


branche des
Acteurs du Lien
Social et Familial
ALISFA
centres sociaux,
ADSL, EAJE



Faire vivre le document
unique d'évaluation
des risques professionnels
dans les centres sociaux
et établissements d'accueil
de jeunes enfants

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE



septembre 2012

Retrouvez l'ensemble des outils produits par CIDES sur : <http://cides.chorum.fr>

Préambule

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail **sont des enjeux majeurs pour les structures et pour les salariés**. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du Travail.

La démarche mise en œuvre par la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial

Conscients que la préservation de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les employeurs et les salariés, les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial entendent par leur action conjointe établir un cadre et poser des principes d'orientation pour faciliter l'adoption d'actions durables permettant d'assurer la prévention des risques professionnels dans les associations de la branche. Pour ce faire, dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de suivi du régime de prévoyance et prévention des risques santé au travail et de la Commission Nationale Paritaire de Négociation, un accord cadre a été signé le 24 juin 2011, faisant suite à l'accord sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale signé par l'Usgeres et les organisations syndicales représentatives des salariés, le 31 juillet 2010.

Les partenaires sociaux de la branche se sont entendus sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés en prenant en compte notamment des spécificités telles que la taille des entreprises de la branche et leur environnement.

Le diagnostic ainsi établi devra déboucher dans un second temps par des actions adaptées visant notamment à :

- ▷ prévenir et réduire les risques professionnels ;
- ▷ informer et former les acteurs de l'entreprise notamment en mettant en place des actions de sensibilisation des employeurs et des salariés, sur les aspects de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Un partenariat entre la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial et CHORUM

En 2009, CHORUM avait publié, à la demande de la branche ALISFA, une étude documentaire sur la santé des salariés dans la branche.

Cette étude avait identifié des risques transversaux aux différents secteurs d'activités et métiers de la branche : risques physiques (chutes, TMS, lombalgies) et risques psychosociaux liés aux contraintes de travail (fortes exigences du travail, faible autonomie) et à la charge émotionnelle du travail (due au contact avec les publics des associations et usagers). D'autres risques plus spécifiques à certains types de métiers y ont également été identifiés : risque routier, risque biologique et infectieux pour les métiers socioculturels et de l'animation, contraintes organisationnelles et risques liés à un environnement spécifique pour les métiers de la petite enfance, risques liés au travail sur écran pour les métiers administratifs, contraintes posturales, port de charges et risque chimique pour les métiers de service et d'entretien.

Cependant, si cette étude peut aider au repérage des priorités, il ne s'agit pas d'un outil permettant de faciliter la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels. C'est pourquoi CHORUM et la branche ALISFA ont mis en place, en 2010 et 2011, un accompagnement d'associations relevant de la branche, pour la réalisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels.

C'est sur la base de ces travaux que le guide proposé ici a pu voir le jour.

CHORUM, la mutuelle 100% dédiée aux entreprises et aux salariés de l'Économie Sociale et Solidaire.

Pour aller plus loin dans son engagement en faveur du développement de l'Économie Sociale et Solidaire, CHORUM a créé CIDES, son centre de ressources et d'actions pour soutenir et accompagner l'emploi de qualité dans l'ESS.

Retrouvez l'ensemble des productions de CIDES (*études, guides, référentiels, veille sectorielle, agenda, etc.*) sur le site :

 <http://cides.chorum.fr>



communication@chorum.fr



www.chorum.fr

1

Cadre juridique – Obligations de l’employeur et des salariés

[1.1] - Le cadre juridique des obligations de l’employeur en matière de santé et sécurité au travail	p.10
[1.2] - Les règles de réalisation et de mise à jour du DUERP	p.11
[1.3] - Les autres obligations de l’employeur	p.12
[1.4] - Les obligations des salariés	p.15
[1.5] - L’accord de branche du 24 juin 2011	p.15

2

La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

[2.1.] - Le schéma de réalisation du document unique d’évaluation des risques professionnels	p.18
[2.2.] - La préparation de la démarche	p.19
[F.1.] - L’organisation d’une veille active	p.23
[F.2.] - Les risques professionnels dominants dans la branche ALISFA	p.25
[2.3.] - Evaluer les risques	p.28
[F.3.] - Qu’est-ce qu’un risque professionnel ?	p.39
[F.4.] - Etude qualitative des accidents du travail	p.42
[F.5.] - Grille d’entretien	p.43
[F.6.] - Grille d’évaluation de la pénibilité	p.48
[2.4.] - L’élaboration du programme d’actions	p.52
[2.5.] - La mise en œuvre des actions de prévention	p.54
[2.6.] - La mise à jour du DUERP et le suivi des actions	p.55

3

Exemples d'évaluations des risques professionnels

[3.1] - La fonction accueil, un poste sensible et isolé	p.58
[3.2] - Les ALSH, une organisation complexe	p.63
[3.3] - La petite enfance, des métiers en tension	p.67
[3.4] - L'organisation collective du travail	p.71
[3.5] - L'aménagement des locaux et des postes de travail	p.74
[3.6] - Le statut de l'emploi	p.76

4

Ressources

[4.1.] - Pour les adhérents de Chorum	p.78
[4.2.] - Le rôle des services de santé au travail, au-delà de la visite médicale	p.78
[4.3.] - Les CARSAT, CRAM et CGSS	p.78
[4.4.] - L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)	p.79
[4.5.] - Documentation sur la santé et la sécurité au travail : l'INRS	p.79

Annexes

[A.1.] - Extraits du Code du Travail	p.82
[A.2.] - Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002	p.85
[A.3.] - Accord cadre prévention santé au travail	p.101

Présentation des partenaires

Remerciements

Cadre juridique

Obligations de l'employeur et des salariés

[1.1] - Le cadre juridique des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail	_____	p. 10
[1.2] - Les règles de réalisation et de mise à jour du DUERP	_____	p. 11
[1.3] - Les autres obligations de l'employeur	_____	p. 12
[1.4] - Les obligations des salariés	_____	p. 15
[1.5] - L'accord de branche du 24 juin 2011	_____	p. 15

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation, pour l'employeur, inscrite dans le Code du Travail.

Ces mesures s'appliquent à **toutes les structures employant des salariés, sans seuils d'effectifs** minimaux.

Que signifie cette obligation ? Tout d'abord que l'employeur a le devoir de réaliser une évaluation des risques professionnels chaque année, quel que soit le nombre de salariés et quelle que soit la nature de l'activité. Cette obligation répond à des règles précises, que nous allons évoquer ci-dessous.

Pour aller loin



Annexe N°1 - « Extraits du Code du Travail », page 82.



Guide - « **Santé au travail et prévention des risques professionnels dans l'économie sociale** », réservé aux adhérents de Chorum en prévoyance collective, à commander à l'adresse suivante : prevention@chorum.fr

1.1. Le cadre juridique des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

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

C'est une obligation de sécurité **de résultat**, notamment (mais pas exclusivement) en ce qui concerne les accidents du travail, c'est-à-dire que ce qui compte au bout du compte n'est pas les actions menées par l'employeur, ou éventuellement son ignorance d'un risque, mais la santé des salariés.

Le manquement à cette obligation a un caractère inexcusable lorsque l'employeur avait **ou aurait dû avoir** conscience du danger auquel était exposé le salarié. Ce caractère inexcusable entraîne la mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur, au plan individuel, outre celle de la structure en tant que personne morale.

La jurisprudence précise que la responsabilité pénale des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité pèse en principe sur le chef d'entreprise (par exemple le président de l'association) ou sur la personne à laquelle ce dernier a délégué ses pouvoirs en la matière (directeur par exemple).

Le Code du Travail considère par ailleurs que la santé des salariés est physique et **mentale**.

« *L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- 1 **éviter les risques ;**
- 2 **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3 **combattre les risques à la source ;**

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

- 4 **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le 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'état d'évolution de la technique ;
- 6 remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux ;
- 7 planifier la prévention en y intégrant la technique, **l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales** et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 ;
- 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.** »
Article L.4121-2 du Code du Travail

Cette obligation de prévention s'inscrit dans une **hiérarchie des principes de prévention**, c'est-à-dire que le premier item prime sur le deuxième, etc. La première responsabilité de l'employeur est donc d'éviter tout risque d'atteintes à la santé du fait du travail.

La logique du Code du Travail est une logique générale de prévention de **tous** les risques (y compris des risques psychosociaux) pouvant conduire à des atteintes à la santé des salariés, quelle que soit leur gravité ou leur probabilité de survenue. Il prévoit explicitement l'obligation « d'adapter le travail à l'homme », et non l'homme au travail.

Les principes de prévention impliquent notamment pour l'employeur l'obligation de chercher en priorité à **éviter les risques**, c'est-à-dire à les supprimer, en agissant sur tous les déterminants de la santé au travail des salariés, y compris l'organisation du travail, les relations sociales, etc.

Il est également intéressant de noter que le Code du Travail considère bien que le travail ne se réduit pas à la technique déployée et éventuellement à l'outillage : l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales en font partie.

1.2. Les règles de réalisation et de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels

L'employeur doit rassembler dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels, s'appuyer sur ce document pour mettre en œuvre un plan de prévention annuel, et tenir ce document à jour au minimum une fois par an.

Cette obligation comporte en fait deux volets.

- 1 L'employeur doit **rassembler dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels**, et tenir ce document à jour au minimum une fois par an (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail).
- 2 L'employeur a le devoir d'**informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier** (article L.4141-1 du Code du Travail).

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

La circulaire N°6 DRT du 18/04/02 précise le cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques. Elle est disponible en annexe 2 ce de guide, page 85.

1.3. Les autres obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels comprennent aussi une obligation de formation et d'information des salariés, la mise en place et la consultation des instances représentatives, les obligations vis-à-vis des services de santé au travail, obligation de mettre en place des instances de concertation paritaire relative aux questions d'hygiène, de sécurité et conditions de travail quelque soit la taille de la structure ¹, obligation d'élaborer la fiche individuelle dite « pénibilité » ², etc.

Ces obligations peuvent constituer un point d'appui pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels partagée et cohérente.

1.3.1. Formation et information des salariés

L'employeur a le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (article L.4141-1 du Code du Travail).

Cette information porte notamment sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention qui y sont identifiées, le rôle du service de santé au travail, des représentants du personnel, le règlement intérieur, les consignes de sécurité, etc. Cette obligation s'exerce notamment au moment de l'embauche (décret du 17/12/08). L'information doit être « compréhensible de tous les salariés ».

1.3.2. Relations avec le service de santé au travail et le médecin du travail

Le salarié bénéficie d'examens médicaux par le médecin du travail lors de l'embauche et au moins tous les vingt-quatre mois (articles R.4624-10 et R.4624-16 du Code du Travail).

Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement, sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle est présentée aux instances paritaires de concertation chargées des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT, DP en l'absence de CHSCT, salarié élu dans les structures de moins de 10 salariés dépourvues de DP) en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur (articles D.4624-37 à D.4624-41 du Code du Travail).

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux (article R.4623-1 du Code du Travail). A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son avis sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

1 : Accord de branche du 24 juin 2011, article 2. Voir paragraphe 1.5., page 15, et annexe n°3, page 101.

2 : Voir fiche pratique n°6, page 33.

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

Des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) peuvent également intervenir (articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du Travail).

Le médecin du travail figure obligatoirement sur la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux réunions du CHSCT (article L.4613-2 du Code du Travail). Au-delà de la convocation formelle, il peut être personnellement sollicité pour une réunion où sa présence serait particulièrement intéressante en terme de conseil.

Le médecin du travail peut réaliser des visites au sein de l'établissement (article R.4624-1 du Code du Travail), et participer aux formations à la sécurité des nouveaux embauchés (article R.4624-3 du Code du Travail).

1.3.3. Institutions représentatives du personnel

Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Références : articles L.4611-1 à L.4614 et R.4612-1 à R.4614-36 du Code du Travail.

Institution représentative du personnel, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, le CHSCT a pour fonction de participer au travail d'évaluation des risques et des techniques de prévention, mais aussi de représenter les salariés et d'exprimer leur volonté.

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel, élus dans les entreprises de plus de 10 salariés (ETP), et le salarié élu dans les structures de moins de 10 salariés dépourvues de DP, qui exercent ces attributions.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- ▷ l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et, en particulier, les femmes enceintes ;
- ▷ la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- ▷ le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information ;
- ▷ l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur doit consulter le CHSCT notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

L'article L.4612-16 du code du travail prévoit qu'au moins une fois par an le chef d'établissement présente au CHSCT :

- ▷ un rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée ;
- ▷ un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT doit rendre un avis sur ce rapport et ce programme et proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Le CHSCT se réunit :

- ▷ au moins une fois par trimestre ;
- ▷ à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- ▷ à la demande motivée de deux membres du comité ;
- ▷ en cas d'exercice par un membre du CHSCT de son droit d'alerte.

1.3.4. Accidents du travail

Le Code de la Sécurité sociale définit comme suit l'accident du travail : « *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 que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». L'accident du travail englobe aussi l'accident de trajet.

L'employeur est avisé par la victime de l'existence de l'accident du travail dans les 24 heures. Il doit remettre à la victime l'imprimé « feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle ». L'employeur doit adresser la déclaration d'accident du travail (DAT) à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures, à partir du moment où il a connaissance de l'accident.

Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L.4612-5 du Code du Travail).

1.3.5. Obligations particulières

Des dispositions particulières sont prévues pour certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, jeunes travailleurs, salariés en CDD ou temporaires), pour les lieux de travail, les équipements de travail et les moyens de protection, la prévention de certains risques³, etc.

³ : Pour plus d'éléments, le guide pratique « Santé au travail et prévention des risques professionnels dans l'économie sociale » est à disposition des adhérents de Chorum en prévoyance collective. Informations : prevention@chorum.fr.

1. Cadre juridique – Obligations de l'employeur et des salariés

1.4. Les obligations des salariés

Les salariés sont également concernés par les principes généraux de prévention. Parmi ceux-ci figure une obligation pesant sur les salariés (article L.4122-1 du Code du Travail) : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

En cas de manquement à cette obligation générale de sécurité, le salarié engage sa responsabilité et peut être sanctionné par l'employeur. La sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, en particulier lorsque le manquement du salarié à son obligation de sécurité a mis en danger la santé et la sécurité d'autrui.

En tout état de cause, même s'il est constaté un manquement du salarié à son obligation, l'employeur reste responsable en cas d'infraction aux règles de sécurité.

Les salariés doivent également respecter les consignes de sécurité prévues notamment dans le règlement intérieur (document obligatoire dans les entreprises ou établissements occupant 20 salariés).

Le non respect des consignes peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

1.5. L'accord de branche du 24 juin 2011

Le 24 juin 2011, les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial ont signé un « Accord cadre prévention santé au travail », dont le texte intégral est disponible en annexe N°3 de ce guide, page 101.

De cet accord découlent par exemple des recommandations à mettre en œuvre au niveau des associations : définition d'une politique de prévention des risques professionnels, possibilité de négocier des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT), etc.

Au-delà, quelle que soit la taille des établissements, cet accord prévoit la mise en place d'instances paritaires de concertation chargées des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- ▷ définies par le code du travail (CHSCT, DP) ;
- ▷ et, pour les établissements de moins de 10 salariés (ETP) ne disposant pas de délégués du personnel, **il est créé une nouvelle instance de concertation** sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, composée d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des salariés, qui devra se réunir quatre fois par an.

