans compter que de nombreux prix sont à gagner pour les participantes et participants.

✓ Conférences santé

La commune organise des ateliers de sensibilisation aux thématiques santé (horaires irréguliers, alimentation équilibrée, santé psychique, etc.)

MOUVEMENT

✓ "Les réunions qui marchent"

La commune met en place ce programme, destiné à lutter contre la sédentarité dans l'entreprise. Il vise à introduire du mouvement dans le quotidien des employés.

✓ Soutien financier sport

La commune prend en charge une partie des abonnements de sport de ses employés. Elle peut également ouvrir ses salles communales pour promouvoir l'activité sur le temps de midi.

COHESION

✓ Journée "Municipalité et employés"

La commune organise une journée pour ses employées et employés dans le but d'améliorer l'ambiance de travail. Cette occasion offre également la possibilité de se rencontrer et mieux comprendre la place de chacune et chacun.

✓ Soutien à l'association du personnel

La commune peut mettre en place ou soutenir une association du personnel. Le personnel engagé dans l'association peut ainsi, avec l'aide de la commune, organiser des activités et développer des projets divers.

ALIMENTATION

✓ Fontaines à eau

La commune met à disposition des fontaines à eau, afin de faciliter l'accès à de l'eau fraîche; l'employeur encourage ainsi des habitudes saines au quotidien.

✓ Alimentation équilibrée

La commune propose des fruits frais et locaux à son personnel dans le but d'encourager une alimentation saine. Des ateliers animés par des professionnels de santé peuvent également être organisés sur la thématique.