

Inter-secteurs Papiers Cartons

REPERES POUR UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Pourquoi ce guide ?

A l'issue de plus d'un an de négociation, les partenaires sociaux de l'Inter-secteur Papiers Cartons se sont unanimement engagés par la signature, le 29 avril 2010, d'un accord professionnel sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

L'accord s'inscrit dans la continuité des négociations et des actions menées ces dernières années en faveur de la préservation et la valorisation du capital humain. Il permet également de sceller des repères conventionnels en faveur des préoccupations portant sur la qualité de vie au travail.

Les parties signataires ont souligné l'existence de lien entre la performance économique, l'emploi et la santé, sécurité au travail et ils considèrent que le bien être des salariés participe directement à la performance de l'organisation du travail et de l'entreprise. Dans un contexte de vieillissement programmé de la population salariée et de mutation profonde du monde du travail, la préservation du capital humain et son maintien en bonne santé physique et moral tout au long de la vie professionnel constitue un enjeu de santé publique et une condition du progrès économique et social.

L'accord a enfin vocation à informer, sensibiliser et accompagner les acteurs de l'entreprise dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire leur engagement dans une démarche dynamique et durable qui les a notamment invité à la réalisation du présent guide.

Celui-ci a pour objectif de fournir aux entreprises, plus particulièrement aux petites et moyennes d'entre-elles, des repères utiles à la mise en place d'une politique de prévention gagnante et pérenne contre des risques professionnels mieux identifiés. Il offre des éléments de base d'une démarche de prévention, des rappels sur le rôle et la place des acteurs de l'entreprise et les facteurs clés de réussite, ainsi que des exemples concrets de documents types.

Au-delà de ce souhait les partenaires sociaux ambitionnent la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises de l'Inter-secteur Papiers Cartons. Celle-ci prend une dimension tout à fait particulière dans le cadre de l'évolution de la législation touchant à la prévention de la pénibilité du parcours professionnel.

Le présent document a vocation à être complété de manière dynamique par des illustrations concrètes de risques identifiés pour les métiers de l'Inter-secteur Papiers Cartons ainsi que par la capitalisation d'expériences terrain. Il est complété d'un site ressource internet accessible par chacun à l'adresse suivante : www.unidis-santeseuriteautravail.com

*L'UNIPAS
La FFC
L'AFDPE*

*La FILPAC CGT
La FCE CFDT
La FGFO Papier Carton
La CFTC Papier Carton communication graphique
La FIBOPA CFE CGC
(plus logos)*

Sommaire

1. Les fondamentaux d'une démarche de prévention des risques professionnels.

- La démarche de prévention des risques professionnels : une opportunité pour le bien être des salariés et la performance de l'entreprise
- Focus sur les 9 principes généraux de prévention
- Une démarche de prévention réussie c'est...
- Les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise

2. Les 6 étapes de la démarche de prévention

- Etape 1 : Préparer la démarche de prévention
- Etape 2 : Evaluer les risques professionnels
- Etape 3 : Elaborer un programme d'actions de prévention
- Etape 4 : Mettre en œuvre le plan d'actions de prévention
- Etape 5 : Evaluer la démarche de prévention
- Etape 6 : Suivre la démarche de prévention

3. Annexes

- Exemples de risques identifiés dans l'Inter-secteurs Papiers Cartons (IPC)
- Exemples d'indicateurs permettant le suivi de la démarche
- Exemple de document unique (DU)
- Livret d'accueil
- Les partenaires externes à l'entreprise
- Ou trouver les financements ?
- Glossaire

Les fondamentaux d'une démarche de prévention des risques professionnels.

La démarche de prévention des risques professionnels : une opportunité pour le bien être des salariés et la performance de l'entreprise

Au-delà de l'approche contrainte et légale, la politique de prévention des risques professionnels, qui doit directement contribuer à diminuer les accidents du travail et des maladies professionnelles, améliore simultanément la santé et la sécurité des salariés et l'efficacité directe et indirecte de l'entreprise.

La mise en œuvre d'une politique de prévention s'appuie sur une volonté de l'entreprise en termes économique, humain et sociétal.

Les enjeux de la prévention



Enjeu humain

Dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, qui consiste à prendre un ensemble de mesures afin d'identifier les situations à risque et de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés, l'entreprise met en œuvre toutes les conditions qui permettent de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés et de limiter les conséquences sur la personne d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La démarche de prévention est aussi un facteur de développement personnel et professionnel des salariés de l'entreprise et un gage de qualité du dialogue social.

Elle permet de maintenir sur le long terme les richesses et les compétences humaines nécessaires à la bonne marche de l'entreprise en préservant le capital humain et en rendant l'entreprise attractive pour l'ensemble des salariés et des futurs embauchés.

Enjeu économique

L'intégralité du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (indemnités journalières, frais médicaux et hospitaliers, rentes, ...) est supportée par les entreprises au travers des cotisations de sécurité sociale.

Données nationales accidents du travail (à compléter par la cnamts)

En 2010, la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM-TS) a indemnisé X millions d'accidents du travail. Parmi ces accidents près de X ont donné lieu à un arrêt de travail.

A l'échelon national, on compte environ **36** accidents du travail avec arrêt de travail pour 1000 salariés (indice de fréquence).

En 2010, la CNAMTS estimait que les accidents du travail et maladies professionnelles avaient entraîné :

- le versement de X millions d'euros aux victimes,
- la perte d'environ X millions de journées de travail (ce qui équivaut à la fermeture d'une entreprise de plus de X salariés pendant 1 an).

Données accidents du travail et maladies professionnelles Inter-secteurs Papiers Cartons (à rédiger avec Monsieur Fougerouze)

L'investissement dans la prévention, intégrée le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

- Gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches...
- Diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles).
- Diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise: coût de l'absentéisme suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turnover (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité... Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Enjeu sociétal

L'entreprise répond aux attentes de ses salariés mais aussi de ses actionnaires, des pouvoirs publics et de son environnement immédiat.

Son image et son climat social s'en trouvent améliorés. En préservant la santé et la sécurité de ses salariés, l'entreprise participe au développement durable de la société.

Enjeu pénal

Responsabilisante, la loi ne se réduit pas aux sanctions : elle s'impose à tous pour dissuader et prévenir.

Le contexte réglementaire impose depuis 1991 à l'employeur de mettre en oeuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels en procédant à l'évaluation de ceux-ci.

Par ses résultats attendus la démarche de prévention des risques professionnels permet la **maîtrise de la responsabilité pénale de l'employeur mais aussi des salariés.**

Rappel du contexte législatif et réglementaire

Directive cadre n°89/391/CEE du 12 juin 1989

Elle définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

La démarche d'évaluation a priori des risques constituait, pour le droit français, la principale novation.

