



L'exposition aux risques juridiques Le point de vue des opérateurs

Séminaire Ergo IDF du 13 juin 2012

Société d'études et de conseil
www.transversales-conseil.fr
N° SIREN : 492 580 311



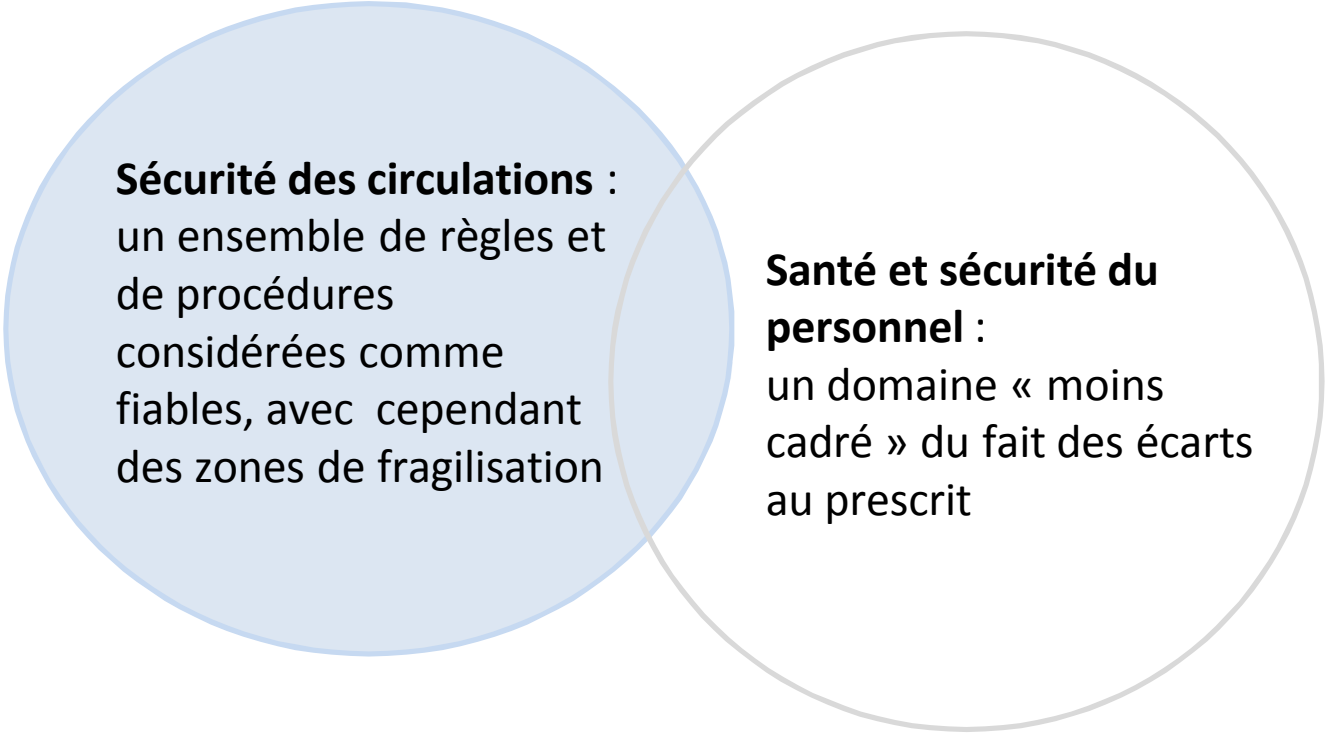
1281 Chemin du grand pin vert 13 400 Aubagne – 50/52 rue Edouard Pailleron 75019 Paris

- Demande du CER SNCF PACA suite à une enquête menée en 2007 auprès des maitrises et cadres sur la perception de leur travail.
- A la question : « *les conditions d'exercice de votre métier vous font-elles personnellement courir des risques juridiques* », 67% avaient répondu positivement.
- Demande du CER : quelle est la perception de ce risque, à quoi les agents se sentent-ils exposés, dans quelle mesure et sous quelles conditions se sentent-ils protégés ?