La démarche de réalisation et de mise à jour du Document Unique d'Évaluation Des Risques Professionnels (DUERP)

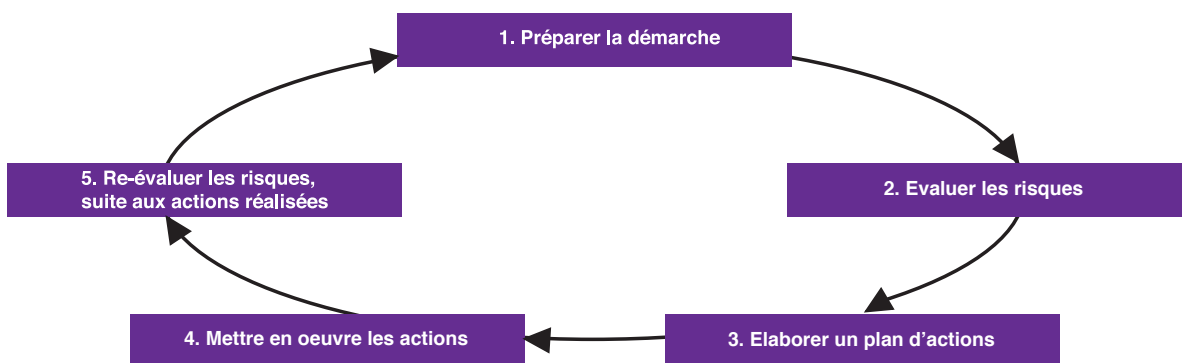
2.1] - Le schéma de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels	_____ p. 18
[2.2] - La préparation de la démarche	_____ p. 19
[F.1.] - L'organisation d'une veille active	_____ p. 23
[F.2.] - Les risques professionnels dominants dans la branche ALISFA	_____ p. 25
[2.3] - Evaluer les risques	_____ p. 28
[F.3.] - Qu'est-ce qu'un risque professionnel ?	_____ p. 39
[F.4.] - Etude qualitative des accidents du travail	_____ p. 42
[F.5.] - Grille d'entretien	_____ p. 43
[F.6.] - Grille d'évaluation de la pénibilité	_____ p. 48
[2.4.] - L'élaboration du programme d'actions	_____ p. 52
[2.5.] - La mise en œuvre des actions de prévention	_____ p. 54
[2.6.] - La mise à jour du DUERP et le suivi des actions	_____ p. 55

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation, on l'a vu. La circulaire du 18 avril 2002 (voir annexe 2, page 85) en prévoit concrètement les étapes de mise en œuvre, de suivi et de réactualisation.

2.1. Le schéma de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

On distingue cinq étapes dans la démarche de prévention.



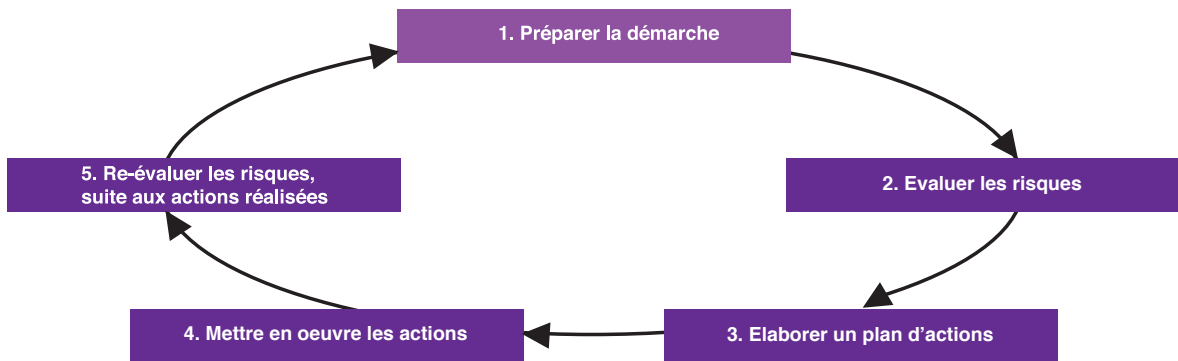
Ces étapes sont définies par la circulaire du 18 avril 2002.

- 1 **Préparation de la démarche**, définition des objectifs, de la méthode d'évaluation, des modalités d'association des salariés, des instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) et des acteurs externes (médecin du travail notamment), et des moyens mis en œuvre (organisation de réunions, définition de référents, temps alloué, etc.).
- 2 **Evaluation des risques**, réalisation d'un « inventaire » exhaustif des risques et rédaction du document unique. Dans cette deuxième étape, la pertinence de l'évaluation repose sur la prise en compte du travail « réel » et des situations concrètes de travail, qui se différencient des procédures prescrites par l'employeur. L'association des salariés et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que leur expérience s'avèrent à cet égard indispensables.
- 3 **L'élaboration d'un programme annuel d'actions** comportant la liste des mesures pouvant être prises au cours de l'année à venir.
- 4 **Mise en œuvre des actions de prévention**, en désignant une personne chargée du suivi de chaque action, en définissant un calendrier et des moyens.
- 5 **Nouvelle évaluation des risques**, suivi au moins annuel de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan de prévention.

A l'issue de la dernière étape de re-évaluation des risques et des mesures mises en place, il est nécessaire de pérenniser cette dynamique de prévention au sein de l'établissement. Pour ce faire, il est essentiel de relancer le processus pour travailler sur les situations de travail qui n'ont pu être abordées.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.2. La préparation de la démarche



Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels nécessite de passer par plusieurs étapes : l'analyse des situations de travail, l'évaluation des facteurs de risques, l'identification des facteurs de protection existants, l'objectif étant d'aboutir à l'élaboration et la réalisation d'un plan d'actions.

Il s'agira de réaliser un diagnostic partagé, basé sur une compréhension du travail « réel », de s'appuyer sur celui-ci pour identifier les actions de prévention pertinentes, puis de les mettre en œuvre concrètement.

Cette démarche demande à être structurée, en termes de temps, de moyens, de personnes.

2.2.1. Piloter la démarche

Avant de se lancer concrètement dans une démarche de prévention des risques professionnels, il est nécessaire que celle-ci soit structurée en amont, il s'agit donc de **préparer la démarche**.

Pour ce faire, la direction constitue un **comité de pilotage** qui aura pour mission d'assurer la conduite de la démarche en interne. Il s'agit donc d'identifier et de définir les membres qui seront impliqués tout au long de la démarche.

Il n'existe pas de composition « idéale » d'un comité de pilotage. D'ailleurs, les fonctions des membres et leur nombre varie en fonction des particularités de chaque association (taille de la structure, mode d'organisation, nombre de salariés, etc.). Cependant, il convient de déterminer à minima, les membres suivants :

- ▷ la direction ;
- ▷ les représentants du personnel s'il y a lieu (DP ou CHSCT) ;
- ▷ un pilote du projet ;
- ▷ éventuellement des salariés volontaires ;
- ▷ un bénévole représentant le CA.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Une fois ce comité de pilotage constitué, il est utile de sensibiliser et d'informer l'ensemble du personnel sur la mise en place de la démarche. Cette étape est primordiale puisqu'elle conditionne non seulement sa réussite mais permet également de favoriser l'adhésion de tous à la démarche.

Pour ce faire, la direction expose, par exemple au cours d'une « réunion d'information » dédiée à ce sujet, ou dans le cadre de réunions d'équipes, la démarche d'évaluation et les modalités de sa mise en œuvre. Cette réunion peut permettre la présentation de ce qu'est le document unique d'évaluation des risques professionnels, ainsi que les obligations de l'employeur en la matière.

Cette réunion constitue également une opportunité d'inscrire la démarche d'évaluation des risques professionnels dans un cadre de prévention global qui articule l'intérêt pour le personnel de participer à cette évaluation (préservation de leur santé, sécurité physique et mentale) et les obligations de l'employeur en la matière.

Par ailleurs, le rôle et les missions de chacun de ces acteurs doivent être précisés dès le départ.

Le **comité de pilotage** étudie les retours préparés par le référent de la démarche, et émet des propositions d'actions. Ces propositions d'actions peuvent concerner l'organisation collective du travail, d'où l'intérêt d'associer au comité de pilotage des représentants des salariés et/ou des salariés volontaires. Elles peuvent également nécessiter des engagements budgétaires, voire des négociations avec les financeurs, d'où l'enjeu de la participation d'un membre du conseil d'administration de l'association.

Rappelons ici que l'**employeur** est responsable qu'il n'y ait pas d'atteintes à la santé des salariés du fait du travail. Il est le garant de la veille, de la conduite de la démarche, ainsi que de l'affectation des moyens nécessaires, et du plan d'actions.

2.2.2. Organiser la veille

Il est important de **détecter les symptômes** indiquant la présence de facteurs de risques professionnels le plus en amont possible, afin de mettre en œuvre des démarches adaptées. Le suivi d'indicateurs peut permettre ce repérage. Il s'agit là d'une phase de veille, qui ne conduit pas « **automatiquement** » à la mise en place d'une démarche active de prévention des risques. Cela dépendra des indicateurs retenus et des informations recueillies.

Il est utile d'identifier des **indicateurs quantitatifs** pour objectiver des constats, alimenter une discussion au sein de la structure, mais aussi pour argumenter sur les actions à mettre en place, par exemple en direction de financeurs institutionnels.

Voici d'ailleurs quelques exemples d'indicateurs :

- ▷ absences au travail ;
- ▷ turn-over ;
- ▷ heures de récupération, etc.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Pour aller loin

 Fiche pratique N°1 - « **L'organisation d'une veille active** », page 23.

 Outils conçus par l'INRS et l'ANACT : www.travailler-mieux.gouv.fr

Il est nécessaire de définir (avec l'encadrement, l'équipe, etc.) des indicateurs pertinents à suivre, puis de construire un tableau à renseigner à échéance régulière, par exemple mensuelle.

Cependant ces indicateurs ne sont pas les seuls, il est aussi important de ne pas négliger les **indicateurs qualitatifs**. Les plaintes des salariés, si elles sont répétées, peuvent être le signe de situations de fatigue importante ou de tensions. Les conflits avec les usagers, l'irritabilité entre salariés représentent autant d'éléments qui permettent d'identifier des signes avant-coureurs à la survenue d'accidents ou de situations de crise.

Comment recenser ces indicateurs qualitatifs ?

Un outil simple pour identifier des indicateurs qualitatifs en matière de risques professionnels peut être la mise en place d'un « **cahier d'alerte** » :

- ▷ destiné à recueillir les problèmes de sécurité rencontrés par les salariés, une information sur les accidents de travail, sur les incidents (y compris les conflits avec les usagers) ;
- ▷ rangé dans un bureau identifié ;
- ▷ accessible à tous les salariés.

Qui contribue au recueil de ces informations ?

La **direction de l'établissement** peut enregistrer les données quantitatives de façon systématique. L'**encadrement intermédiaire** et les instances représentatives du personnel peuvent faire part de situations de tensions. Le médecin du travail, s'il est sollicité, peut donner un avis global, une fois par an, sur l'état de santé des salariés et les atteintes à la santé repérées.

Comment utiliser ces indicateurs dans une démarche de veille active sur les conditions de travail ?

Les données quantitatives et qualitatives sont à centraliser par la direction (via un tableau tenu à jour pour les indicateurs quantitatifs définis, et une lecture régulière du « cahier d'alerte » pour les indicateurs qualitatifs...).

Ils pourront être analysés a minima une fois par an avec l'encadrement, l'équipe, les représentants du personnel.

Ces indicateurs sont à surveiller, et peuvent être un signal d'alerte si l'on constate des évolutions importantes ou brutales, mais ils ne donnent en eux-mêmes aucune indication sur leurs causes. C'est donc l'évolution dans le temps, si possible en fonction de critères précis (par exemple en fonction des services, métiers, âge et ancienneté des salariés concernés...) qui sera à analyser.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Il peut être utile d'associer à ces échanges un représentant du conseil d'administration de l'association.

2.2.3. Identifier les risques dominants dans les secteurs d'activité concernés

Avant de se lancer dans une démarche d'évaluation des risques professionnels, disposer d'un aperçu des risques professionnels dominants dans le secteur d'activité de l'association est utile.

Nous vous proposons pour cela de vous référer à la fiche pratique N°2, « Les risques professionnels dominants dans la branche des acteurs du lien social et familial », page 25.

La veille, en matière de prévention des risques professionnels, est une démarche qui peut s'intégrer au fonctionnement régulier des centres sociaux et des établissements d'accueil de jeunes enfants.

Cela nécessite de mettre en place des outils simples de recueil de quelques indicateurs quantitatifs et qualitatifs, puis de faire le point de façon régulière (tous les six mois, tous les ans, etc.).

Ces indicateurs peuvent être de différentes natures.

Indicateurs	Acteurs contribuant au recueil de ces informations	Modalité de recueil de ces informations
Absentéisme*, turn-over**, heures de récupération.	Direction.	Tableau de suivi des absences, des départs, des heures de récupération.
Relations dégradées avec les enfants ou les familles Fatigue, irritabilité, violences internes (indicateurs de risques psychosociaux).	Encadrement, représentants du personnel, instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	PV de réunions DP « Cahier d'alerte » destiné à recueillir les problèmes et incidents rencontrés par les salariés.
Premières atteintes à la santé : troubles du sommeil, troubles alimentaires, atteintes ostéo-articulaires (TMS), etc. Pathologies physiques et/ou psychiques : maladies infectieuses ou cardio-vasculaires, conduites addictives, anxiété, manifestations dépressives, etc.	Médecin du travail.	Demander au médecin du travail, une fois par an, son avis sur l'état de santé global des salariés.

* L'absentéisme « global » est une notion qui n'a pas d'utilité du point de vue de la prévention des risques professionnels. S'il est nécessaire de tout prendre en compte pour la gestion des absences, la démarche doit être différente en matière de prévention des risques. Certains types d'absences n'ont pas de sens à ce niveau d'analyse : les congés maternité, ou les congés formation, par exemple.

** La rotation de l'emploi, ou « turn-over », est un indicateur important en matière de prévention des risques psychosociaux. Le taux de rotation moyen en France est de 10 à 12%, et de 13 à 15% dans le secteur tertiaire. Cependant, comme pour l'absentéisme, il ne s'agit pas d'un indicateur pertinent en lui-même, mais en fonction de critères adaptés au contexte et surtout en fonction des évolutions constatées.

Il est important d'analyser les évolutions importantes ou brutales de ces indicateurs : **l'absentéisme est un indicateur à surveiller, et peut être un signal d'alerte si l'on constate des évolutions importantes ou brutales**, mais qui ne donne en lui-même aucune indication sur les causes de ces absences. De même, il est plus important pour les associations d'identifier des évolutions brutales du taux de turn-over que de se concentrer sur le taux lui-même.

Formule de calcul du taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours d'absence pendant une période X}}{\text{Nombre de jours théoriques pendant la même période}}$$

Données à considérer en volume :

- ▶ nombre de salariés sur la période considérée (un an) ;
- ▶ nombre de jours d'arrêt ;
- ▶ nombre de jours moyen par salariés concernés ;
- ▶ nombre de jours moyen rapporté au total des salariés.

Formule de calcul du turn-over sur un an

$$\frac{[(\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2]}{\text{Nombre initial de salariés en début d'année}}$$

Les risques professionnels dominants dans la branche des acteurs du lien social et familial

Des risques liés au contexte, qui concernent l'ensemble des salariés de la branche :

- ▷ relation avec le public, avec des usagers en situation de difficultés sociales ;
- ▷ engagement personnel fort des salariés ;
- ▷ existence de tensions, de conflits, de situations de violence avec les usagers ;
- ▷ modes de financement et moyens contraints.