Selon la directive, *“l'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en oeuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme”.*

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, complétée de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

Ces lois, qui font suite à la directive cadre et aux nouvelles mesures françaises relatives à la pénibilité du travail, ont introduit les dispositions suivantes dans le code du travail :

L. 4121-1 « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise

en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

L. 4121-2 « *Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au l'article ci-dessus sur la base des principes généraux*

de prévention suivants :

- 1° éviter les risques ;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- 3° combattre les risques à la source ;
- 4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que les choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° tenir compte de l'évolution de l'état de la technique ;
- 6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- 8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

L. 4121-3 « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

L. 4121-4 « Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité. »

L. 4612-9 « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L.2323-13 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou à défaut, les salariés sont consultés. »

L. 4121-5 « Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. »

L. 4522-1 « Conformément aux instructions qui leur sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

L.4721-1 « Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

- 1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;
- 2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1. »

L. 4721-2 « Les mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, établies selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixent un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur. »

Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001

Ce décret a complété le code du travail par les dispositions suivantes :

R. 4121-1 « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

R. 4121-2 « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

R. 4121-3 « Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16. »

R. 4121-4 « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L. 4121-4. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque

unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens des articles L. 4612-8 et L. 4612-9, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Dans les établissements visés à l'article L. 4611-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés à l'article L. 4612-16.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

R. 4741-1 « Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1, R. 4121-2, R. 4121-3 et R. 4121-4, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe.

La récidive de l'infraction définie au premier alinéa est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du Code pénal. »

Décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008

Ce décret introduit de nouvelles dispositions dans le code du travail.

R. 4121-4 « Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels

de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;

8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible

dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur. »

R. 4141-2 « *L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire. »*

La prévention des risques professionnels vise l'ensemble des mesures à prendre en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés au travail. Elle permet avant tout d'appréhender, de prévenir, de supprimer ou de réduire les risques professionnels. Elle s'appuie sur des textes réglementaires, sur des valeurs essentielles et des règles de bonnes pratiques et une méthodologie.

Pour aller plus loin : consulter l'intégralité des textes légaux et réglementaires sur le site www.legifrance.gouv.fr

Focus sur les 9 principes généraux de prévention

La prévention des risques professionnels repose sur la mise en œuvre des 9 principes généraux de prévention issus de la directive européenne de 1989 transposée en droit français dans le code du travail. S'appropriier ces principes permet à l'entreprise d'anticiper au mieux les risques altérant la sécurité et la santé des salariés et de s'inscrire dans une logique d'amélioration permanente et gagnante.

1. Eviter les risques

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci ou, à défaut, le réduire et éviter ceux qui ne peuvent l'être.

2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

3. Combattre les risques à la source

Intégrer la prévention le plus en amont possible, dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.

4. Adapter le travail à l'homme

Adapter la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé.

5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Assurer une veille régulière pour mettre en place des moyens de prévention répondant aux évolutions techniques et organisationnelles.

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux

Prioriser la suppression du danger par rapport à sa réduction. Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

7. Planifier la prévention

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles prévues dans le code du travail.

8. Prendre des mesures de protection collective

Privilégier des protections collectives et si nécessaire les compléter par des équipements de protection individuelle uniquement en complément.

9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Donner aux salariés et aux intervenants les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Pour aller plus loin : consultez le document INRS : **9 principes généraux de prévention pour évaluer, anticiper, protéger et informer** sur le site <http://www.inrs.fr/>

Une démarche de prévention réussie c'est :

Un chef d'entreprise qui s'engage.

Le chef d'entreprise est tenu envers ses salariés d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité. Mais au-delà de ce principe légal, Il doit être animé d'une volonté de réaliser une démarche de prévention auprès des salariés. Il s'engage sur les objectifs, la mise en œuvre de la démarche et s'implique lui-même activement dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Une entreprise qui choisit ses outils pour l'évaluation.

Le chef d'entreprise fait en sorte que les outils soient adaptés à son entreprise et sa situation. Il réactualise la démarche, au moins une fois par an, en tenant compte de l'évolution et des changements apportés à l'organisation et/ou aux outils de travail.

Une entreprise qui s'organise pour être autonome.

La réalisation de la démarche en interne doit être privilégiée et doit permettre à l'ensemble des acteurs de l'entreprise de se l'approprier.

Un chef d'entreprise qui décide des actions de prévention à mettre en place en collaboration avec les acteurs institutionnels internes ou externes de l'entreprise.

La démarche de prévention initiée par l'employeur permet d'identifier les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Ces actions font l'objet d'une concertation le plus en amont possible avec les instances représentatives du personnel et/ou les acteurs santé, sécurité internes ou externes à l'entreprise et le service médical.

Des salariés qui s'engagent pleinement.

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Acteurs de leur propre sécurité et de celle des autres, ils sont moteurs de la prévention. Sollicités et forces de propositions, ils permettent d'éclairer le chef d'entreprise sur les difficultés rencontrées sur les postes.

La démarche de prévention est avant tout utile pour l'entreprise. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées et dans la perspective d'une amélioration continue.

Pour aller plus loin, consultez :

"Évaluation des risques professionnels. Principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS". ED 886 , octobre 2002, 12 p.

Les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise.

La démarche de prévention doit privilégier les compétences internes de l'entreprise permettant un travail collectif, participatif et constructif. Pour cela, la disponibilité des personnes et leur volonté de participer est indispensable. Cette volonté est conditionnée en grande partie par la motivation du chef d'entreprise et par l'importance qu'il accorde à la démarche de prévention. Mobiliser les différents acteurs participant au projet est tout l'enjeu de la démarche de prévention.

La direction pilote la prévention, la santé, l'hygiène et les conditions de travail des salariés. Elle prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement. Grâce aux collaborations des managers, elle fixe les orientations, les types d'actions, les calendriers et les priorités de la prévention.

L'encadrement, le management de proximité s'assurent par tous les moyens de la sécurité et de la conformité des unités dont ils sont responsables. Ils facilitent la recherche et le traitement des risques ou des dysfonctionnements. Ils organisent les actions de prévention auprès du personnel.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel contribuent à la protection de la santé des salariés (article L. 4612-1 du code du travail). Ils représentent les salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et alertent les responsables de l'entreprise et/ou font appel au service de santé au travail. Ils participent à l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (article L. 4612-2 du code du travail). Ils doivent analyser l'exposition des salariés aux facteurs de la pénibilité (article L. 4612-2 du code du travail).