Une étude à plusieurs volets

- ❖ **Les principes généraux de la responsabilité pénale** : qui et dans quelles conditions la responsabilité pénale d'un salarié peut être engagée ?
- ❖ **L'organisation de la délégation de pouvoirs et de la prescription en matière de sécurité** (qui vise à éviter la mise en danger de la vie d'autrui).
- ❖ **La perception par les agents du risque juridique.** Entretiens conduits auprès d'agents de toutes catégories travaillant dans des domaines en lien avec la sécurité des circulations et du personnel.

1. Une conscience confirmée du risque juridique comme risque induit par l'existence d'autres risques

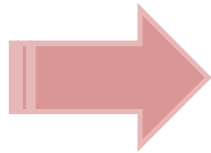


Sécurité des circulations :
un ensemble de règles et
de procédures
considérées comme
fiables, avec cependant
des zones de fragilisation

**Santé et sécurité du
personnel :**
un domaine « moins
cadre » du fait des écarts
au prescrit

1.1 En matière de sécurité des circulations, une confiance dans la prescription

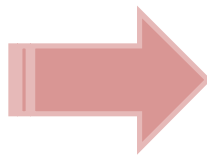
- **Les règles et procédures de sécurité sont impératives** et priment sur toute autre considération : « bien faire son travail » c'est respecter ces règles et procédures. Cette posture est acquise en formation.
- **Les écarts sont surveillés** à travers un dispositif de veille sécurité.
- Il existe des **processus d'adaptation des règles à leur usage**.
- **Les agents sont formés** et reçoivent des habilitations renouvelées régulièrement.
- Des procédures sont aussi prévues pour transmettre les évolutions de la prescription.



Un sentiment de protection vis-à-vis de ce risque

1.2 Mais des zones de fragilisation mises en avant par les agents les plus proches de la production

- **Autour de l'appropriation des règles** : un déclin de l'accompagnement oral de la transformation des règles et REX au profit de la transmission écrite. Un enjeu important dans le cadre des changements organisationnels actuels.
- **Autour de la veille** : critique de la procédure de veille, partiellement fictive et de l'éloignement des dirigeants de proximité qui limite les échanges professionnels et leur capacité à détecter des problèmes au-delà des processus formalisés.
- Autour de la **coordination des règles** entre les sous-systèmes qui composent le système ferroviaire : définition et partage des responsabilités par exemple, transmission des règles entre établissements.
- **Autour des conflits de règles** : schématiquement impératifs de la production versus impératifs de sécurité , arbitrés notamment par le recours à l'expérience
- Autour du **niveau de compétence** collective : mobilisation et transmission de l'expérience.

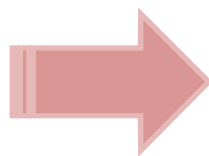


Des stratégies pour se préserver personnellement d'une mise en responsabilité, mais pas de l'inquiétude ni du stress

1.3 En matière de santé et de sécurité du personnel, des règles et procédures d'application plus incertaines (1/2)

Pour les cadres avec délégation, leur responsabilité ne leur apparaît pas toujours clairement

- D'une part, ils n'ont pas toujours les moyens immédiats d'agir sur les situations à risque ;
- D'autre part, ils ne savent pas comment obliger les agents à respecter règles et consignes.
- Enfin, ils sont pris entre « *il faut que le travail se fasse* » et « *ralentir ou arrêter le travail* » pour faire respecter les consignes. Parfois, enfreindre les consignes est aussi pour eux une condition pour que le travail se fasse.
- A noter que les « risques psycho sociaux », contrairement aux autres risques liés à la santé et à la sécurité, ne sont pas associés à un risque juridique pour eux-mêmes.