Ce contexte entraîne des risques psychosociaux, en lien avec l'organisation du travail et le contact permanent avec le public, et des risques de TMS, de dorsalgies et de chutes liés au stress, mais aussi à la manutention et au port de charges.

D'autres risques, spécifiques à certaines familles de métiers :

- ▷ les métiers éducatifs et de l'animation socioculturelle : risque routier, risque biologique (contacts humains) ;
- ▷ les métiers de la petite enfance : charge mentale importante du fait de l'intervention auprès des enfants et de l'environnement de travail (comme le bruit, par exemple).

Pour aller loin

 <http://cides.chorum.fr> ▶ rubrique « *Etudes* » ▶ « *Les conditions de travail dans les métiers de la branche des acteurs du lien social et familial* »

Des facteurs protecteurs :

- ▷ un important accès à la formation : 73% des associations de la branche ont fait usage du plan de formation ou des fonds de la professionnalisation en 2010, et 25% des salariés ont bénéficié d'une formation.

Une certaine fragilité de la situation des salariés (hors salariés occasionnels) :

- ▷ une proportion de CDI de 60% pour les salariés de la branche en 2010 ;
- ▷ une proportion de salariés à temps partiel importante : 34% des salariés travaillent à temps plein ;
- ▷ un turn-over réel : l'ancienneté moyenne des salariés est de 4 ans (mais de 7 ans pour les salariés en CDI).

Pour aller loin

 www.cpnef.com ▶ « *Notes de cadrage* »

Des indicateurs en matière d'arrêts maladie et d'accidents de travail (AT) différents selon les secteurs :

- ▷ centres sociaux : fréquence ⁴ d'AT de 5 pour 1 000 et fréquence d'arrêts maladie de 108 pour 1 000 en 2008 ;
- ▷ petite enfance : fréquence d'AT de 23 pour 1 000 et fréquence d'arrêts maladie de 120 pour 1 000 en 2008 ;
- ▷ ensemble du salariat de l'économie sociale : fréquence d'AT de 6,6 pour 1 000 et fréquence d'arrêts maladie de 81 pour 1 000 en 2008 (soit 5% des salariés de l'économie sociale ayant eu au moins un arrêt).

4 : . Fréquence : nombre accidents du travail (AT) ou arrêts maladie pour 1 000 salariés. Les arrêts maladie considérés ici sont les arrêts maladie « ordinaires » (excluant les congés maternité, les maladies de longue durée, etc.).

Pour aller loin

 <http://cides.chorum.fr> ▶ rubrique « *Etudes* » ▶ « *Absences au travail pour raisons de santé dans l'ESS* »

 Diagnostic de branche en cours conformément à l'accord cadre santé au travail du 24/06/12.

Le tableau proposé ci-dessous porte sur quelques exemples de situations de travail qui peuvent être des facteurs de risques professionnels, et l'identification de facteurs de protection. La démarche d'évaluation des risques professionnels doit permettre de mettre à jour ces situations à risques et ces facteurs de protection, concrètement, en fonction de l'organisation du travail.

Ce tableau n'a pas pour vocation d'être exhaustif. Cependant, il permet d'avoir une vision synthétique sur de grands facteurs de risques à prendre en compte. Les liens entre ces facteurs de risques et la santé des salariés sont avérés : « *Les travaux d'épidémiologie montrent les effets des caractéristiques psychosociales du travail sur la santé physique. (...) Les recherches en ergonomie, en sociologie et en économie convergent pour montrer que les causes organisationnelles qui ont des conséquences défavorables sur les conditions de travail physiques en ont aussi sur les conditions de travail psychologiques et vice versa.* »⁵

Facteurs de risques	Exemples de situations de travail	Exemples de facteurs de protection
Les exigences du travail	Prise en compte d'objectifs éducatifs, du projet de la structure, etc. Evolution des pratiques liée au développement des NTIC ⁶ (dossiers de demandes de subventions à renvoyer en quelques jours). Contraintes mentales (conditions de surveillance des enfants en crèche, etc.).	Régulation collective de la charge de travail. Possibilités de mise en retrait et de remplacement.
Les difficultés de conciliation entre travail et hors travail	Activités le soir, tôt le matin, pendant les vacances scolaires, etc.	Définition de ½ journées de repos dans la semaine.
Utilisation et développement des compétences	Avoir un travail répétitif, monotone.	Apprendre des choses nouvelles.

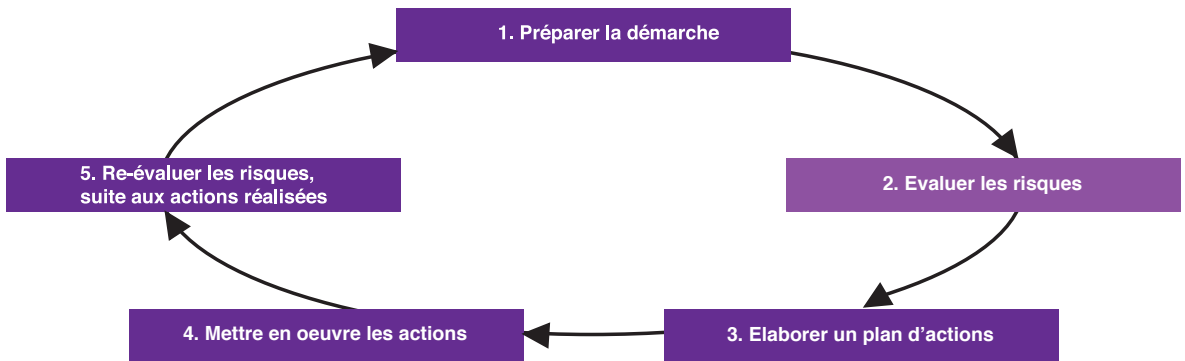
5 : « Mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail », Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, mars 2011, p. 30.

6 : Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Facteurs de risques	Exemples de situations de travail	Exemples de facteurs de protection
Soutien social, participation, représentation	Manque de soutien de l'encadrement et des collègues.	Consultation des salariés lors de changements de matériel ou d'organisation du travail, de déménagement, etc.
Relation au public	Forte implication personnelle dans les relations avec les usagers. Relations aux usagers parfois complexes à gérer.	Aborder la question lors de réunions. Définir collectivement les règles de vie et les modes de relations aux usagers.
Tensions avec le public	Réactions agressives d'usagers.	Sentiment d'être utile.
Leadership (clarté, pilotage du changement)	Défaut de soutien de l'encadrement, demandes contradictoires, etc.	Explications claires sur ce qui est demandé, soutien actif...
Conflits de valeurs	Ne pas avoir les moyens (temps, moyens matériels, formation, etc.) de faire un travail que l'on estime être « de qualité ».	Travail pour des structures à but non lucratif, sens du travail, implication active dans le projet de la structure.
Risques physiques (chutes, problèmes de dos, d'articulations, TMS ou « troubles musculo-squelettiques », c'est-à-dire problèmes d'articulations, etc.)	Installer des locaux, déplacer des meubles, du matériel, dans des temps et des espaces contraints. Chutes, manutention manuelle, postures. Petite enfance : port des enfants dans toutes les activités de la vie quotidienne (déshabiller, habiller, change, aide à la prise des repas, coucher, jeux éducatifs). Centres sociaux : déplacement de mobilier, de matériel, pour l'organisation d'activités, d'événements, etc.	Organiser un questionnaire exhaustif sur les éléments suivants : ▷ manutention manuelle de charges ; ▷ position à genoux ; ▷ posture accroupie, en torsion, autres contraintes posturales.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.3. Evaluer les risques



Rappel : le cadre juridique de l'évaluation des risques professionnels

Les principes de prévention (Article L4121-2 du Code du Travail) :

- ▷ « *Evaluer les risques qui ne peuvent être évités* ».

La circulaire du 18 avril 2002 :

- ▷ « *L'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive.* » ;
- ▷ « *La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit «travail réel» -, qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise.*

Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques (...). De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensables. Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. »

Comment mettre en place l'évaluation des risques professionnels ?

Nous proposons une démarche en trois temps :

- ▷ une analyse des risques physiques liés aux locaux et au matériel ;
- ▷ une analyse des accidents du travail éventuels ;
- ▷ une réflexion sur les tensions dans les situations de travail, menée avec les salariés.

- ▶ **Qui mène cette évaluation** : le référent de la démarche.

Pour aller  loin



Fiche N°3 - « *Qu'est-ce qu'un risque professionnel ?* », page 39.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.3.1. Repérer les risques physiques liés à l'environnement

Il s'agit d'évaluer les risques liés aux locaux, à leur aménagement, aux matériels et produits utilisés dans le cadre de l'activité.

- ▷ Etat de salubrité des locaux.
- ▷ Disposition, circulation, encombrement.
- ▷ Le matériel : état du mobilier d'usage courant (bureaux, chaises, repose-pieds, etc.), modalités de rangement du matériel (accessibilité, poids...), etc.
- ▷ Les produits (ménage, peinture murale, produits utilisés pour des activités, etc.) : recensement exhaustif de l'ensemble des produits utilisés, de leur caractéristiques, possibilité de les remplacer, formation des utilisateurs, possibilité d'accès pour des personnes non formées, etc.

Les éléments identifiés doivent être analysés dans l'optique d'un repérage des risques pour la santé des salariés.

Si la réponse à cette question est positive (ex : repérage d'une peinture toxique utilisée pour repeindre les radiateurs, matériel lourd rangé en hauteur et descendu à la main, etc.), la première démarche est de chercher à éviter les risques, c'est-à-dire à en supprimer la cause (changer de peinture, ranger le matériel plus bas, etc.).

Ces éléments doivent être notés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, ainsi que les mesures prises.

Si les actions de prévention à mettre en œuvre nécessitent l'intervention d'autres acteurs que l'association elle-même (ex. : propriétaire des locaux pour des travaux de mise aux normes, financeur pour un achat de matériel de rangement, etc.), un courrier les informant des risques identifiés pour la santé des salariés et des aménagements à réaliser doit leur être envoyé, en précisant que ces éléments sont inscrits au document unique d'évaluation des risques professionnels et, de ce fait, portés à la connaissance du médecin du travail, de l'inspection du travail, éventuellement du médecin-inspecteur de la CARSAT, etc.

2.3.2. Analyser les accidents du travail

L'analyse des accidents du travail peut être un moyen utile d'aide à l'évaluation des risques professionnels.

S'il y a eu des accidents du travail sur une période récente (dans l'année écoulée, ou éventuellement l'année précédente), un retour sur les conditions de leur survenue est à réaliser.

Pour réaliser cette analyse, nous proposons un questionnaire en fiche pratique N°4, page 42, qui peut être rempli par le référent de la démarche au cours d'un entretien avec le salarié concerné.

L'accident est souvent considéré comme le résultat d'un cumul de circonstances malheureux, sur lequel les personnes concernées ont toujours une opinion bien arrêtée (« *c'est la faute à...* », « *ça aurait pu être pire* », « *quelle malchance...* »). L'analyse d'un accident du travail vise à se situer au delà des polémiques et des opinions. Il s'agit d'offrir un moyen d'analyse des circonstances ayant conduit à l'accident, de transformer les causes d'un accident en faits prévisibles, et de permettre de dégager des axes de prévention.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.3.3. Définir les « unités de travail »

Le Code du Travail prévoit que le document unique d'évaluation des risques professionnels doit comporter un inventaire des risques identifiés pour chaque « unité de travail » (Article R4121-1). La circulaire du 18 avril 2002 précise que « la notion "d'unité de travail" doit être comprise au sens large (...). Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs, ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. (...) Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. »

Comment appliquer cette prescription aux associations, centres sociaux et crèches ?

Tout d'abord, l'existence de services menant des activités différentes permet d'identifier des unités de travail distinctes, autour de l'activité menée. Une unité de travail peut éventuellement représenter un seul salarié. L'utilisation de plusieurs locaux différents permet également d'identifier des unités de travail au sein de ces locaux, même si cela ne recoupe pas le découpage des services.

Le découpage peut éventuellement se faire par métiers, ou en fonction des relations avec le public ou les usagers, par exemple, ou encore comprendre le regroupement de différentes fonctions ou de différents services, s'ils semblent pertinents.

Un salarié peut être rattaché à plusieurs unités de travail :

- ▷ celle du lieu où il intervient pour les risques liés à l'environnement (locaux dégradés, isolement, conflits avec des usagers dans un quartier, etc.) ;
- ▷ celle de son activité pour les risques liés à celle-ci (déplacement de matériel lourd ou de mobilier, délais contraints, etc.) ;
- ▷ une « unité de travail » individuelle, si, en plus des risques identifiés pour l'ensemble du service, il exerce seul une activité (transport d'usagers, etc.).

Un point d'attention : la prise en compte de toutes les situations de travail

- ▶ Il est important de ne pas négliger la prise en compte des risques professionnels spécifiques à la fonction « accueil », qui nécessite un grand professionnalisme, et se fait souvent avec des contraintes fortes liées à l'aménagement des locaux, aux attentes des usagers, à la circulation d'information au sein de l'association, etc.
- ▶ Il est également nécessaire de prendre en compte l'ensemble des salariés, y compris les salariés non permanents, par exemple les animateurs occasionnels en ALSH.

Pour aller loin



Voir 3e partie - « Exemples d'évaluation des risques », page 57.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.3.4. Repérer les situations de tension

Les risques professionnels, dans les centres sociaux comme dans les crèches, sont liés à la nature de l'activité (activités souvent sous contrainte de temps, pour un public qui a des attentes fortes), à l'environnement (situation sociale des bénéficiaires), aux conditions matérielles de mise en œuvre des activités (moyens techniques limités, matériel ou mobilier à déplacer, locaux inadaptés), parfois aux tensions avec les usagers, etc.

Ce sont ce que l'on appelle des risques « multifactoriels », c'est-à-dire qu'il n'y a pas de lien de causalité simple entre un fait et un risque. C'est une accumulation de faits qui implique des tensions dans le travail. L'importance de ces situations de tension, ou leur répétition, peut entraîner des risques pour la santé physique ou mentale (problèmes de dos, chutes, troubles du sommeil, stress, etc.).

Pour aller loin

 Fiche N°3 - « *Qu'est-ce qu'un risque professionnel ?* », page 39.

Le repérage des situations de tension est donc une étape majeure de l'évaluation des risques professionnels, qui doit s'appuyer sur une analyse du travail « réel » (voir encadré page 32), toujours différent de la prescription formelle. C'est possible grâce à une association des salariés concernés aux démarches mises en place.

Comment procéder ?

Seul un échange avec les salariés permet de repérer les situations de tension. Cet échange doit permettre d'évaluer les risques pour l'ensemble des salariés de l'association. L'organisation de ces échanges doit s'appuyer sur les unités de travail définies précédemment, afin d'envisager toutes les situations.

Cet échange peut se faire de **façon individuelle**, avec certains salariés qui occupent des fonctions « clés » dans l'association, ou qui sont plus expérimentés.

Il est également possible de le faire de **façon collective**, par un échange lors de réunions de services ou d'équipes, prolongées d'une heure pour la circonstance.

Cet échange, qu'il soit individuel ou collectif, peut s'appuyer sur la **grille d'entretien** présentée en fiche pratique N°5, page 43. Cette grille d'entretien permet que l'échange soit efficace, c'est-à-dire qu'il porte sur le travail et sur ce qui fait tension, et non sur les risques perçus, ce qui risque d'être soit exagéré, soit réducteur. En effet, il est très difficile d'avoir, de façon spontanée, un recul sur l'ensemble de ce qui constitue le travail réellement effectué, y compris pour soi-même.