Le responsable de la sécurité, s'il existe, a pour mission quotidienne de réduire et de contrôler les risques professionnels au sein de l'entreprise. Il assiste et conseille l'employeur dans la définition d'une politique de prévention, dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques et l'élaboration du plan d'actions de prévention. Il anime la démarche de prévention.

Les salariés doivent être informés de la démarche de prévention des risques engagée dans l'entreprise. Pour cela, il faut les réunir, leur présenter les objectifs du document unique. Afin de les impliquer dans la démarche, ils participent à l'analyse des risques en décrivant leur activité et peuvent apporter des suggestions d'amélioration. Ils doivent respecter les instructions et s'engagent pleinement pour leur sécurité et celle des autres.

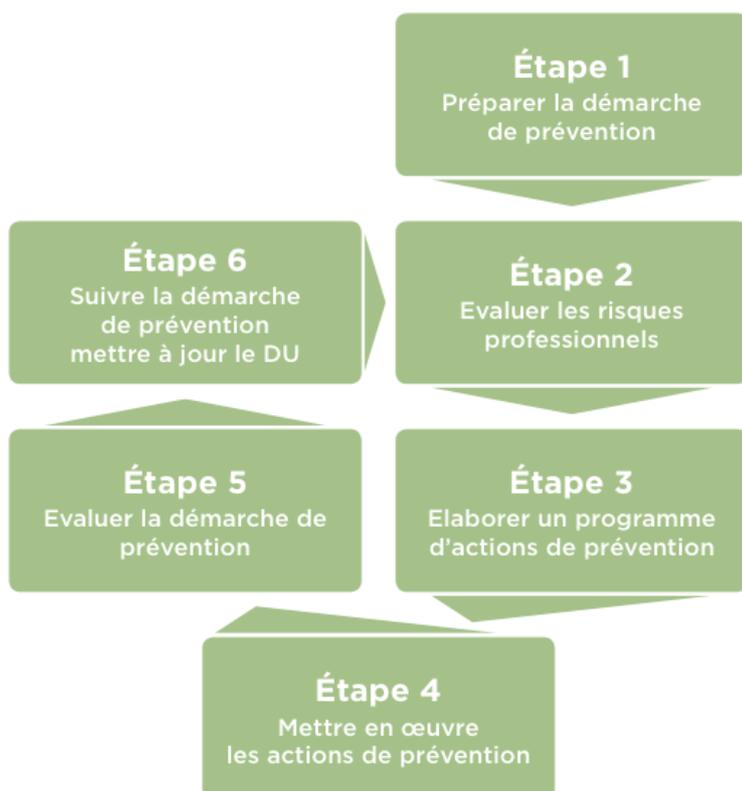
Le Service de Santé au Travail (interne ou inter-entreprise) conseille le responsable de l'entreprise et l'alerte sur l'état de santé des salariés. Il organise ou participe à des enquêtes ou des études menées auprès des salariés. Il veille à l'état de santé des salariés et se prononce sur l'aptitude aux postes de travail. Cette surveillance est renforcée pour les populations à risques (salariés de moins de 18 ans, femmes enceintes, postes à risques).

L'entreprise peut également bénéficier de l'appui de compétences externes : voir annexe 5 « **les partenaires externes de l'entreprise** ».

Les 6 étapes de la démarche de prévention

Afin de donner à la politique de prévention des risques professionnels toute sa cohérence, sa validité et son efficacité, l'entreprise doit l'inscrire dans une démarche dynamique et durable et doit être adaptée selon la taille et l'activité de l'entreprise.

La démarche de prévention se décline en 6 étapes dont la dernière concrétise le principe d'amélioration continue.



ETAPE 1 – Préparer la démarche de prévention

Cette étape est primordiale pour le bon déroulement de la démarche qui se décompose en 4 phases :

Phase 1 : Instaurer une politique santé, sécurité dans l'entreprise

La politique santé, sécurité doit s'inscrire dans le projet global de l'entreprise. La phase de réflexion est un préalable nécessaire à la mise en œuvre de toute démarche de prévention. Formalisée par la direction, cette politique doit définir à la fois les enjeux pour l'entreprise (objectifs à atteindre) et les leviers d'actions.

Pour cela l'entreprise doit:

- collecter des informations, des éléments factuels dans l'entreprise qui rendent la démarche santé, sécurité incontournable ;
- interroger différents acteurs de l'entreprise sur leurs attentes en matière de santé et de sécurité ;
- formuler sa politique en exposant les enjeux de la santé sécurité, ce que la démarche doit permettre d'améliorer et les raisons pour lesquelles cette politique santé, sécurité s'inscrit dans le projet global de l'entreprise.

La politique santé, sécurité doit être adaptée à la culture de l'entreprise et à ses activités. Elle donne un sens à l'action en structurant les étapes de travail et garantit l'efficacité de la démarche. Elle a une logique de progrès continu et se construit grâce à la contribution active de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Elle devient une référence pour chacun.

Cette politique doit figurer dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise.

Voir également :

- *L'Article 1-2- politique globale de santé, sécurité au travail de l'accord santé, sécurité au travail.*
- *Le référentiel OHSAS 18001 version 2007 qui fixe des exigences en matière de système de management de la santé, sécurité au travail.*

Phase 2 : Construire une démarche participative et pluridisciplinaire

La réussite d'une démarche de prévention passe par un **engagement fort de l'équipe de direction** sur le long terme et **l'implication de différentes personnes ressources** de l'entreprise afin de confronter leurs expertises, leurs points de vue, leurs vécus : salariés, encadrants, médecins du travail, préventeurs, etc. Les membres du CHSCT et/ou les délégués du personnel sont obligatoirement associés à l'évaluation, consultés sur les priorités d'actions à entreprendre et informés des résultats.

Le chef d'entreprise constitue un groupe de travail, comprenant les personnes ressources, afin de définir le cadre de l'évaluation et les 6 étapes de la démarche. Au sein du groupe, chacun assume une mission précise en fonction de ses compétences, des objectifs et du calendrier fixé.

(voir également le chapitre « Les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise. » page 12)

Phase 3 : Définir les modalités de la démarche de prévention

Le groupe de travail choisit la méthodologie de projet en concertation avec les représentants du personnel, acceptée par le chef d'entreprise et présentée aux salariés.