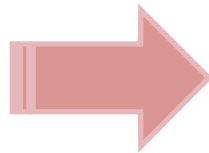
Un sentiment général de moindre protection vis-à-vis du risque associé à la délégation en matière de santé/sécurité au travail

1.4 En matière de santé et de sécurité du personnel, des règles et procédures d'application plus incertaines (2/2)

Pour les agents, s'écarter du prescrit, c'est parfois la condition pour avancer le travail

- Dans une enquête par questionnaire auprès des agents, 41% disent ne pas respecter systématiquement, les règles ou procédures prévues en matière de santé et de sécurité. Motifs évoqués : manque de temps et le fait que les règles et équipements empêchent de bien travailler.
- Les entretiens font ressortir que, s'ils s'écartent des consignes, c'est pour que le travail se fasse : *« si ça marchait comme ils disent sur le papier ce serait super, mais c'est jamais comme cela »*

Un risque sous estimé : *« tant qu'on n'a pas eu mal, je pense qu'on minimise toujours le risque en se disant que ça ne peut qu'arriver aux autres »*



Un risque vécu comme bien circonscrit *« on prend des risques calculés »*

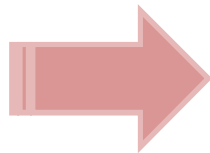
Une méconnaissance des conséquences juridiques de l'écart aux règles

2. La matérialisation du risque est confuse

- Le risque devient réel si on s'écarte des règles mais le respect des règles ne protège pas pour autant de l'implication dans une procédure d'enquête, il protège d'une condamnation.
- Les connaissances sur les procédures, les types de condamnations prononcées par le passé, le niveau hiérarchique impliqué, sont imprécises.

2.1 Le risque juridique, pas tant un risque de condamnation qu'un risque d'implication dans une procédure

- Participer à des fonctions de sécurité des circulations ou être en délégation de l'employeur définit des responsabilités. Ces responsabilités entraînent **le risque d'être impliqué dans une procédure d'enquête** en cas d'accident (du travail, de circulation).
- Certains des agents interrogés ont été témoins de procédures d'enquêtes, quelques-uns ont été impliqués.



Un impact psychologique important

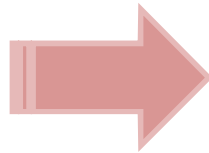
« être assimilé à un délinquant »

« Une responsabilité morale en tout état de cause »

Les enquêtes internes préfigurent les conséquences morales de l'implication dans une procédure judiciaire.

2.2 Des connaissances imprécises

- Sur la procédure elle-même : pas de connaissance des procédures d'assistance, du soutien ou pas de l'entreprise,
- Sur ses conséquences : nature des peines, jugements antérieurs
- Sur le niveau hiérarchique impliqué, avec peu de connaissance des délégations de pouvoirs, notamment de la part du management de proximité



Une connaissance aux origines multiples,
en tout état de cause peu formalisée

Conclusion

- ✓ **Les agents rencontrés ne placent pas le risque juridique au centre de leur préoccupation.**

Quand on les interroge sur le sujet, il en ressort principalement des interrogations autour des règles et procédures en matière de sécurité. Or, ces règles et procédures ne sont pas les seules à « cadrer le travail » ; par ailleurs, comme toute règle de travail, elles ne sont pas toujours appliquées à la lettre.

- ✓ **La sécurité du personnel et des circulations apparaît comme intrinsèquement liée à l'activité de production.** Le conflit entre les contraintes de l'activité productive et les processus de sécurité est inévitable. Le danger naitrait, à écouter les agents, lorsque ces conflits ne trouvent plus d'espace où s'exprimer (« les choses ne remontent plus ») ou à se discuter. Chacun cherchera à se protéger personnellement au risque d'une dérive collective du niveau de sécurité.

En ce sens, un axe de la Direction juridique de l'entreprise, au travers la formation/sensibilisation, consiste notamment à mieux faire connaître les règles de délégation de pouvoirs et ses implications juridiques, pour une meilleure maîtrise des responsabilités. Cette transmission vise notamment les présidents de CHSCT. L'efficacité des plans de prévention et des documents uniques est identifiée par la Direction comme un autre axe d'amélioration.