Cette grille aborde de nombreuses questions : déroulement des journées de travail, répartition des tâches, résolution des problèmes, relations de travail, interruptions, procédures, locaux et matériel, conflits avec les usagers, organisation des réunions, relations avec les bénévoles, etc.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Travail « prescrit » et travail « réel » : de quoi s'agit-il ?

Le contexte : une crèche associative dans laquelle, de la direction aux auxiliaires de puériculture, 8 salariées sont présentes, assurant une ouverture de 7h30 à 19h, du lundi au vendredi.

Travail prescrit

L'accueil des enfants dans la crèche est réalisé le matin par des auxiliaires de puériculture. Cet accueil, tel qu'il est prévu, doit se dérouler dans le calme autour d'ateliers, de jeux d'éveil.

Travail réel

Lundi matin, la directrice vient d'être informée que l'une des auxiliaires de puériculture est malade. Elle sera absente pour la journée. Cette situation soudaine crée un manque d'effectif pour assurer l'accueil et prendre en charge le nombre d'enfants qui lui, reste constant. Au même moment, un conflit entre deux enfants démarre, ce conflit réveille de manière brutale plusieurs petits qui dormaient, ces derniers commencent à pleurer.

Malgré ces aléas, les auxiliaires présentes doivent continuer à assurer le service d'accueil car les parents qui viennent déposer leurs enfants continuent d'affluer. Certains parents restent quelques minutes pour laisser des consignes aux auxiliaires au sujet de l'état de l'enfant (besoin de sommeil, besoin de manger plus tôt, etc.), ce qui nécessite d'y consacrer du temps.

Les auxiliaires de puériculture doivent être à la fois disponibles pour assurer l'accueil des arrivants et prêter une attention permanente aux enfants présents.

Voici donc l'ensemble des situations auxquelles les auxiliaires doivent faire face :

- ▶ prendre en charge l'ensemble des enfants présents ;
- ▶ gérer l'absence du collègue malade et éventuellement rechercher un remplaçant (direction) ;
- ▶ faire face à la charge de travail (augmentation du nombre d'enfants pris en charge par auxiliaire) ;
- ▶ gérer les conflits entre les enfants et calmer ceux qui pleurent ;
- ▶ maintenir la continuité de service en accueillant les parents et leurs enfants ;
- ▶ se montrer disponible à l'égard des parents qui laissent les consignes.

A travers cette situation, on voit bien comment se manifeste l'écart entre le travail prescrit, c'est-à-dire le travail tel qu'il a été défini par l'organisation, et le travail réel, tel qu'il se réalise concrètement.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Si le travail est d'abord cadré par la prescription qui est faite au salarié (fiche de poste, objectifs, missions confiées, présentation orale ou écrite du projet de la structure et de ses implications sur les modes de réalisation des missions confiées, etc.), de nombreux autres facteurs contribuent à le définir :

- ▶ il se réalise, de fait, dans un environnement pour une part imprévisible ;
- ▶ il est mis en œuvre par un salarié qui apporte sa propre expérience, ses représentations, sa créativité ;
- ▶ il se construit dans un cadre collectif qui apporte des solutions et des évolutions en permanence.

Ce constat d'un écart entre prescrit et « réel » ne signifie pas que le travail réel consiste en « autre chose » que ce qui est prescrit par l'employeur (il ne s'agit pas d'entériner, par exemple, des glissements de tâches liées aux demandes des usagers), ni de mettre en cause la connaissance que l'employeur a des missions qu'il confie aux salariés. Cette différence entre prescription et réalité est normale, la prescription ne pouvant pas couvrir l'ensemble des activités, des savoir-faire, des modes de décisions dans l'urgence, des modes d'organisation formels et informels, etc.

Un autre point d'appui pour l'identification des risques professionnels peut être la récente réglementation sur l'évaluation de la pénibilité à laquelle les travailleurs sont exposés (article L.411-3-1 du Code du Travail).

Pour aller + loin

 Fiche N°6 - « Grille d'évaluation de la pénibilité », page 48.

2.3.5. Risques et facteurs de risques : quelques repères

Le **risque** est la possibilité qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives pour la santé dans des conditions déterminées.

Les **facteurs de risque** sont des éléments qui interviennent dans la survenue d'un accident ou dommage.

Quelques exemples de facteurs de risques pour la santé physique :

- ▷ manutention de mobilier, de matériel ;
- ▷ postures penchées, en torsion, port de charges ;
- ▷ chutes ;
- ▷ risques psychosociaux : les risques d'accidents ou de problèmes de dos sont renforcés dans les situations de stress.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Les principaux facteurs de risques psychosociaux :

- ▷ les exigences du travail, lorsqu'elles sont importantes ;
- ▷ les exigences émotionnelles ;
- ▷ l'autonomie et les marges de manœuvre ;
- ▷ les rapports sociaux et les relations au travail ;
- ▷ les conflits de valeur ;
- ▷ l'insécurité d'emploi.

2.3.6. Présenter les résultats de l'évaluation

Voici une proposition de grille pour la rédaction du DUERP. Celle-ci peut être reprise sous la forme d'un tableau par unité de travail, précisant les salariés exposés.

Les rubriques :

- ▷ situations de travail ;
- ▷ modalités d'exposition aux risques des salariés ;
- ▷ risques identifiés ;
- ▷ moyens de prévention déjà en place ;
- ▷ pistes d'actions de prévention.

Prenons quelques exemples d'évaluation des risques, liés à des situations de travail précises. Ces exemples n'ont pas vocation à servir de « modèles », mais à illustrer les modalités d'utilisation de cette grille.

La fonction d'accueil

Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Pistes d'actions
Accueil public.	Salle d'attente dans les mêmes locaux que l'accueil.	Agressions verbales. Bruit. Stress lié aux sollicitations multiples.	Calmer les gens. Mise à disposition de journaux, de café.	Possibilité de faire appel à un collègue. Système d'alerte. Noter les comportements inacceptables sur un carnet.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Pistes d'actions
Renseignements usagers.	Manque d'informations. Dérangement des collègues.	Agressions verbales. Frustration, stress.	RAS	Se mettre d'accord sur une liste d'informations nécessaires pour l'accueil. Organiser un planning de recensement de ces informations. Développer la fréquence des réunions.

Les ALSH

Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Pistes d'actions
Accueil de nouveaux animateurs.	Expliquer les missions. Manque de temps.	Charge de travail, stress. Fatigue. Sentiment de travail mal fait.	RAS	Accueillir les nouveaux animateurs un peu avant l'arrivée des enfants. Élaborer des fiches de poste, un livret d'accueil.
Garderies du soir.	Nombreux enfants dans la même pièce. Bruit, énervement.	Fatigue, due au bruit, stress, énervement.	RAS	Séparer les enfants en petits groupes avec des activités à réaliser. Organiser des activités avec un but collectif (préparer une exposition, un grand jeu, etc.).
Relations avec les parents.	Situations parfois difficiles à gérer.	Stress, appréhension.	Discuter des situations difficiles de façon informelle.	Débriefings collectifs après chaque difficulté. Échanges organisés avec d'autres secteurs (famille, etc.).

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Les métiers de la petite enfance

Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention existants	Pistes d'actions
Activités libres proposées aux enfants.	Bruit (pleurs, cris, etc.). Locaux communs pour les enfants.	Fatigue. Maux de tête. Irritabilité.	Possibilité de pauses. Organisation de petits groupes. Coopération.	En tenant compte du projet pédagogique, privilégier les activités en tout petits groupes.
Accueil des nouveaux salariés.	Manque d'expérience. Surcharge de travail pour les « anciens ».	Stress, fatigue.	Fiches de postes. Projet pédagogique.	Livret d'accueil avec règlement intérieur, organisation, journée-type, règles de vie, organigramme, etc.
Relations avec les parents (soir).	Propos agressifs de parents mécontents.	Stress.	Echanges entre professionnels. Information du responsable.	Associer les professionnels à une réflexion globale sur les relations à mettre en place avec les parents.

Qui réalise ce document ?

- ▷ **Le référent de la démarche**, après synthèse des entretiens réalisés, peut remplir les colonnes « situations de travail », « modalités d'exposition », « risques identifiés », « moyens de prévention existants ».
- ▷ Le **comité de pilotage** rédige la colonne « pistes d'actions », en s'appuyant s'il y en a sur les propositions faites par les salariés durant les entretiens.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Faut-il « coter » les risques ?

La cotation des risques professionnels (grave/bénin, fréquent/rare, etc.) n'est en aucun cas une obligation. Ni le Code du Travail, ni la circulaire du 18 avril 2002 n'en font mention.

Par ailleurs, quelle que soit la cotation, elle n'a pas de caractère « prédictif » absolu. La « probabilité » calculée pour un risque ne s'apparente pas à une prévision de sa survenue : nul ne peut savoir à l'avance si un salarié va avoir un accident ou une maladie. Or, l'employeur a l'obligation d'éviter tous les risques, quel que soit leur niveau de cotation éventuel.

Une précision importante sur la cotation des risques : on ne peut pas confondre « probabilité » et « acceptabilité ». Ce n'est pas parce qu'un risque a une probabilité faible que l'employeur n'est plus responsable de l'éviter. On ne peut pas non plus confondre « inévitable » et « tolérable » : si un risque est inévitable, l'employeur doit prendre des mesures pour le réduire « à la source » et réduire également l'exposition des salariés.

Toutefois, la cotation des risques peut être un moyen d'aide à la décision pour mettre en œuvre le plan de prévention.

Si vous souhaitez utiliser une démarche de cotation, les fiches pratiques « Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale » en proposent une :

 <http://cides.chorum.fr> ► rubrique « Guides »

2.3.7. Utiliser un questionnaire, une solution ?

L'utilisation d'un questionnaire est une démarche qui a des avantages et des inconvénients.

Quelle utilité ?

La démarche d'évaluation des risques professionnels par le biais d'un questionnaire peut être utile, dans les structures ayant des effectifs salariés importants.

Le questionnaire peut être un moyen d'avoir une vision globale de la situation. Il peut être un moyen « d'objectiver » les situations, c'est-à-dire de quantifier et de repérer les principaux facteurs de risque. L'utilisation d'un questionnaire validé permet de situer les niveaux de contraintes subies par les salariés par rapport à celles de l'ensemble du salariat, ou de secteurs d'activité proches. Répondre à un questionnaire peut également constituer une occasion pour les salariés de s'exprimer librement sur leurs conditions de travail.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Les limites de l'utilisation d'un questionnaire

Le questionnaire utilisé, quel qu'il soit, comportera essentiellement des questions fermées. Les réponses sont donc fonction des questions, et le questionnaire peut passer à côté d'éléments importants et significatifs pour les salariés. Un questionnaire ne peut donc pas être utilisé seul, il faudra le compléter par d'autres sources d'évaluation.

Un questionnaire peut permettre d'identifier les principaux facteurs de risque mais il n'est qu'une étape : il ne permet pas de comprendre finement les situations à risque, ni de passer immédiatement à l'élaboration du plan d'actions.

Enfin, un questionnaire, pour des raisons méthodologiques et déontologiques, doit être, de préférence, pris en charge par des intervenants extérieurs à la structure. L'usage d'un questionnaire peut donc représenter un coût important.

Lorsqu'on parle de **risques professionnels**, on fait référence à un **ensemble de facteurs liés aux conditions de travail** qui font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé (maladie ou accident). Les effets de ces risques peuvent être immédiats (ex : accidents de travail, accidents de trajet, etc.) ou différés (ex : TMS causés par la répétition de mêmes gestes au travail, lombalgies, dorsalgies, etc.). A l'intérieur de l'association, ces risques peuvent avoir des impacts sur la santé des salariés et le fonctionnement des collectifs de travail, mais aussi, à l'extérieur, entraîner des perturbations de la vie familiale, etc.

Lorsque l'on parle de **risques professionnels**, on parle donc de la **possibilité d'atteintes à la santé physique**, mentale ou sociale des salariés du fait du travail.

Les risques professionnels sont des risques complexes, « multifactoriels », c'est-à-dire dont les causes sont souvent multiples et cumulatives. Si l'on prend l'exemple du risque routier, les causes de la prise de risque par les salariés qui se déplacent dans le cadre de leurs missions peuvent être nombreuses : délais de trajet, temps de repos, modes de communication avec la structure, transport d'usagers, etc.

Les facteurs de risques professionnels sont divers, mais les travaux de recherche et d'études menés depuis les années 1950 ont démontré le rôle majeur du travail dans la survenue d'accidents et de maladies. Les conséquences en termes d'atteintes à la santé sont importantes et multiples : chutes, accidents, troubles musculosquelettiques ou « TMS », lombalgies, dépressions, maladies cardiovasculaires, etc.

Derrière cette notion de risques professionnels, on retrouve des éléments très variés :

- ▷ risques physiques, qui se traduisent par des chutes, des problèmes de dos, d'articulations, des TMS (troubles musculosquelettiques) qui sont des affections qui touchent les articulations, potentiellement fortement invalidantes ;
- ▷ risques biologiques et infectieux, liés aux contacts humains ;
- ▷ risque chimique ;
- ▷ risque routier, très présent dans de nombreux métiers de l'économie sociale ;
- ▷ risques psychosociaux, dont le stress, qui peut entraîner des affections pathologiques (affections cardiovasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire, etc.). Le stress renforce également les risques de TMS.

Les risques professionnels, dans les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants sont **une réalité liée aux caractéristiques des activités** déployées :

- ▷ relations avec un public en situation de difficultés sociales ;
- ▷ engagement personnel fort des salariés ;
- ▷ tensions avec les usagers, conflits, situations de violence ;
- ▷ modes de financement et moyens matériels contraints (impliquant une charge de travail importante, des difficultés matérielles) ;
- ▷ pénibilité physique liée à du transport de matériel ou de mobilier en fonction des activités (problèmes de dos, d'articulation, de TMS, etc.).

Des **facteurs « protecteurs »** sont également présents dans les modes d'organisation :

- ▷ implication des salariés dans le projet des structures, sens du travail, satisfaction d'être dans une structure à but non lucratif ;
- ▷ collectifs de travail soudés, soutien des collègues et de l'encadrement ;
- ▷ capacité d'innovation dans les modes d'organisation du travail, etc.

Comment prévenir ces risques ?

La prévention des risques professionnels consiste à se donner **les moyens que le travail ne porte pas atteinte à la santé physique, mentale et sociale des salariés.**

Toute démarche de prévention des risques professionnels doit s'appuyer sur une analyse des facteurs de risques et des facteurs de protection des salariés, et ne peut donc se mettre en œuvre qu'**en associant les salariés à l'analyse des situations de travail** rencontrées concrètement au quotidien.

Pour identifier les mesures de prévention à mettre éventuellement en œuvre, il est donc nécessaire d'appréhender ce que l'on appelle le travail « réel », c'est-à-dire ce qui est effectivement mis en œuvre par les salariés, au-delà de la prescription (voir encadré page 32).

La prévention des risques professionnels repose sur trois types d'actions qui permettent d'agir différemment sur les impacts du travail sur la santé.

► La prévention primaire

L'objectif de la prévention primaire est d'éliminer les facteurs de risques au sein de l'organisation afin d'éviter les effets négatifs sur la santé des salariés. La prévention primaire suppose de s'intéresser aux causes et donc d'agir directement sur l'organisation en vue d'adapter la situation de travail aux professionnels. La prévention primaire s'appuie sur un travail d'évaluation et d'analyse des risques, pour agir sur leurs causes. Il s'agit d'une prévention collective.