Cette phase de préparation consiste à :

- **définir les modalités de pilotage** de la démarche : organisation matérielle, partage des tâches.... ;
- **partager les tâches entre les différents acteurs** en tenant compte de leur disponibilité, leur niveau de responsabilité, leur motivation. Il est nécessaire de désigner un porteur de projet qui sera coordinateur de la démarche ;
- **fixer des objectifs à atteindre** et définir des indicateurs spécifiques ;
(des exemples d'indicateurs sont proposés en annexe 2)
- **déterminer la méthode d'analyse** des conditions d'expositions aux risques : entretiens individuels, réunions collectives, observations ;
- **anticiper** les moyens financiers, établir le calendrier...

Phase 4 : Rassembler les données existantes

Ces données concernant la santé et la sécurité des salariés, détenues par l'entreprise, sont utiles à la démarche. Elles permettent de dresser un état des lieux de l'existant en matière de risques identifiés, d'actions de prévention, etc.

Exemples de données* :

- Accidents du travail, maladies professionnelles : registres d'accidents, déclaration de maladies professionnelles, analyses des accidents du travail, évolution des taux...
- Soins, accidents bénins : registres d'infirmerie
- Incidents et presque accidents
- Evaluation des risques réalisée par l'entreprise : actions de prévention mises en œuvre, consignes de sécurité, plan de prévention, études de postes aménagements de postes, inaptitudes et restrictions d'aptitudes rédigées par le médecin, etc.
- Travaux du CHSCT : rapport annuel du CHSCT, procès verbaux des réunions
- Questions des délégués du personnel : registre des délégués du personnel
- Données sociales : absentéisme, formation, mobilité, parcours professionnels, gestion des compétences,
- Informations liées à certaines populations de salariés : intérimaires, salariés handicapés, jeunes, etc. : Bilan social, médecine du travail
- Eléments liés au vieillissement des salariés: pyramide des âges, croisement des âges et des anciennetés par secteur, par ateliers, par métiers, par fonctions, par genres, remontées des salariés
- Observations de l'inspection du travail, de la CRAM et des organismes de contrôle : courriers, études réalisées
- Données liées à l'utilisation de produits : fiches de données de sécurité du fabricant et visées par le médecin du travail
- Projets de construction, d'aménagement de postes, d'achat de nouvelles machines, de changement d'organisations
- Fiches d'exposition à la pénibilité rédigées pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au titre des contraintes physiques marquées, de l'environnement agressif, des contraintes liées aux rythmes de travail*

* référence : « *Agir sur la prévention des risques – du Document Unique au Plan d'actions* » Pascale Mercieca, Catherine Pinatel – édition ANACT .

ETAPE 2- Evaluer les risques professionnels

C'est l'étape clé de la démarche car elle permet d'établir et de tenir à jour les procédures permettant d'identifier les risques puis de mettre en œuvre des mesures de prévention pertinentes. Cette étape se décline en plusieurs phases qu'il convient de suivre méthodologiquement :

Phase 1 : définir les unités de travail

L'évaluation des risques sera faite pour chacune des unités de travail. En pratique, il peut s'agir d'ateliers, d'ensemble de postes de travail, d'unité de production, de sites géographiques, de différents services dont l'activité est similaire. La définition des unités de travail est le résultat d'un débat interne. Il est donc indispensable que la direction, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel et l'encadrement se réunissent pour procéder au découpage des unités de travail. En pratique, il est opportun d'organiser au moins une réunion afin d'en débattre et de couvrir toutes les situations de travail. Les participants peuvent se poser plusieurs questions:

- Quelle est l'activité réelle des travailleurs ?
- Qui l'exerce ?
- Où et quand est-elle exercée ?
- Comment est elle exercée ?
- etc.

Dans les entreprises de l'Inter-secteurs, nous avons pu caractériser à titre d'exemples, des unités de travail aussi diverses et variées que :

- **La logistique** : réception, livraison, stockage, supply chain (chaîne d'alimentation),
- **Les ateliers de maintenance et unités de production** : chaîne de fabrication, ateliers de découpe, façonnage, etc.
- **Les chantiers** : arrêts de maintenance (pour réparation de machines)
- **L'administration** : Direction, RH, Service informatique, vente-achat, etc.
- **Les commerciaux**
- **les salariés de maintenance** lorsqu'ils sont appelés en urgence
- **Les annexes** : station d'épuration, chaudière, Production d'énergie, stockages de produits chimiques ou fabrications de produits chimiques, laboratoires, parcs à bois, hall de papiers à recycler, etc...

Phase 2 : réaliser un inventaire des risques professionnels

L'inventaire consiste à repérer les risques et les dangers auxquels sont exposés les travailleurs dans chaque unité de travail.

Pour cela, il est conseillé de procéder à :

- **L'analyse des conditions d'exposition aux risques.** On peut se référer au référentiel métiers ou aux fiches d'expositions. L'analyse peut comprendre également des entretiens

avec un échantillon de salariés concernés et une phase d'observations des situations de travail devant permettre d'identifier :

- les différentes phases des activités ;
- les risques pour chacune des phases ;
- le cumul d'expositions ;
- les interactions entre les salariés ;
- les actions de prévention déjà réalisées ;
- les points à améliorer ;
- etc.

- **L'analyse des données listées dans l'Etape 1(phase 4):** Une fois rassemblées, il s'agit de procéder à leur analyse pour leur donner du sens. Il peut être intéressant de croiser l'historique des inaptitudes avec les postes de travail ou encore les accidents du travail/maladies professionnelles avec le changement d'organisations.

Pour chaque risque identifié, on précise les mesures de prévention existantes (efficace, à améliorer, à redéfinir ou à mettre en place).

Important : Il paraît judicieux d'identifier les risques communs à l'ensemble des salariés, c'est à dire les risques transversaux pouvant être rencontrés dans les lieux communs tels que l'entrée de l'entreprise, la cantine, les vestiaires, etc...

Phase 3 : Valider les résultats de l'analyse

La validation des résultats peut se faire à l'issue des observations avec les salariés concernés dans l'unité de travail, lors d'une réunion d'équipe par exemple. Elle permet ainsi de prendre en compte la perception du risque des salariés et d'identifier des manques dans l'analyse. Cette validation peut également avoir lieu auprès du groupe de pilotage constitué d'encadrants, de représentants du personnel et de plusieurs salariés.

Phase 4 : Evaluer les risques

Cette étape a pour but d'estimer les risques de chaque situation de travail. Elle permet d'aider à planifier des actions de prévention et de les hiérarchiser en fonction de la gravité des risques.

Le risque a deux composantes indépendantes :

- La gravité du dommage
- La probabilité d'occurrence du dommage

La perception du niveau d'occurrence et de gravité d'un dommage est subjective et différente pour chacun. L'estimation des risques doit faire l'objet d'un travail en commun avec toutes les personnes qualifiées.