On peut alors véritablement parler de **prévention**.

► La prévention « secondaire »

Si les risques n'ont pu être éliminés, la prévention secondaire cherchera à réduire les conséquences de ces risques : son but est de sensibiliser, informer, former tous les individus en vue de leur adaptation à l'environnement de travail et donc de réduire l'impact sur leur santé. Les actions de prévention secondaire des risques psychosociaux vont par exemple faire référence aux stages de gestion du stress, de gestion des situations de violence des usagers, etc.

On peut dans ce cas parler de **protection** plus que de prévention. Il s'agit du mode de prévention le moins utile et le moins efficace.

► La « prévention » tertiaire

Elle va permettre d'agir sur les dommages. Elle s'opère après que le drame ou l'accident soit survenu afin d'empêcher la récurrence ou l'aggravation de la souffrance au travail. Cette prévention est une intervention «curative» qui peut prendre des formes différentes : cellules d'écoute, prise en charge psychologique, etc. Il s'agit ici, en fait, de **réparation**.

La prévention tertiaire, qui peut s'avérer indispensable dans certaines situations, n'est efficace qu'associée à une analyse des causes et à une recherche d'action sur ces causes.

La prévention primaire permet une efficacité à plus long terme, même si l'évaluation doit être continue puisque les risques évoluent. Elle est par ailleurs, rappelons-le, la seule permettant de répondre aux obligations légales définies par le Code du Travail.

NOM et prénom du salarié :

Sexe : F H Contrat : CDI CDD

Ancienneté dans l'établissement : ans

Fonction :

Ancienneté dans la fonction :

Cet accident est-il : Un accident de travail Un accident de trajet

Date de l'accident : Heure précise de l'accident :

Lieu détaillé de l'accident :

Circonstances détaillées de l'accident : Que faisiez-vous précisément et concrètement au moment de l'accident ? Quelle est la nature des lésions ?

.....
.....
.....

Cet accident a-t-il entraîné un arrêt de travail : Oui Non

Si oui, préciser le nombre de jours :

Etiez-vous seul(e) au moment de l'accident ? Oui Non

Utilisiez-vous, au moment de l'accident, un appareil, un produit, un véhicule, et lequel ?

.....
.....
.....

Avez-vous bénéficié de formations concernant ce matériel ou ce produit ? Oui Non

Lesquelles :

Quand :

Au moment de l'accident, y avait-il des circonstances particulières, et lesquelles ? (Panne, retard sur le rythme habituel, salarié absent à remplacer, etc.)

.....
.....
.....

Quel est, selon vous, l'élément sans lequel rien ne serait arrivé ?

.....
.....
.....

D'après vous, une mesure d'urgence doit-elle être prise, et laquelle ?

.....
.....
.....

1. Réalisations des entretiens

Afin de réaliser un entretien dans de bonnes conditions, il est important de faire en sorte que les conditions suivantes soient réunies pour les entretiens individuels :

- ▷ cadre isolé permettant de ne pas être dérangé (pour ce faire, l'interviewer et la personne interviewée peuvent aller au café si aucun lieu ne correspond à ces exigences au sein de l'établissement) ;
- ▷ engagement de confidentialité de la personne qui réalise l'entretien (l'interviewer).

Que les entretiens soient individuels ou collectifs, il est important de disposer d'un temps suffisant (1 à 2 heures).

2. La première phase de l'entretien : décrire une journée de travail et les difficultés rencontrées

Pour commencer, pouvez-vous me décrire une journée de travail ?

- ▷ Où arrivez-vous ?
- ▷ A quelle heure arrivez-vous ?
- ▷ Quelles sont les premières actions que vous effectuez ?
- ▷ Par quoi commencez-vous ?
- ▷ A votre arrivée, qui est déjà présent au sein de la structure ?

Répartition des tâches avec vos collègues

- ▷ Comment s'effectue la répartition des tâches avec les collègues ?
- ▷ Cette répartition est faite au fur et à mesure ou non ?
- ▷ La répartition des tâches vous paraît-elle claire ? Qui la définit ?
- ▷ Lorsque des problèmes surviennent, comment sont-ils résolus ?

Les relations avec les collègues

- ▷ De quel type sont vos interactions avec vos collègues, que faites-vous avec eux ? Quand échangez-vous avec eux ? Comment vous coordonnez-vous ?
- ▷ Et les relations avec l'encadrement ? Sur quoi portent ces relations (tâches à effectuer, façons de faire, planning, organisation, répartition des tâches, etc.) ?

Le déroulement de la journée

- ▷ Le déroulement de votre journée de travail est-il toujours le même ou non ?
- ▷ Le déroulement de votre journée de travail est-il planifié ou non ?
- ▷ Avez-vous des contraintes de temps ? Donnez des exemples. A quel moment surviennent ces contraintes de temps ?

Interruptions

- ▷ Les tâches que vous menez sont-elles interrompues de façon imprévue ou non ?
- ▷ Si oui, de quelle nature sont ces interruptions ?

Procédures de travail

- ▷ Au sein de la structure, existe-il des procédures ?
- ▷ Si oui, sur quels éléments portent-elles ?
- ▷ En cas de non respect de ces procédures, comment fait-on ?

Locaux et matériel

- ▷ Utilisez-vous un matériel spécifique pour mener à bien vos missions ? Celui-ci vous paraît-il adapté ?
- ▷ Ce matériel est-il disponible ou non (quantité, facilité d'accès, etc.) ?
- ▷ Êtes-vous amené à porter des charges ?
- ▷ Les locaux sont-ils bien adaptés à votre activité ?

Relations avec les usagers / Conflits éventuels

- ▷ Pouvez-vous décrire les types d'échanges que vous avez avec les usagers ?
- ▷ Avez-vous des échanges sur leur vie privée, sur ce qui se passe à l'extérieur ?
- ▷ Avez-vous été victime d'une agression (physique ou verbale) depuis une semaine ? Depuis un mois ?
- ▷ Avez-vous été témoin d'une agression physique ou verbale depuis une semaine ? Depuis un mois ?
- ▷ Est-ce que l'un de vos collègues vous a parlé d'une agression physique ou verbale depuis une semaine ? Depuis un mois ?

Réunions de travail

- ▷ Avez-vous des réunions ?
- ▷ Si oui, à quel moment ont-elles lieu ?
- ▷ Qui participe à ces réunions ?
- ▷ Quels sont les sujets abordés lors de ces réunions ?
- ▷ Quelle est la fréquence de ces réunions ?
- ▷ Comment considérez-vous ces réunions (contraintes, apports, éléments positifs ou négatifs, etc.) ?

Relations avec les bénévoles

- ▷ Avez-vous des relations avec des bénévoles ?
- ▷ Pouvez-vous décrire la nature des échanges que vous avez avec les bénévoles ?

Les pauses

- ▷ Avez-vous des pauses ?
- ▷ Si oui, à quelle heure effectuez-vous les pauses ? Quelle est la durée de ces pauses ?
- ▷ Que faites vous pendant les pauses ?
- ▷ A quel endroit prenez-vous ces pauses ?
- ▷ Comment se déroule votre pause-déjeuner (horaire, durée, lieu, etc.) ?

La conciliation travail / hors travail

- ▷ A quelle heure quittez-vous votre lieu de travail ?
- ▷ Vous arrive-t-il de quitter votre travail plus tard que prévu ?
- ▷ Lorsque vous quittez votre lieu de travail, partez-vous avec le sentiment d'avoir accompli votre travail, de ne rien laisser « en plan » ?
- ▷ Avez-vous des contraintes personnelles qui impactent votre vie professionnelle (ex : déposer les enfants à l'école ou devoir les récupérer le soir) ?
- ▷ Après votre journée de travail, vous sentez-vous en mesure d'accomplir vos activités sociales et/ou familiales ? Comment est-ce que ça se passe ?

Plaisir / satisfaction et insatisfaction au travail

- ▷ Pour vous, quelles sont les sources de satisfaction au travail ?
- ▷ Pour vous, quelles sont les sources d'insatisfaction au travail ?

3. Après cette première phase : questions complémentaires

Accueil des nouveaux salariés

- ▷ Comment s'est déroulée votre prise de fonction ?
- ▷ Question adressée aux plus anciens : avez-vous constaté des changements en termes d'accueil depuis votre arrivée ?

Communication, circulation de l'information

- ▷ Quel(s) support(s) sont utilisé(s) pour la diffusion des informations ?
- ▷ Qui diffuse les informations ?
- ▷ De quelle manière l'information vous parvient-elle ?

Organisation du travail

- ▷ Qu'aimeriez-vous changer dans l'organisation de votre travail ?
- ▷ Votre travail a-t-il changé depuis votre prise de fonction au sein de la structure ? Si oui, en quoi ?
- ▷ Comment vous organisez-vous pour effectuer les tâches peu fréquentes (ex : laver les jouets dans une crèche) ?
- ▷ Avez-vous des problèmes professionnels ? De quelle nature ?
- ▷ Comment ces problèmes sont-ils résolus ?

Retour sur le travail

- ▷ Echangez-vous avec vos collègues et avec l'encadrement sur le travail réalisé ?
- ▷ Votre travail est-il évalué ? Si oui, le travail est évalué individuellement ou collectivement ? Qui réalise cette évaluation ?
- ▷ Existe-il des entretiens annuels ?

Fiches de postes

- ▷ Est-ce que les fiches de postes existent ?
- ▷ Connaissez-vous votre fiche de poste ?
- ▷ La définition des tâches prévue dans votre fiche de poste est-elle respectée ?

Projet associatif

- ▷ Etes-vous associé au(x) projet(s) de la structure ? Pouvez-vous citer les projets auxquels vous êtes associé ?
- ▷ Si oui, sous quelle forme êtes vous associé au projet (information, avis, contribution à l'élaboration, etc.) ?

Contrats

- ▷ Quelle est la nature de votre contrat de travail (CDI, CDD, CAE, etc.) ?
- ▷ Quelle est la durée hebdomadaire de votre contrat ?
- ▷ Etes-vous satisfait de votre contrat de travail (statut, durée du travail, etc.) ? Cela vous pose-t-il des problèmes dans le cadre de vos missions ?
- ▷ S'il y a des CDD ou des contrats aidés au sein de la structure, pensez-vous que cela ait un impact sur le fonctionnement et l'organisation de votre travail ?

Formations

- ▷ Avez-vous effectué des formations pendant l'année écoulée ?
- ▷ Si oui, ces formations ont-elles été réalisées individuellement ou collectivement ?
- ▷ Ces formations sont-elles qualifiantes ou non ?
- ▷ Que pensez-vous de ces formations ? Qu'ont-elles changé dans votre travail ?

Absences au travail pour raisons de santé

- ▷ Avez-vous été absent au travail pour des raisons de santé dans les 12 derniers mois ?
- ▷ Selon vous, ces absences sont-elles en lien avec le travail ?

Soutenabilité

- ▷ Vous voyez-vous avoir les mêmes missions dans cinq ans au sein de la même structure ?
- ▷ Et dans dix ans ?

Risques spécifiques

- ▷ Êtes-vous amené à réaliser des trajets dans le cadre de vos missions ? Si oui, pouvez-vous m'indiquer dans quel contexte, comment ils sont organisés, s'ils comportent du transport d'usagers ?
- ▷ Êtes-vous amené à travailler sur écran ? Si oui, durant combien d'heures par jour ?

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a prévu une nouvelle obligation pour les employeurs : celle de l'évaluation de la pénibilité « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé » (article L.4121-3-1 du Code du Travail).

Cette obligation peut également, si certains salariés sont concernés au sein de l'association, constituer un point d'appui pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La fiche proposée ici est une fiche individuelle, à réaliser pour chaque salarié concerné. Elle doit être communiquée au médecin du travail, et remise aux salariés lors de leur départ de l'établissement.

Facteurs de risques (article D.4121-5 du Code du Travail)	Définition	Période d'exposition (début / fin)	Mesures de prévention
48 Manutention manuelle de charges (article R.4541-2 du Code du Travail).	La manutention désigne toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs. Selon le Code du Travail, un agent ne peut pas porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kg (sauf aptitude délivrée par le médecin de prévention). Il est interdit de faire porter à un seul homme une charge supérieure à 105 kg. La charge limite pour une femme est de 25 kg. Norme AFNOR NFX-35-109 : voir tableau page 51.		
Postures pénibles (positions forcées des articulations).	Les risques pour une personne exposée à une contrainte d'avoir un jour à subir les effets sur sa santé dépendent, entre autres facteurs, de la durée d'exposition. A partir des résultats de l'enquête SUMER, l'INRS a classifié les postures pénibles (voir tableau page 51).		

Facteurs de risques (article D.4121-5 du Code du Travail)	Définition	Période d'exposition (début / fin)	Mesures de prévention
Vibrations mécaniques (article R.4441-1 du Code du Travail)	<p>On distingue deux modes d'exposition aux vibrations : les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les véhicules et les engins, les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, guidées à la main ou par des pièces travaillées tenues à la main (polissage, etc.).</p> <p>Causes de vibrations mécaniques : utilisation de véhicules ou machines auto-portatives, ressenti de « chocs » ou de « secousses » au cours de l'activité.</p>		
Agents chimiques dangereux (articles R.4412-3 et R.4412-60 du Code du Travail)	Substance ou préparation « dangereuse » (article R.4411-6), explosive, comburante, inflammable, toxique, nocive, corrosive, irritante, sensibilisante, cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction, dangereuse pour l'environnement (y compris les poussières et les fumées).		
Activités exercées en milieu hyperbare (article R.4461-1 du Code du Travail)	<p>Travaux s'effectuant dans une atmosphère où la pression est supérieure à 0,3 bar par rapport à la pression ambiante.</p> <p>Exemples : scaphandrier ou autres activités subaquatiques (scientifiques, pompiers, médecins, infirmiers, techniciens des installations hyperbares médicales, tubistes, soudeurs hyperbare).</p>		

Facteurs de risques (article D.4121-5 du Code du Travail)	Définition	Période d'exposition (début / fin)	Mesures de prévention
Bruit (article R.4431-1 du Code du Travail)	<p>On mesure le bruit en décibels.</p> <p>50 dB = niveau habituel de conversation</p> <p>80 dB = seuil de nocivité pour une exposition de 8h/j</p> <p>120 dB = bruit provoquant une sensation douloureuse</p> <p>L'évaluation du niveau sonore peut commencer par une estimation, s'il y a lieu d'élever la voix pour tenir une conversation à 2 m de distance.</p>		
Températures extrêmes	<p>Le travail à la chaleur et le travail au froid n'ont pas de définition réglementaire.</p> <p>Cependant, le travail à des températures < 10° peut être considéré comme du travail au froid, et le travail à des températures > 30° pour une activité sédentaire et à 28° pour un travail nécessitant une activité physique, peut être considéré comme du travail à la chaleur.</p>		
Travail de nuit (articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du Travail)	<p>Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.</p>		
Travail en équipes successives alternantes	<p>Travail posté en 3x8.</p>		
Travail répétitif	<p>Répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération.</p>		

Pour compléter ces éléments de définition, nous vous indiquons des repères sur la définition normative de la manutention manuelle de charges, et les définitions des postures pénibles par l'INRS.