Cette évaluation respecte 3 étapes :

1. Estimer la gravité des risques identifiés (G)

- 1. Faible** (accident ou maladie sans arrêt de travail)
- 2. Moyenne** (accident ou maladie avec arrêt de travail)

- 3. **Grave** (accident ou maladie avec incapacité permanente partielle)
- 4. **Très grave** (accident entraînant une invalidité permanente ou un décès ou une atteinte à la santé irréversible)

2. Estimer la **probabilité d'occurrence** (fréquence et durée d'exposition des salariés aux dangers) (**P**)

- 1. **improbable**
- 2. **peu probable**
- 3. **probable**
- 4. **très probable**

3. **Hiérarchiser les risques** pour déterminer les priorités du plan d'actions :

A partir de l'estimation des gravités et des fréquences risques, on peut établir une hiérarchie des risques qui permettra, par la suite, de prioriser et planifier les actions de correction et de prévention. Cette hiérarchisation peut être représentée sous une forme graphique. Il s'agit d'y positionner chaque risque en fonction de sa probabilité d'apparition et sa gravité (GXP). Le graphique constitue une référence « risque » qui doit diminuer voire disparaître grâce aux actions de prévention.

Le total **GxP** permet de hiérarchiser les risques :

Priorité 1 : taux supérieur à 9 = risques forts

Priorité 2 : taux compris entre 4 et 8 = risques moyens

Priorité 3 : taux inférieur ou égal à 3 = risques mineurs

Gravité des risques identifiés ↓				
4. très grave				
3. grave			Priorité 1	
2. moyenne		Priorité 2		
1. faible	Priorité 3			
Probabilité d'occurrence	1.improbable	2. peu probable	3. probable	4. inévitable

Phase 5. Rédiger le document unique (D.U)

Le D.U est indispensable pour concevoir les différentes actions. Les textes réglementaires ne présentent pas de modèles. L'entreprise doit adapter la forme en fonction de ses spécificités. Elle formalise la démarche et les résultats d'évaluation des risques et peut ainsi présenter les éléments suivants :

- Les acteurs ayant participé à la démarche
- Le découpage des unités de travail
- L'identification des risques
- Les analyses de risques et leur évaluation
- Les actions de préventions retenues pour réduire ou éliminer les risques
- Les éléments liés aux premiers secours
- Les consignes de sécurité

Le Document Unique doit être revu et éventuellement modifié au moins une fois par an dans les situations suivantes :

- après tout accident de travail,
- après toute décision d'aménagement ou d'organisation du travail modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail

- lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation des risques est recueillie.

Le Document Unique peut être formalisé sous format papier ou numérisé mais il doit pouvoir être accessible en toutes circonstances. Ce document doit être à la disposition notamment des travailleurs, du médecin du travail, du CHSCT, des délégués du personnel, de l'Inspection du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale comme les CARSAT. Il doit être compréhensible par tous les acteurs.

Pour aller plus loin : un exemple de document unique est téléchargeable sur le site internet de l'Unidis www.unidis-santeseuriteautravail.com

Etape 3. Elaborer un programme d'actions de prévention

A cette étape de la démarche, l'entreprise établit les mesures de prévention retenues pour chaque risque évalué. Le niveau de priorité défini lors de la phase d'évaluation permettra à l'entreprise de planifier ses actions.

La hiérarchisation des actions respecte également les principes généraux de prévention conformément à la réglementation. Il s'agit de comprendre et de s'appropriier ces principes pour formuler une ou plusieurs des questions selon cet ordre logique et éliminatoire :

1. Peut-on éliminer le risque ?
2. Sinon, peut-on réduire le risque ?
3. Sinon, peut-on isoler le risque ?
4. Sinon, peut-on protéger l'individu ?

La réponse à ces 4 questions permet ainsi de hiérarchiser les actions dans l'ordre suivant :

- Supprimer le risque
- Mettre en œuvre les mesures de protection collective
- Prendre les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions détaillées aux salariés (formations et informations).

D'autres éléments peuvent être pris en compte dans la hiérarchisation du programme de prévention :

- la gravité du risque
- la simplicité de l'action et la rapidité à la mettre en place (ex : porter un casque)
- le coût estimé de l'action
- la faisabilité technique de la solution envisagée
- les priorités estimées par les salariés
- etc.

Le chef d'entreprise doit prévoir les délais d'exécution, l'estimation du coût des actions et la ou les personnes chargées de la réalisation.

Actions réalisées auprès des entreprises extérieures :

Les actions de prévention retenues doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les travailleurs intervenant ponctuellement dans l'entreprise. En effet ces derniers, sans consignes précises sur les risques, notamment liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'entreprises, sont plus vulnérables aux risques d'accidents. Les entreprises doivent organiser la sécurité de ces personnes. Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée et la nature de l'intervention, les facteurs de risques qu'ils peuvent rencontrer, les consignes de sécurité applicables.

Il est recommandé d'instituer des formations aux salariés des entreprises extérieures sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Voir le document de l'INRS: « **Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques** ». ref . ed941 sur le site <http://www.inrs.fr>

Etape 4. Mettre en œuvre le plan d'actions de prévention

L'entreprise devra rechercher les meilleurs compromis et agir selon 3 axes:

dimension organisationnelle

Diffuser les informations essentielles sur la sécurité au travail : règlement intérieur, livret d'accueil, consignes particulières, organisation des secours, signalisation de sécurité...

dimension technique

- Mettre en conformité les machines
- Effectuer les maintenances et les vérifications périodiques des équipements
- Etudier un aménagement ergonomique
- Utiliser des Equipements de Protection Individuel (EPI)
- Vérifier la gestion des produits dangereux, des déchets, des matériels,
- Maîtriser l'environnement (bruit, température, aération,)

dimension humaine

Former ou sensibiliser les salariés en matière d'hygiène et de sécurité au travail en instaurant une démarche participative pour une bonne appropriation des actions.

Les actions envisagées doivent être mises en œuvre et suivies par une personne référente qui doit vérifier les délais de chacune d'elle et leur efficacité.

Un tableau présentant un plan d'actions est également présenté dans l'exemple de document unique téléchargeable sur le site internet de l'Unidis : www.unidis-santeseuriteautravail.com

Étape 5. Evaluer la démarche de prévention

Il convient de mesurer et vérifier l'efficacité des actions de prévention mises en oeuvre. Pour cela la construction d'indicateurs, propres à l'entreprise et à son fonctionnement, est essentielle. Les éléments suivants peuvent constituer des indicateurs de suivi :

- les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- l'absentéisme ;
- les plaintes enregistrées auprès du service médical ou de l'encadrant ;
- les points relevés par le CHSCT ;
- les restrictions d'aptitudes et les populations concernées, etc.

Il s'agit également d'évaluer les méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertations, appréciation de moyens engagés...) grâce aux indicateurs de moyens.

A ces indicateurs « classiques » s'ajouteront d'autres indicateurs au fil de l'expérience de l'entreprise en démarche de prévention. L'Annexe 2 présente quelques exemples d'indicateurs.

Certaines actions doivent être corrigées dès que des changements techniques et organisationnels interviennent dans les situations de travail.

L'objectif est de développer une « culture sécurité » en améliorant de façon continue la prévention au sein de l'entreprise.

Etape 6. Suivre la démarche de prévention

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une logique d'amélioration permanente. Si les résultats des actions de prévention sont conformes aux objectifs fixés, l'employeur formalise ce qui a été fait. Si les résultats sont insatisfaisants, il doit procéder à une phase d'ajustement avec la mise en œuvre d'actions correctives.

La démarche de prévention se réalise en tenant compte de l'évolution de l'entreprise. Son suivi entraîne une adaptation nécessaire dès qu'il y a :

- acquisition de nouveaux équipements ;
- des changements organisationnels ;
- une évolution dans l'activité ;
- etc.

Elle est ainsi en constante évolution.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise doit présenter au CHSCT un rapport écrit sur les actions menées au cours de l'année en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il doit également présenter un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail aux membres du CHSCT pour validation et/ou amendement.

La réglementation impose une **mise à jour du Document Unique au moins annuellement**. Mais celui-ci doit être également réajusté dès que l'entreprise entreprend un changement d'organisation qui modifie les conditions de sécurité et de travail. Cette mise à jour est moins lourde puisque la méthode de travail et les outils sont déjà définis.

Sa réactualisation permet ainsi de :

- faire périodiquement un bilan des actions réalisées.
- améliorer la prise en compte des risques dans l'entreprise et faire émerger des risques moins évidents.
- pérenniser la démarche et donner à l'entreprise les moyens de s'approprier au fil du temps une véritable culture de la prévention.

Pour qu'elle soit pertinente, cette mise à jour doit :

- s'appuyer sur des informations venant des salariés. La synthèse des informations et la mise à jour sont réalisés par le pilote;
- être communiquée largement auprès du personnel pour devenir un outil de dialogue social.

Pour aller plus loin : Des préconisations et des exemples de démarches de prévention sont disponibles sur le site internet de l'Unidis : www.unidis-santeseuriteautravail.com

Annexe 1

Exemples de risques identifiés dans l'Inter-secteurs Papiers Cartons (IPC)

Ces différents exemples de risques permettent d'aider les entreprises à identifier les facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés. Pour chaque famille de risques présentée ci-dessous, vous pouvez consulter le site internet santé, sécurité de l'Unidis.

Liste des fiches d'identifications des risques (copie-photo d'écran)

Hygiène générale
Incendie
Circulation
Energie
Eclairage
Travaux de bureau
Gestion de secours
Risques organisationnels
Intervention d'entreprises extérieures
Travail temporaires
Machines
Bruit
Charge physique
Engins mobiles de levage
Risques routiers
Agents chimiques
Rayonnements UV

Vibrations
Manutention
Postures de travail
Charge mentale

Recommandations CTN F

Ci joint, une liste de quelques recommandations élaborées, principalement, par le comité technique national F. Ces recommandations que vous retrouverez sur le site de la Cnamts présentent des textes de bonnes pratiques qui s'appliquent aux entreprises relevant du secteur d'activité Papiers Cartons.

- R276 cuves et réservoirs.
- R308 Entrepôts, magasins et parcs de stockage - Organisation et exploitation.
- R372 Utilisation des engins de chantier.
- R383 Utilisation des grues mobiles.
- R386 Utilisation des plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP).
- R389 Utilisation des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté.
- R394 Risques présentés pour la santé par les produits chimiques dans l'industrie des pâtes, papiers et cartons.

- R395 Travail sur enrouleuses et bobineuses.
- R396 Travail sur pulpers et matériels annexes utilisés en papeterie pour la préparation de la pâte.
- R397 Machines à papier - Recommandations relatives à l'opération d'engagement de la feuille.
- R405 Levage des produits en béton par douilles métalliques.
- R412 Manutention des bobines et des enrouleurs.
- R416 Travail isolé et dangereux
- R422 Sécurité lors des interventions sur machines, appareils ou installations
- R427 Risques liés à l'utilisation des palettes
- R432 Chargement et déchargement des poids lourds à quai

L'ensemble des recommandations est consultable sur le lien suivant :
<http://www.ameli.fr/employeurs/prevention/index.php>

Consulter également les brochures de l'Institut Nationale de Recherche et de Sécurité (INRS) sur le site www.inrs.fr/ pour chacun de ces facteurs de risques.

Annexe 2

Exemples d'indicateurs permettant le suivi de la démarche (A construire collectivement)

Le système de mesurage des performances de l'entreprise en sécurité et santé au travail se réalise avec des indicateurs de résultats et des indicateurs de moyens et de risques qui doivent être Simples, Mesurables, Réalistes et Temporels (SMART).

IMPORTANT : Les indicateurs détaillés ci-dessous ne sont proposés qu'à titre d'exemples. Ils ne sont pas exhaustifs. Ils doivent être adaptés aux particularités de l'entreprise. Le choix des indicateurs doit s'opérer en collaboration avec tous les acteurs concernés dans l'entreprise.

1. Les indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultats sont utilisés pour analyser les défaillances tels que les accidents graves, les maladies professionnelles ou les incidents.

Exemples

Accidents : Nombre annuel de jours d'arrêts suite à un accident
Nombre annuel d'accidents de trajets sans arrêt
Nombre annuel d'accidents de trajet avec arrêt
Nombre de presque accidents signalés

Maladies professionnelles : Nombre annuel d'arrêt maladie
Nombre de plaintes ou douleurs

Dysfonctionnements : Nombre de jours d'absentéisme
Nombre de postes aménagés suite à des arrêts
Nombre d'accidents matériels.

Mouvement du personnel : Nombre de démissions (et cause des démissions)
Nombre de plaintes des salariés
Turn Over

2. Indicateurs de moyens

Les indicateurs de moyens sont utilisés pour vérifier que les actions réalisées soient menées dans de bonnes conditions et permettent ainsi d'adapter les stratégies de prévention. Ils mesurent le suivi des actions, leurs effets, l'engagement des acteurs participant à la démarche.