Éléments de définition sur le port de charges : Norme AFNOR NFX-35-109

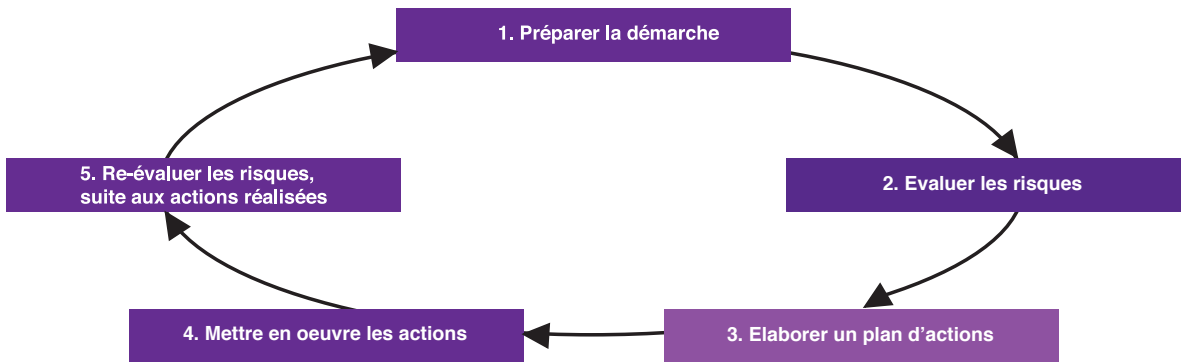
Age	Port de charges occasionnel (1 fois au plus par 5 min.)		Port de charges répétitif (plus d'1 fois toutes les 5 min. pendant plusieurs heures)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
15 – 18 ans	15kg	12kg	12,5kg	10kg
18 – 45 ans	30kg	15kg	25kg	12,5kg
45 – 65 ans	25kg	12kg	20kg	10kg

Éléments de définition sur les postures pénibles (INRS)

Postures « pénibles »	Seuil de pénibilité	Effets sur la santé
Position debout prolongée, piétinement, déplacements à pied dans le travail	Plus de 20 heures par semaine	Conséquence essentiellement circulatoires et lombaires
Postures à genoux prolongées	Plus de 2 heures par semaine	Douleurs, hygroma du genou
Maintien les bras en l'air	Plus de 2 heures par semaine	Pathologies de l'épaule, cervicalgies
Autres contraintes posturales (torsions du tronc, postures accroupies, etc.)	Plus de 2 heures par semaine	Amplifie les effets négatifs des manutentions avec survenue sciatique, hernie discale
Les contraintes cervicales (position fixe de la tête et du cou)	Plus de 2 heures par semaine	Cervicalgie, douleurs de nuques, maux de tête

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.4. L'élaboration du programme d'actions



L'articulation entre les résultats de l'évaluation des risques et l'élaboration du programme d'actions ne s'opère pas de manière automatique, il s'agit lors de cette phase de rechercher des solutions et d'effectuer des choix.

Les décisions retenues doivent être prises dans le respect des principes généraux de prévention définis dans l'article L4121-2 du Code du Travail (tout d'abord éviter les risques), et dans le cadre de la responsabilité générale de l'employeur, qui est d'éviter toute atteinte à la santé des salariés du fait du travail.

2.4.1 Rôles et responsabilités

Lors de l'élaboration du programme d'actions, le rôle de chaque acteur est important. **Les objectifs et les niveaux de responsabilités doivent être précisés dès le départ**, particulièrement dans la prise de décision en matière de prévention des risques professionnels qui relève, rappelons-le, de la responsabilité de l'employeur.

Les **salariés** contribuent à la démarche, en participant à des réunions ou à des entretiens avec le référent, et permettent par leurs apports de mieux comprendre les tensions qu'ils rencontrent dans le travail.

L'objectif du **référent de la démarche** de prévention des risques professionnels consiste à rassembler l'ensemble des données permettant la rédaction du DUERP et à formuler des propositions d'actions.

Le comité de pilotage s'approprie les propositions d'actions issues du groupe de travail, afin de construire le plan d'action. Celui-ci peut reprendre une partie des propositions, mais aussi prévoir des aménagements des propositions retenues, voire des approfondissements de ces propositions, etc.

Avant la formalisation définitive de ce plan d'action, il sera intéressant de prévoir une réunion spécifique du **CHSCT** (s'il existe, ou à défaut des délégués du personnels réunis dans ce but) pour échanger sur les propositions émanant du comité de pilotage.

Comme nous l'avons précisé précédemment, la mise en place du plan d'actions relève de la responsabilité de l'employeur. Soulignons donc le rôle essentiel de **la direction** et ce, tout au long de la démarche de prévention des risques professionnels.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

En effet, son rôle sera de veiller aux points suivants :

- ▷ engagement et définition des moyens alloués (temps de travail dégagé pour le référent de la démarche, inscription dans le temps, disponibilité pour remettre à plat certains aspects de l'organisation du travail, etc.) ;
- ▷ consultation du CHSCT sur les enjeux, les priorités, la démarche mise en place ;
- ▷ disponibilité pour entendre les propositions émises par le comité de pilotage ;
- ▷ élaboration d'un plan d'actions ;
- ▷ suivi du plan d'actions, évaluation de la démarche.

2.4.2. Définition du programme d'action

Les pistes d'action peuvent être proposées par les salariés, lors des entretiens ou des réunions d'équipes, ou par le référent, lors de la synthèse des données qu'il rassemble.

L'enjeu des actions de prévention est bien de modifier les conditions dans lesquelles survient le risque, c'est-à-dire d'agir au niveau de la prévention « primaire » (voir fiche pratique N°3, « Qu'est-ce qu'un risque professionnel », page 39).

Pour cela, l'appui sur l'analyse des situations de travail et des modalités d'exposition aux risques est une étape majeure.

Sur la base du tableau précédemment réalisé par le référent de la démarche de prévention, **le comité de pilotage va définir des éléments d'action** en termes de :

- ▷ priorités ;
- ▷ coût et possibilités de prise en charge en interne ou non ;
- ▷ responsable de l'action ;
- ▷ calendrier de mise en œuvre.

Nous proposons de créer un tableau sur le modèle ci-dessous.

Risques identifiés	Actions planifiées	Niveau de priorité	Coût	Référent	Calendrier
Blessures graves (coupures, fractures, etc.).	Vérifier l'état du matériel. Former. Créer des fiches techniques.	En fonction des critères retenus.	Moyens à définir pour permettre la réalisation.	Responsable de la mise en œuvre.	A préciser en lien avec les moyens.

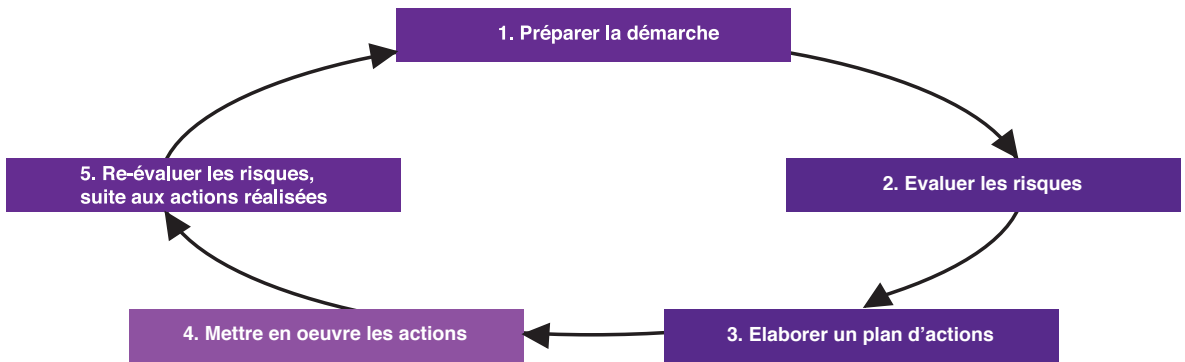
Ce tableau est à intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels après son élaboration par le comité de pilotage.

Le **directeur garde la responsabilité** de la mise en œuvre concrète des actions prévues.

Une fois ce plan d'actions défini, les salariés sont informés des décisions prises.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

2.5. La mise en œuvre des actions de prévention



Dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, il convient de rappeler que l'article L.4121-1 du Code du Travail stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » A cet effet, la direction a la responsabilité de la veille, de la conduite de la démarche de prévention, ainsi que du plan d'actions. Pour répondre à ses obligations, l'employeur doit donc élaborer **un programme annuel de prévention des risques professionnels**. L'évaluation des risques va déterminer les priorités d'actions de prévention.

Le tableau d'évaluation des risques que nous vous proposons est un outil d'aide à la décision pour la mise en place de ce programme, mais de nombreux éléments peuvent être pris en compte :

- ▷ la gravité du risque, bien sûr (principes généraux de prévention) ;
- ▷ la simplicité de l'action de prévention à mettre en place (ex. : porter des gants) ;
- ▷ son coût ;
- ▷ les acteurs impliqués (si cela dépend uniquement de l'organisation interne à l'association ou d'acteurs externes, par exemple la mairie pour les locaux) ;
- ▷ le nombre de personnes exposées, etc.

Etablir le programme d'actions signifie qu'il faut définir pour chaque risque identifié une mesure de prévention adaptée et dont les modalités de réalisation, le délai et le responsable sont clairement définis. Ce programme sera décidé en concertation avec les opérateurs et les instances représentatives des salariés. Les actions peuvent être diverses, depuis la rédaction d'une procédure jusqu'à des investissements « lourds », en passant par des actions sur l'organisation collective du travail.

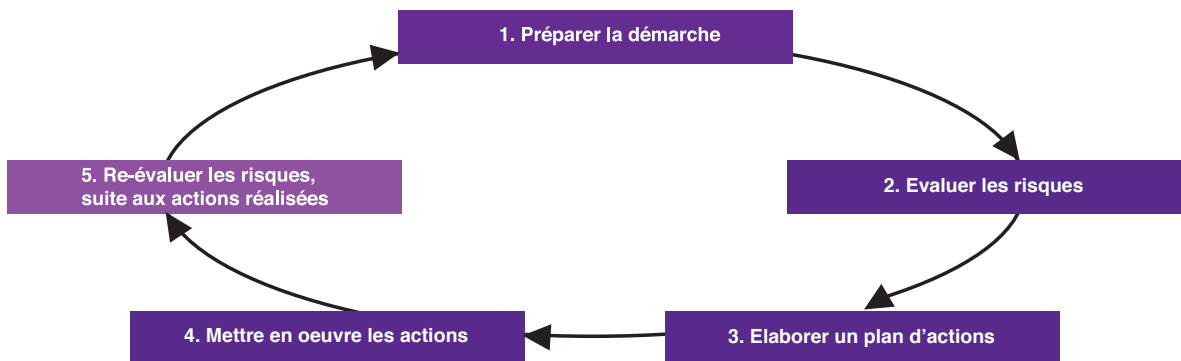
Par ailleurs, chaque **réfèrent** met en œuvre l'action qui lui a été confiée selon les modalités définies dans le plan d'actions. La direction devra s'assurer que le programme de prévention des risques professionnels se déroule conformément aux prévisions. Il peut être intéressant de faire régulièrement des réunions de suivi pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan de prévention, du respect du calendrier ainsi que pour éviter toute dérive dans le temps.

2. La démarche de réalisation et de mise à jour du DUERP

Une fois les actions de prévention mises en place, il est utile de procéder à une information en direction des salariés afin de communiquer sur les actions mises en œuvre. Cette phase permet de repérer des évolutions, et de **connaître leur impact sur le personnel de l'établissement**.

La prévention ne peut être source de progrès pour les structures et la santé des salariés qu'à la condition de s'assurer tout au long de la démarche de la mobilisation des personnes en mesure de modifier l'organisation et les conditions de travail : la direction dont c'est la prérogative, l'encadrement (responsables de services ou d'activités) en tant que maillon essentiel de la concrétisation des objectifs fixés, les salariés eux-mêmes qui, dans la réalisation de leur travail, peuvent enterrer ou ancrer ces pratiques.

2.6. La mise à jour du DUERP et le suivi des actions



55

Le Code du Travail prévoit la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Cette démarche peut être plus légère que celle de la rédaction initiale du DUERP, elle ne doit pas moins être formalisée et consignée au DUERP.

Comment peut-elle être menée ?

- ▷ Suivi de la veille sur les indicateurs définis précédemment : discussion avec le comité de pilotage et le CHSCT.
- ▷ Analyse des éventuels accidents du travail survenus au cours de l'année au moyen de la fiche pratique N°4.
- ▷ Echange dans le cadre des réunions d'équipe sur les situations de tension repérées lors de la rédaction du DUERP.
- ▷ Suivi des actions prévues dans le cadre du plan d'actions de prévention.

Un nouveau plan d'actions de prévention doit être défini à l'issue de ces échanges. Il doit à nouveau être annexé au DUERP, et sa mise en œuvre se fait sous la responsabilité du directeur de l'association.

Exemples d'évaluations des risques professionnels

[3.1.] - La fonction accueil, un poste sensible et isolé	_____ p. 58
[3.2.] - Les ALSH, une organisation complexe	_____ p. 63
[3.3.] - La petite enfance, des métiers en tension	_____ p. 67
[3.4.] - L'organisation collective du travail	_____ p. 71
[3.5.] - L'aménagement des locaux et des postes de travail	_____ p. 74
[3.6.] - Le statut de l'emploi	_____ p. 76

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Nous avons présenté dans ce guide les risques professionnels dominants dans la branche des acteurs du lien social et familial (fiche pratique N°2, page 25).

Cependant, si ces éléments sont communs à l'ensemble des associations relevant de la branche, cela ne signifie pas pour autant que les solutions peuvent être trouvées « a priori ». Comme nous l'avons déjà indiqué, il est nécessaire, pour mettre en œuvre des modalités d'organisation du travail « protectrices », de le faire avec les salariés concernés, en tenant compte de leur histoire, de celle de l'association, de celle des collectifs de travail, de l'expérience acquise, des « façons de faire » qui se sont développées, etc.


Au-delà même de cet ancrage des actions de prévention dans l'histoire et d'activité « réelle » de chaque collectif de travail, l'enjeu de la prévention est d'abord de (re)donner aux salariés une prise sur leur propre activité de travail.

Bref, en matière de prévention, il n'y a de « bonnes pratiques » qu'en matière de démarche, mais pas en termes de solutions « toutes faites », même adaptées à l'activité.

Cependant, il nous a semblé intéressant, après avoir présenté la démarche que nous préconisons, de pouvoir en montrer les effets en termes de pistes d'actions, à partir de situations particulières abordées par les associations ayant participé au projet.

Certaines thématiques ont été abordées dans plusieurs associations, et les éléments soulevés comme les pistes de solutions montrent la diversité des propositions issues des groupes de travail. Il s'agit de quelques exemples de thématiques, qui ne reprend pas l'ensemble des situations à risque, et qui se donnent comme objectifs de montrer la nécessité de construire collectivement des réponses adaptées au contexte.

On rencontre dans les associations relevant de la branche des acteurs du lien social et familial de nombreux métiers, au-delà de ceux dont il est question ici : aide à domicile, travailleurs sociaux, accueil de demandeurs d'asile, cuisiniers, régisseurs, responsables de chantiers d'insertion, animateurs sportifs, etc.

CIDES réalise de nombreux outils de prévention pour l'ensemble des branches professionnelles et secteurs d'activités de l'économie sociale, qui peuvent venir compléter les éléments présentés ici. Ils sont accessibles sur :  <http://cides.chorum.fr> ► rubrique « Guides »

3.1. La fonction accueil, un poste sensible et isolé

La fonction accueil est un poste de travail qui revêt une grande importance dans les centres sociaux. Les personnes chargées de l'accueil sont souvent expérimentées. Elles remplissent des missions diverses, essentielles à la vie du centre social, et jouent un rôle de premier plan vis-à-vis des usagers.