Exemples

Implication du personnel : Nombre de salariés ayant participé à des groupes de travail
Nombre de personnes s'impliquant dans la démarche

Implication de la direction : Nombre d'administrateurs engagés
Budget débloqué pour la prévention
Nombre d'actions de communications
Concrétisation de partenariat...

CHSCT/DP : Fréquence des réunions
Nombre de membres

Taux de participations aux réunions...

Plan d'actions : Nombre de risques identifiés/Nombre de risques traités dans l'année
Nombre d'actions prévues/nombre d'actions réalisées
Nombre de thèmes relatifs à la santé, sécurité
Existence d'une procédure d'accueil pour le nouveau salarié

Etablissement de partenariat : (CRAM, ARACT, ...)
Suivi de ces partenariats et de la réalisation de leurs objectifs

Autres : Utilisation de documents traitant de l'évaluation des risques professionnels : Oui/Non
Recours à une source réglementaire à prendre en
Considération : Oui/Non
Existence d'une méthodologie : Oui/Non

3. Indicateurs de risques

Les indicateurs de risques mesurent l'exposition aux risques.

Principes généraux de prévention :
Nombre de suppression
Nombre de substitution
Nombre de confinement

Traitement de risques spécifiques :

Risques chimiques : Nombre de CMR
Existence et nombre de fiches de données de sécurité,
Existence d'une métrologie et comparaison aux Valeurs Limites d'Exposition.

Risques physiques : Nombre de mesures concernant le bruit, les vibrations, les ambiances thermiques, l'éclairage, etc...
Nombre de postes soumis aux EPI/Nombre de salariés portant effectivement les EPI
Nombre de postes à risques de TMS
Nombre de postes exposés aux facteurs de pénibilité
Diminution de la durée d'exposition à des postes pénibles...

Risques psychosociaux : Prise en compte des risques psychosociaux dans l'entreprise

L'INRS propose un certain nombre d'indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pour faciliter la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation et de prévention de ces risques : « **Dépister les risques psychosociaux – des indicateurs pour vous aider** » ref ED 72, brochure de 48 pages sur le site <http://www.inrs.fr>

Risques incendies ou explosion :
Nombre d'extincteurs percutés sur le nombre total d'extincteur

Traitement des situations d'urgence :
Nombre d'exercices d'évacuation réalisés, par atelier,
Nombre d'équipiers de première intervention,

Prise en compte des conditions de travail dans les entretiens d'évaluation :

Nombre d'entretiens intégrant les aspects sécurité,

Suivi médical du personnel: Visites réalisées/Visites planifiées
/ Visites spécifiques...

Annexe 3

Exemple de Document Unique

Pour un exemple de document unique réutilisable, vous pouvez consulter le site internet www.unidis-santeseuriteautravail.com

Annexe 4

Livret d'accueil.

Le nouvel embauché se trouve dans un environnement de travail inconnu qui peut le rendre vulnérable face aux risques d'accidents. Le manque de repères, le manque d'informations sur les risques propres aux activités du site, le manque d'expérience, sont autant de facteurs qui rendent la période d'intégration comme un moment stratégique pour la prévention des risques professionnels.

Le livret d'accueil est un outil indispensable pour accueillir au mieux le nouveau salarié, même si celui-ci reste un simple outil qui doit s'intégrer dans une **véritable procédure d'intégration**. En effet, une personne référente, disponible et compétente, doit pouvoir former le nouvel embauché en prenant le temps de lui donner l'ensemble des informations concernant le poste de travail, les mesures de prévention à intégrer, etc...

Le livret d'accueil ne peut être remis au nouvel embauché sans respecter les conditions suivantes :

- Proposer une sensibilisation aux consignes de sécurité,
- S'assurer que le nouvel embauché a assimilé les informations par un questionnaire oral ou écrit, à la suite de la présentation ou après quelques jours,
- Faire signer l'accusé de réception du document à la fois par le nouvel arrivant et le référent.

Le dossier de l'INRS « **Accueillir et intégrer un nouvel embauché** » explique les raisons de l'importance d'un bon accueil et, de manières concrètes, propose quelques méthodes à appliquer pour préparer l'arrivée du nouvel embauché et l'accompagner dans sa période d'intégration : dossier web . « **Accueillir et intégrer un nouvel embauché** » Référence : DW01 sur le site <http://www.inrs.fr>

Pour aller plus loin, des exemples de Livret d'accueil sont disponibles sur le site internet de l'Unidis : www.unidis-santeseuriteautravail.com

Annexe 5

Les partenaires externes à l'entreprise

L'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail) a pour mission de rassembler et diffuser les informations concernant toute action tendant à améliorer les conditions de travail. Elle aide à développer des projets innovants avec ses 20 agences régionales d'amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Elle propose des guides et des supports d'informations. <http://www.anact.fr/>

L'INRS Institut National de Recherche sur la Sécurité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels. L'INRS a des compétences scientifiques techniques et médicales en lien avec la santé et la sécurité au travail. Il propose de nombreux outils de prévention et d'études portant sur tous les aspects de la prévention et la sécurité au travail. Il propose également un programme de formations destinées aux spécialistes de la prévention. <http://www.inrs.fr>

L'INERIS (Institut National de l'environnement industriel et des risques). Sa mission est de réaliser ou faire réaliser des études et des recherches permettant de prévenir les risques que les activités économiques font peser sur la santé, la sécurité des personnes et des biens ainsi que sur l'environnement, et de fournir toute prestation destinée à faciliter l'adaptation des entreprises à cet objectif. <http://www.ineris.fr/>

L'Assurance Maladie – risques professionnels conçoit et met en œuvre la politique des accidents du travail et des maladies professionnelles à partir des orientations fixées par les partenaires sociaux pour l'Assurance Maladie –Risques Professionnels (Branche Accidents du Travail et Maladie Professionnelles). Elle concourt à l'application des règles de tarification. <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>

Les CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) dont les départements Prévention des Risques Professionnels organisent la diffusion d'informations, des outils de prévention et des formations sur l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la santé au travail. Deux caisses conservent le nom de CRAM : Ile de France et Alsace Moselle. Cette dernière évoluera en CARSAT le 1^{er} janvier 2012.

Les bureaux d'études ou bureaux de conseils qui proposent des missions pour la mise en place de l'évaluation des risques professionnels, réalisent des formations. Ils procèdent à des vérifications périodiques ou de conformité et du conseil suite à ces vérifications.

Où trouver les financements

Fonds pour l'amélioration des Conditions de travail (FACT)

Le Fond pour l'amélioration des conditions de travail est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière aux entreprises mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail. Ces subventions sont attribuées aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés ou aux branches professionnelles.