De ce fait, les personnes chargées de l'accueil sont particulièrement concernées par les tensions liées aux attentes sociales des usagers vis-à-vis du centre social, renforcées dans la période actuelle de crise. Elles peuvent aussi remplir des missions qui permettent une bonne articulation de l'ensemble des activités du centre social.

Cependant, l'activité déployée dans le cadre de ces missions n'a pas toujours une bonne visibilité au sein des

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

équipes, et les personnes chargées de l'accueil peuvent être confrontées à un certain isolement.

Dans les tableaux ci-dessous, nous reprenons des situations identifiées par différentes associations, leur inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et les pistes d'actions envisagées suite à l'élaboration du DUERP. Il s'agit d'extraits qui ne reprennent ni la totalité des missions des personnes en charge de l'accueil, ni l'ensemble des risques identifiés dans le DUERP.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accueil physique des adhérents et public.	Tension avec le public. Agressions verbales et physiques du public.	Risque psychosocial lié aux relations avec le public pouvant avoir un impact sur la vie personnelle, générer du stress.	Formation à la gestion du stress (secrétariat accueil).	Mettre en place un cahier d'alerte, consigner des situations jugées comme difficiles et procéder à un débriefing systématique collectivement. Adopter de façon concertée des règles de conduite cohérentes face à ces situations. En cas d'agressions graves, porter plainte. Envisager la mise en place d'un système d'alerte. Faire appel au médecin du travail ou à un appui externe lorsque les situations sont jugées difficiles psychologiquement.
Saisie de données. Préparation, élaboration et contrôle de documents.	Réaliser des tâches complexes (compter, mémoriser) dans un lieu d'accueil marqué par le flux des entrées et des sorties, l'accueil physique et téléphonique des adhérents.	Risque lié au bruit générant une gêne, un inconfort, de la fatigue, irritabilité et agressivité, source de stress lors des périodes de forte activité.	RAS	Prévoir des plages horaires d'accueil téléphonique et physique.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Temps de réunion.	Non-participation au temps de réunion d'équipe.	Risque lié à l'organisation du travail pouvant générer du stress professionnel et se manifestant par une pression psychologique due au manque de reconnaissance.	RAS	Favoriser la participation au temps de communication.

Dans cet exemple, on voit l'importance des situations de tension avec le public, qui font partie intégrante de la fonction accueil dans les centres sociaux. On peut constater l'intérêt de la mise en œuvre d'une réflexion autour du DUERP, qui permet de passer d'actions de prévention « secondaire » (formation à la gestion du stress, qui outillent les salariés de façon individuelle et n'agissent pas sur les causes) à des actions de prévention « primaire », plus efficaces du point de vue de la santé des salariés.

La démarche de mise en œuvre du DUERP a également permis, dans cette association, la prise de conscience des conditions de travail de la personne en charge de l'accueil et l'adoption de mesures facilitant son organisation et son intégration à l'équipe.

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accueil public.	Salle d'attente dans le bureau de l'accueil.	Agressions verbales car impatience des familles. Bruit dû aux enfants et à la porte qui s'ouvre continuellement.	Calme les gens. Mise à disposition de journaux et proposition de café pour faire patienter les personnes.	Possibilité de faire appel à un collègue. Système d'alerte qui doit être mis en place. Noter sur un carnet dès qu'il y a un comportement inacceptable.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Faire des photocopies.	Même photocopieuse pour tous les salariés.	Complexifie le travail. Retarde le travail en cours.	RAS	Mettre en place un système d'impression différé. Au début de chaque photocopie, une page peut indiquer à qui est la photocopie.
Ouvrir et fermer les volets.	Se sert d'une chaise. Poids des volets.	Chute, risque de lésions. TMS (mal au poignet).	Certains collègues ferment eux-mêmes les volets en sortant de la pièce où ils sont.	Avoir un planning impliquant tous les salariés permettant de faire un roulement. Peut être réalisé à deux. Concerne aussi le ramassage des poubelles.

Dans cet exemple, au-delà de l'importance des situations de tension avec le public, on constate que la personne chargée de l'accueil, est, de fait, en charge d'activités pour l'ensemble du centre social (volets, poubelles), sans qu'une réflexion collective n'ait eu lieu jusque là sur un possible partage de ces tâches. De plus, la réalisation du DUERP a permis de poser de façon collective des questions sur l'usage du matériel (photocopieur), et de trouver des solutions simples permettant une amélioration des conditions de travail.

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Agressions physiques ou verbales du public.	Accueil des usagers.	Fortes exigences émotionnelles, facteur de risques psychosociaux.	Présence d'un cahier permettant de recenser les conflits. Dépôt de plainte en cas d'agression physique. Possibilité de communiquer l'information rapidement en cas d'agression physique. Formation à la gestion des conflits et aux situations violentes. Discussion sur l'événement lors des réunions d'équipe. Convocation des personnes concernées pour un rendez-vous et médiation.	Permettre un débriefing après chaque situation problématique (ce que l'on a géré, ce qu'il faut améliorer, etc.).

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Ce troisième exemple souligne également la prégnance des questions liées aux tensions avec les usagers dans le cadre de l'accueil du centre social, et l'importance du cadre collectif pour agir sur ces questions.

Exemple 4 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accueil public	Ecoute fréquente de personnes en situation de détresse.	Charge mentale.	Réunions d'équipe. Aide apportée à l'utilisateur. Ecoute de nature à stopper les tensions.	Réalisation d'un « indicateur de risques psychosociaux ».
	Incivilités, agressions verbales ou physiques (personnes droguées ou alcoolisées pénétrant dans l'équipement).	Exposition exceptionnelle mais pouvant potentiellement amener des atteintes graves à la santé.	Procédure en cas d'agression. Pas de travail isolé sauf exception (été). Configuration des locaux (panneaux vitrés) conçue pour que les salariés se voient. Bouton presseur à l'accueil sur certains équipements.	Formaliser l'obligation d'avertir le siège en cas de travail isolé et de travailler portes fermées. Systématiser sur tous les équipements l'installation de boutons presseurs à l'accueil. Organisation de réunions transversales au siège avec un psychologue.
Ouverture rideaux de fer sur certains équipements.	Poids et accessibilité. Equipement défectueux.	Lombalgies.	RAS	A remplacer ou à réparer.

Dans ce dernier exemple, la question des relations avec le public a également été abordée sur le plan de la charge mentale que représente pour la personne chargée de l'accueil le fait de recevoir en permanence des personnes en situation de détresse sociale.

On retrouve également la présence de risques liés à des tâches de gestion quotidienne des locaux (rideau de fer), qui ont pu être pris en compte grâce à la démarche de rédaction du DUERP.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

3.2. Les ALSH, une organisation complexe

De nombreux centres sociaux prennent en charge l'organisation d'activités de loisirs pour les enfants, le mercredi, pendant les vacances scolaires ou le soir après l'école. Ces activités sont parfois dans des locaux séparés, et animées en grande partie par des salariés en CDD et à temps partiel. Ces situations ne favorisent pas la prise en compte des risques professionnels pour les salariés permanents et occasionnels en charge de ces activités.

Dans les tableaux ci-dessous, nous reprenons des situations identifiées par différentes associations, leur inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et les pistes d'actions envisagées suite à l'élaboration du DUERP. Il s'agit également d'extraits.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Installation, préparation du matériel et accueil des enfants.	Récupérer du matériel situé en hauteur, derrière une voie d'accès à l'aide d'une chaise de façon répétée et souvent interrompue par les adhérents se présentant pour l'activité.	Risque de chute de hauteur pouvant générer des blessures physiques ou divers traumatismes.	RAS	Prévoir l'achat d'un escabeau afin de prévenir les déséquilibres et favoriser des conditions ergonomiques. Favoriser l'accessibilité des espaces de rangement et des objets stockés.
Surveiller une activité en cours et installer le matériel pour une autre située dans une autre salle.	Réaliser de nombreux va-et-vient entre les deux lieux impliquant des déplacements dans les escaliers avec des contraintes de temps.	Risque de chute de plain-pied pouvant générer des blessures physiques.	Rampes dans les escaliers. Aménagement des horaires d'entretien des sols. Revêtement du sol antidérapant (centre de loisir primaire).	Aménager les horaires de façon à ce qu'il n'existe pas de chevauchement d'activités et que le personnel puisse prendre le temps de s'organiser.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Installation, rangement du matériel et autres supports. Installation du jeune public.	Déplacer, soulever, porter du matériel ou des enfants de façon répétée.	Risque lié aux manutentions manuelles se manifestant par des douleurs au niveau dorsolombaire.	Manutention en équipe si déplacement de matériel imposant. Formation « gestes et postures » programmée pour le centre de loisir.	Privilégier une réflexion en groupe autour des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▷ manutention manuelle de charges ; ▷ position à genoux ; ▷ posture accroupie, en torsion. Privilégier les formations « PRAP » réalisées par les CARSAT. Respect des pauses réglementaires.

Dans cet exemple, on observe une question importante dans les activités d'animation : le transport de matériel, l'aménagement permanent des locaux et leurs conséquences en termes de problèmes de dos ou de chutes pour les salariés.

Les réponses à ces questions sont diverses : organisation matérielle, organisation collective du travail, pauses permettant la récupération, formations des salariés. Les formations à privilégier sont les formations « Prévention des risques liés à l'activité physique » (PRAP) mises en place par les CARSAT, qui comprennent une part d'analyse des situations de travail pour permettre une action sur l'environnement et l'organisation. Si ces formations sont mises en place, un échange entre les salariés après la formation doit permettre de revenir sur les situations de travail et sur les évolutions de l'organisation à prévoir.

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Quantité de travail.	10h de travail par jour pendant les vacances scolaires. L'été 10h par jour pendant 20 jours.	Fatigue physique et mentale (stress, épuisement, énervement, etc.) Impact sur la vie personnelle.	Réflexion sur les horaires d'été pour les animateurs permanents.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Accueil des nouveaux animateurs.	Pas toujours le temps de s'en occuper. Doivent souvent leur expliquer ce qu'il faut faire.	Augmente la charge de travail (fatigue).	Accueillir les nouveaux animateurs un peu avant l'arrivée des enfants. Elaborer des fiches de poste et un livret d'accueil.
Gardereries du soir.	Peut aller jusqu'à 80 enfants dans la même pièce.	Gêne due au bruit, stress, énervement. Risque bactériologique.	Séparer les enfants en petits groupes avec des activités à réaliser. Respecter les règles d'hygiène.
Pauses.	Se font dehors même l'hiver.	Pas de pause permettant une coupure réelle donc plus de fatigue.	Aménager un lieu pour réaliser les pauses.

Dans ce deuxième exemple sont présentés des risques liés à l'organisation de l'activité des animateurs et avec les enfants. Dans les pistes de prévention identifiées sont abordées les questions de l'organisation des horaires et des pauses, de l'accueil, de la formation et de l'intégration des nouveaux animateurs, et de la réflexion sur les activités elles-mêmes avec les enfants.

Ces pistes d'actions se situent nettement dans le champ de la prévention primaire, qui agit sur les causes des risques et peut avoir une réelle efficacité sur le bien-être au travail des salariés.

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accompagnement dans les gestes de tous les jours (sanitaires et repas).	Se pencher au-dessus des têtes des enfants sans flexion des genoux pour couper de la viande par exemple. Position accroupie (aide à l'habillage et au déshabillage).	Risque lié aux postures et aux gestes répétitifs (dorsalgies).	Roulement pour le déjeuner. Possibilité de récupération physique de quelques minutes répétée dans le temps.	Privilégier lors de la réalisation d'opérations de nettoyage du mobilier enfance la position assise (prévoir par exemple l'achat d'un tabouret à roulette).

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Installation, rangement du matériel et autres supports. Installation du jeune public.	Déplacements à pied dans des zones de circulation communes dangereuses (carrefour sans passage piétons et sans visibilité).	Risque lié à la circulation (accidents).	Respect des normes de sécurité (2 animateurs pour les sorties). Annulation des activités systématique si impossibilité d'assurer un accompagnement à 2 animateurs.	Munir les personnes situées en début et surtout en fin de colonne de dispositifs rétro réfléchissants (ex : gilets lumineux, bandeaux lumineux). Actions de formation sur les règles de circulation en groupe. Rappel des règles de circulation aux enfants avant toute sortie. Intégrer ces règles dans un livret d'accueil.
Temps d'accueil et d'animation, des repas et des collations.	Exposition de façon continue aux cris du jeune public (10 h). Exposition plus intense lors des repas, goûter, aide au devoir. Etre obligé de lever la voix pour communiquer avec ses collègues.	Risque lié au bruit générant des maux de tête, fatigue, énervement, extinction de voix, agressivité au sortir du travail et pouvant induire du stress.	Organisation des activités en petits groupes selon l'âge des enfants.	Réaliser des activités plus calmes avant les temps de repas ou de collations et ayant un but collectif (ex : préparer une fête, etc.). Eviter les jeux sonores les jours de pluie ou de forte affluence. Respect des pauses réglementaires (20 min).
Animation et accompagnement dans les activités du jeune public.	Surveiller une activité présentant un danger pour la sécurité des enfants (ex : activité cirque).	Risque de charge mentale générant fatigue, irritabilité (énervement, impatience) et stress.	RAS	Favoriser la présence de 2 animateurs sur des activités nécessitant plus de surveillance.

Dans ce troisième exemple, on aborde les questions des postures physiques, qui entraînent à terme des problèmes de dos et du risque routier. Les pistes d'actions retenues peuvent intégrer de l'achat de matériel, parfois très simple et pouvant facilement entrer dans le cadre du budget du centre social, mais aussi des

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

questions d'organisation collective, et de formation des nouveaux animateurs.

Sur les risques liés à l'activité (bruit, fatigue, tension liée à la surveillance, etc.), les pistes d'actions de prévention portent essentiellement sur l'activité elle-même et sur l'organisation collective du travail.

3.3. La petite enfance, des métiers en tension

Les risques professionnels, dans les crèches, sont essentiellement des risques dits « organisationnels », c'est-à-dire liés à l'ensemble des aspects de l'organisation du travail. De très nombreux facteurs influent : l'environnement et les partenariats, qui déterminent les moyens matériels, l'organisation des équipes, des responsabilités, de l'activité elle-même, les modalités de régulation collective, les contraintes liées aux relations avec les enfants, le bruit, les relations avec les parents, et également des contraintes physiques (matériel, locaux, etc.).

Dans les tableaux ci-dessous, nous vous présentons des extraits de DUERP : des situations identifiées par différentes associations, leur inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et les pistes d'actions envisagées suite à l'élaboration du DUERP.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Activités à hauteur d'enfants.	Position à genoux pour nettoyer les mains des enfants. Assises en position basse pour les repas ou autres activités.	Douleurs aux jambes. Fatigue. Lombalgies. Dorsalgies.	Les professionnelles plient les jambes lorsqu'elles portent les enfants. Coopération (demande d'aide aux collègues). Formation gestes et postures intégrées aux cursus de formation professionnelle. Chaises d'adultes à hauteur d'enfants, mais inconfort et douleurs aux genoux.	Varier les positions au cours de la journée en utilisant différents types de sièges : coussins, chaises basses à roulette et à hauteur d'enfants. Tester le matériel avant son achat et contacter d'autres crèches pour avoir des échanges sur le matériel utilisé. Réaliser une formation PRAP. Développer la participation active de l'enfant « utilisation systématique » de l'escalier pour le change : organiser une réunion de l'équipe sur les modalités d'utilisation de l'escalier pour le change. Pour les déplacements d'un étage à un autre (atelier musique) : favoriser les déplacements autonomes de l'enfant et limiter au maximum le port des enfants.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Dans cet exemple, on constate l'importance de la charge de travail sur le plan physique. Les formations « Gestes et postures » intégrées aux cursus de formation initiale sont nécessaires mais insuffisantes. Dans cette crèche, le souhait d'organiser une formation « Prévention des risques liés à l'activité physique » (PRAP), qui intègre la question de l'organisation de l'activité et va plus loin en matière de prévention, a été émis à l'occasion de la réalisation du DUERP.