Les projets financés doivent avoir pour finalité d'améliorer des situations de travail insatisfaisantes pour la performance de l'entreprise, la santé des salariés, la qualité de vie au travail tels que :

- des troubles musculosquelettiques ;
- du stress et des risques psychosociaux ;
- des problèmes de maintien dans l'emploi de travailleurs vieillissants, de pénibilité du travail lié.

Pour plus de précisions sur les conditions d'attribution et sur les montants, vous pouvez consulter le site de l'ANACT : <http://www.anact.fr>

Aides financières dans le cadre d'un projet global de prévention défini par contrat pour les PME (moins de 200 salariés) accordées par les CARSAT

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent, sous certaines conditions, obtenir une aide financière en signant un contrat de prévention avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail CARSAT.

La signature d'un contrat de prévention n'est possible que si votre organisation professionnelle a signé au préalable une convention d'objectif avec la Caisse Nationale de l'Assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Aides financières simplifiées (AFS) : pour la prévention d'un risque ou un secteur en particulier (entreprises de moins de 50 salariés) accordées par les CARSAT

Les AFS s'adressent aux très petites entreprises (TPE) de moins de 50 salariés. Ces aides concernent des actions concrètes de prévention des risques professionnels. Les subventions sont accordées pour des actions de formation des salariés, de nouveaux équipements liés à l'amélioration des conditions de travail.

Aide financière nationale Véhicule Utilitaire Léger (VUL)

Pour réduire le risque routier professionnel, l'Assurance Maladie - Risques Professionnels propose une aide financière pour l'achat ou la location longue durée d'un utilitaire neuf. Cette aide financière se présente comme « un coup de pouce pour un utilitaire plus sûr ». Cette offre est limitée aux entreprises de moins de 50 salariés jusqu'au 31 mai 2012. Se renseigner auprès des CARSAT.

Les ristournes accordées par les CARSAT

Les ristournes sont accordées aux entreprises ayant pris des mesures de prévention des risques liés aux accidents de travail et aux accidents de trajets.

La ristourne travail :

Les caisses régionales peuvent vous accorder une ristourne sur votre taux de cotisation AT/MP si :

- vous avez moins de 200 salariés
- vous avez pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des sinistres et avez accompli un effort soutenu de prévention
- vous avez très peu d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans votre entreprise

Cette aide est attribuée pour un an et porte au maximum sur 25 % de la partie collective de votre taux de cotisation.

La ristourne trajet

Pour accorder la ristourne trajet, l'entreprise doit avoir pris des mesures de prévention du risque trajet et afficher une très faible sinistralité dans l'entreprise. Cet aide est accordée sous forme de taux net de la cotisation et varie entre 25% et 87,7% de la majoration forfaitaire « accident du trajet ».

Eligibilité aux aides financières accordées par les CARSAT

Les caisses régionales peuvent attribuer, sous conditions, des aides financières aux entreprises, en fonction des crédits disponibles.

Chaque entreprise qui souhaite bénéficier d'une incitation financière est invitée à vérifier au préalable qu'elle satisfait aux conditions suivantes :

- Avoir au moins un salarié et être cotisant au régime général couvert par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels
- Etre à jour de ses cotisations
- Avoir évalué les risques et élaboré le document unique régulièrement mis à jour
- Avoir informé et consulté l'instance représentative du personnel compétente en matière de prévention sur le projet concerné
- Ne pas avoir fait l'objet d'une injonction ou d'une majoration
- Pouvoir fournir les pièces justificatives à l'aide financière sollicitée, selon la liste communiquée par sa caisse régionale

Glossaire

(non exhaustif. A compléter le cas échéant).

Accident de travail. Selon l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Accident de trajet. Selon l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, est considéré comme accident de trajet l'accident survenu au salarié pendant le trajet aller et retour

- entre son lieu de travail et sa résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail
- Entre son lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas

et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Danger. Propriété intrinsèque d'un produit, d'une méthode de travail, d'une situation, d'un lieu ou d'un équipement qui est susceptible de causer un dommage pour l'hygiène, la santé ou la sécurité d'un travailleur.

Domage. Blessure physique ou atteinte à la santé causé par une situation de travail.

Evaluation. Processus systématique consistant à mesurer l'écart entre les objectifs et la réalisation d'une action. L'évaluation concerne le moyens mis en œuvre, les procédures utilisées, et les résultats constatés.

Indicateur. Un indicateur est un élément d'appréciation qualitatif ou quantitatif. C'est un outil de mesure permettant d'obtenir des données concrètes et observables et de renseigner de façon objective un phénomène étudié.

Presqu'accident. Un presque accident est un événement imprévisible et soudain qui n'entraîne aucun dégât humain. Ils doivent être considérés parce qu'ils permettent d'analyser le fonctionnement du système de sécurité et de remettre l'accent sur l'intérêt de l'action de prévention en matière de sécurité.

Prévention. Ensemble de mesures visant à empêcher la maladie ou l'accident d'apparaître ou permettant de les dépister en amont. Exemple de mesures préventives : intervention médicale, contrôle de l'environnement, mesures législatives, financières ou comportementalistes, des pressions politiques...

On ne peut envisager une prévention efficace sans la participation active du sujet ou des salariés. Chacun doit s'approprier cette question.

Prévention collective. Elle consiste à cesser ou limiter l'exposition à une situation dangereuse pour l'ensemble des salariés.

Prévention individuelle. Elle permet de protéger une personne aux différents risques auxquels elle est exposé. Exemple : port d'EPI (Equipement de protection individuelle) ou, suivi médical renforcé.

Probabilité d'occurrence. Elle dépend de la fréquence et la durée d'exposition à une situation, de l'existence d'un événement déclenchant et de la possibilité d'éviter ou de limiter le dommage.

Risque. Eventualité de survenue d'un dommage entre un travailleur et un danger auquel il peut être exposé.

Santé. Selon la charte d'Ottawa : « la santé est l'équilibre et l'harmonie de toutes les possibilités de la personnes humaine (biologiques, psychologiques et sociales). Ce qui exige, d'une part, la satisfaction des besoins fondamentaux de l'homme qui sont qualitativement les mêmes pour tous les êtres humains, d'autre part, une adaptation sans cesse remise en question de l'homme à son environnement en perpétuelle mutation ». *Organisation mondiale de la santé. Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé. Genève : OMS 1986.*

Sécurité. Processus permettant de limiter à un niveau acceptable les risques de dommages corporels ou matériels.

Unité de travail. La notion « unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations diverses de travail présentant les mêmes caractéristiques. Son champ peut représenter un poste de travail ou plusieurs postes de travail ou un domaine d'activités présentant les mêmes caractéristiques.