Une autre piste importante est celle du « test » du matériel avant son achat : en effet, le matériel peut être mal adapté à l'usage (fauteuils pour donner le biberon lourds à manipuler que l'on ne sort pas, escaliers pour le change qui nécessitent de la manutention, etc.), en fonction des modalités d'organisation de la crèche, et dans ce cas ne sera pas utilisé.

De plus, on constate l'importance d'une réflexion autour de l'organisation collective, mais surtout du projet (autonomie des enfants), en lien avec les conditions de travail.

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Equipements lourds et manquant de moyens de préhension déplacés plusieurs fois par jour.	Déplacements des tapis de jeux, bancs, barrières, tables, chaises, bacs de vêtements, jeux.	Risques de TMS et dorsalgies.	<p>Créer des espaces délimités pour éviter de déplacer le mobilier, en tenant compte de la question du nettoyage du sol.</p> <p>Faire participer les enfants pour le rangement des jouets (réduction des flexions du dos pour ramasser les petits objets).</p> <p>Changer les bacs de vêtements pour des poches en tissu.</p> <p>Développer des bacs de rangement sur roulettes.</p>
Port des enfants.	Accueil, change, soins, repas, mise au lit, activités, etc.	Risques de TMS et dorsalgies.	<p>Développer des stratégies avec les professionnels pour limiter le port des enfants sans remettre en cause le sens du travail et la vision du travail bien fait.</p> <p>Revoir les systèmes de verrouillage des barrières et portes pour faciliter leur usage avec un bébé dans les bras.</p>

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Niveau sonore.	Pleurs, cris des enfants, chocs d'objets, déplacement des tables, jeux libres des enfants.	Fatigue et stress. Majoration du risque de TMS.	Coffrer les radiateurs, recouvrir les tapis, éviter les jouets bruyants. Éviter de déplacer le mobilier : zones fixes. Permettre la constitution d'îlots avec des « paravents mobiles » pour casser le groupe et diminuer le volume sonore.
Sieste, sommeil.	Certains enfants sont plus agités que d'autres.	Niveau sonore générateur de fatigue et de stress.	Répartir les enfants dans les dortoirs en fonction de leur capacité à dormir plutôt que par section. Rassembler les enfants éveillés tôt dans la même salle plutôt que par section, pour trouver des marges de manœuvre dans l'organisation du travail. Réflexion sur la polyvalence des professionnels et la rotation des équipes.

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Activités libres proposées aux enfants.	Bruit occasionné par les pleurs, les cris.	Fatigue. Maux de tête. Irritabilité.	Constitution de petits groupes répartis sur l'ensemble de la pièce principale pour atténuer le bruit. Possibilité de prendre une pause (ponctuelle). Coopération (possibilité de demander à une collègue de prendre le relais si la situation devient compliquée à gérer).	Privilégier les activités dirigées, en tenant compte du projet pédagogique (autonomie de l'enfant). Organiser autant de groupes d'enfants qu'il y a d'adultes présents pour réduire la taille des groupes d'enfants.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accueil et intégration de nouveaux salariés.	Surcharge de travail liée au manque d'expérience des nouveaux salariés et au temps à consacrer à leur accompagnement.	Stress.	Fiches de postes. Projet pédagogique en cours de construction.	Envisager la mise en place d'un livret d'accueil avec : <ul style="list-style-type: none"> ▷ règlement intérieur ; ▷ fiche de poste ; ▷ organisation, déroulement d'une journée-type, règles de vie ; ▷ organigramme ; ▷ projet pédagogique.
Présence de professionnelles en contrat CAE.	Impossibilité de se projeter dans l'avenir.	Stress.	Politique de recrutement basée sur la pérennisation des contrats.	Poursuivre la transformation des contrats en CAE/CDD en CDI.

Ces exemples montrent également l'importance de mener une réflexion avec les professionnels concernés sur l'organisation du travail, incluant les questions matérielles et d'organisation de l'espace, la réflexion sur le projet pédagogique, le contenu des missions de chacun, l'entraide organisée, la polyvalence éventuelle, etc.

Les questions nécessitant des engagements budgétaires (embauches), ainsi posées, peuvent également plus facilement faire l'objet d'un échange avec les financeurs.

Exemple 4 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Certaines poignées de portes sont à la hauteur d'enfant.	Possibilité pour les enfants d'ouvrir certaines portes y compris l'entrée.	Stress.	Changements de certaines poignées de portes à hauteur d'adultes en cours depuis bientôt deux ans (propriétaire des locaux : la collectivité).	Propriétaire des lieux a été interpellé : à suivre.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 5 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Ancienneté importante.	Certaines professionnelles souhaitent évoluer professionnellement dans la structure ou dans une autre.	Usure liée à la forte implication physique et mentale dans le travail auprès des jeunes enfants.	Mise en place de démarche de VAE et/ou de réorientation professionnelle par l'accès à des formations qualifiantes : démarche individuelle.

Les démarches de prévention peuvent nécessiter l'intervention de financeurs extérieurs, propriétaire, OPCA, etc.

Pour aller loin

 <http://cides.chorum.fr> ▶ rubrique « Guides » ▶ « Risques professionnels et qualité de vie au travail dans les crèches : les pratiques de prévention »

3.4. L'organisation collective du travail

Les situations de tension au travail sont liées à différents facteurs : charge de travail, possibilités de régulation, de répartition collective, soutien des collègues et de l'encadrement, etc.

Les exemples rassemblés ici portent sur des activités et des projets menés dans des centres sociaux. Nous reprenons des situations identifiées par différentes associations, leur inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et les pistes d'actions envisagées suite à l'élaboration du DUERP.

Ces exemples n'ont aucune valeur de « modèles », mais montrent que l'échange autour des situations de tensions peut amener à trouver des solutions simples à mettre en œuvre.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Echéances à respecter.	Pression temporelle, exigences du travail.	Pression temporelle, exigences du travail. Frustration car travail réalisé dans l'urgence. Stress dû aux délais trop courts. Augmentation de la charge de travail donc fatigue.	Organiser des réunions sur le partage des tâches, la charge de travail, la répartition des dossiers. Donner les moyens aux personnes de planifier, prioriser.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Charge de travail.	Tâches imprévues.	Stress. Impact sur la vie personnelle. Fatigue.	Organiser des réunions sur le partage des tâches, la charge de travail, la répartition des dossiers.
Travail administratif.	Prend beaucoup de temps et empiète sur le travail de responsable.	Frustration due au fait que la préparation de projet peut être des fois bâclée à cause de l'administratif qui prend du temps.	Réfléchir à un partage des tâches administratives.

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Accueil des nouveaux salariés.	Il n'y a pas de fiche de poste donc ne savent pas ce qu'on attend d'eux.	Stress.	Explication donnée par l'encadrant lors de l'embauche des salariés.	Elaborer des fiches de poste et un livret d'accueil.

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Renseigner les personnes (accueil).	Manque d'informations pour pouvoir renseigner les personnes. Tous les plannings d'activités ne sont pas remis à l'accueil.	Agressions verbales. Frustration. Stress. Ne pas pouvoir répondre aux usagers. Risque de déranger certains collègues pouvant être en rendez-vous.	Se mettre d'accord sur une liste d'informations dont l'accueil a besoin et mettre en place un planning. Améliorer le partage des informations entre les collègues. Augmenter la fréquence des réunions, des échanges avec le directeur.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Exemple 3 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Relations de travail (accueil).	Manque de soutien.	Manque de reconnaissance. Travail pas toujours pris au sérieux. Sentiment d'isolement parfois.	Formaliser des fiches de poste. Organiser des réunions sur les difficultés rencontrées dans le travail.

Exemple 4 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Animation des activités.	Survenue régulière d'absences obligeant à annuler ou modifier la programmation des activités et à réaliser des activités moins adaptées aux âges et besoins des enfants, de façon fréquente.	Risque lié à l'organisation du travail pouvant générer du stress.	Distribution et répartition des tâches entre les intervenants. Remplacement en interne par la responsable de secteur. Embauche de CAE.	Organiser les présences par un rappel systématique des animateurs la veille d'une activité importante. Réflexion collective sur comment responsabiliser les CAE sur des activités particulières (mini-projets) en prenant en compte leurs préférences. Agir sur le sentiment d'appartenance au groupe. Envisager l'embauche d'un CDI.

Dans l'ensemble de ces exemples, on constate l'importance que la rédaction du DUERP a pu avoir pour les salariés concernés. Le fait de se poser la question de l'organisation du travail et des tensions qui s'y font jour ont permis d'imaginer des actions :

- ▷ régulation collective de la charge de travail, répartition différente des tâches ;
- ▷ réflexion sur la circulation de l'information au sein du centre social ;
- ▷ accueil des nouveaux salariés ;
- ▷ suivi particulier des personnes en contrat d'insertion, etc.

Sur ces questions, la présence d'un administrateur dans le comité de pilotage de la démarche peut également permettre de bénéficier d'un soutien du conseil d'administration s'il y a des décisions budgétaires à prendre.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

3.5. L'aménagement des locaux et des postes de travail

La question des locaux est souvent compliquée, dans la mesure où les centres sociaux et crèches ne sont que rarement propriétaires, et sont même parfois occupants à titre gratuit de locaux municipaux.

Cependant, cette question peut avoir une incidence réelle sur les conditions de travail des salariés, il est donc utile de l'aborder dans le cadre de la réalisation du DUERP.

Nous présentons ici des situations identifiées par différentes associations, leur inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et les pistes d'actions envisagées suite à l'élaboration du DUERP.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Aménagement des locaux.	Sont vétustes et pas adaptés pour accueillir des enfants.	Présence d'amiante donc risque avéré pour la santé.	RAS	Travaux de réhabilitation.
Travail administratif en ALSH.	Réalisé sur le mobilier adapté aux enfants.	Inconfort pour travailler, douleurs dorsales.	RAS	Organiser un espace de travail à hauteur d'adulte (derrière un comptoir par exemple).
Locaux.	Bureau qui n'est pas fermé et qui se trouve dans le passage.	Interruptions, gêne due aux bruits.	Change d'endroit à partir de 16h30 mais se retrouve sur du mobilier pour enfant.	
Mauvaise adaptation des locaux.	Partage du bureau avec d'autres collègues.	Manque d'intimité, gêne due aux bruits. Perturbe le travail, déconcentre donc augmente la charge de travail.	Change de bureaux parfois pour les entretiens avec les personnes. Respect des autres collègues.	Organiser un planning pour avoir un bureau isolé quand il y a besoin d'être isolé.

Dans ce premier exemple, on constate que si certains travaux doivent être pris en charge par le propriétaire des locaux, ce n'est pas le cas pour tous. Des actions de prévention efficaces peuvent consister en l'achat de mobilier ou en organisation des plannings.

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

Pour les questions de sécurité relevant des locaux, à voir avec leur propriétaire (insalubrité, mauvaise isolation, peintures au plomb, amiante, etc.), un courrier indiquant les risques encourus par les salariés et les usagers, et demandant la réalisation de travaux, peut être utile. Il peut en être fait copie à différents interlocuteurs externes (CARSAT par exemple).

Exemple 2 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Moyens de prévention	Pistes d'actions
Travail à l'extérieur (jardin potager).	Pas d'installations sanitaires.	Atteinte à la santé (hygiène), atteinte au confort nécessaire à la réalisation de l'activité. Dégradant pour les personnes. Illégal.	Utilisation des sanitaires d'une salle des fêtes.	Mettre en place les installations nécessaires.
Ambiance thermique (accueil).	Porte souvent ouverte (courants d'air l'hiver, chaleur importante l'été).	Gêne due au froid ou au chaud, donc inconfort dans le travail. Risque de tomber malade.	Port de tenue chaude l'hiver, fermeture à moitié des volets l'été.	Demander au propriétaire l'installation d'une double porte faisant sas.
Locaux (accueil).	Manque de place notamment en cas de grande affluence.	Inconfort dans le travail. Perturbe la réalisation du travail.	RAS	Les jours de grande affluence, les pauses café des collègues peuvent se faire en cuisine pour éviter de complexifier la gestion de l'espace et du travail.

Dans ce second exemple, on retrouve la nécessité de prise en charge de travaux par le propriétaire, mais aussi des questions relevant de l'organisation collective du travail.

Pour aller loin

 <http://collectif34.free.fr> ► rubrique « *Les Outils* » ► « *Guide prévention des risques professionnels* » : beaucoup d'éléments sur les points à prendre en compte dans les projets d'aménagement ou de construction de crèches

3. Exemples d'évaluations des risques professionnels

3.6. Le statut de l'emploi

L'insécurité d'emploi est un facteur de risque psychosocial. La présence de contrats précaires a également une incidence sur la charge de travail des salariés permanents, du fait du manque d'expérience, de formation, et de connaissance du projet associatif et des usagers des salariés débutants.

C'est donc une question qui peut s'intégrer dans l'analyse des risques professionnels.

Dans l'exemple ci-dessous, la piste d'action retenue est celle d'un échange formalisé avec les financeurs.

Exemple 1 : Situations de travail	Modalités d'exposition aux risques	Risques identifiés	Pistes d'actions
Contrat, statut de l'emploi.	Contrat CAE de 26 heures.	Insécurité socio-économique : stress dû au fait de ne pas savoir si le contrat sera reconduit. Impossibilité de se projeter dans l'avenir et d'avoir des projets.	Engager la discussion avec les financeurs pour aller vers la transformation du CAE en CDI.

Rappelons que, sur les questions budgétaires, la présence d'un administrateur dans le comité de pilotage de la démarche peut permettre de bénéficier d'un soutien du conseil d'administration s'il y a des décisions budgétaires à prendre, ou d'un soutien vis-à-vis des financeurs (présence du président et du trésorier de l'association lors d'une rencontre avec la mairie, le conseil général, etc.).

Ressources

- [4.1.] - **Pour les adhérents de Chorum** _____ p.78
- [4.2.] - **Le rôle des services de santé au travail, au-delà de la visite médicale** _____ p.78
- [4.3.] - **Les CARSAT, CRAM et CGSS** _____ p.78
- [4.4.] - **L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)** _____ p.79
- [4.5.] - **Documentation sur la santé et la sécurité au travail : l'INRS** _____ p.79

4.1. Pour les adhérents de Chorum

- ▷ Le **guide pratique** « Santé au travail et prévention des risques professionnels dans l'économie sociale » : tous les apports juridiques et méthodologiques sur la prévention des risques professionnels.
- ▷ Des **séminaires décentralisés**, réservés aux adhérents de Chorum, qui permettent de bénéficier gratuitement de l'apport d'experts et d'échanger avec d'autres structures de l'économie sociale confrontées aux mêmes questions.
- ▷ Une **offre de formation** spécifiquement conçue pour répondre aux problématiques des métiers de l'économie sociale, des tarifs négociés, des organismes de formation sélectionnés.

 <http://cides.chorum.fr> ▶ rubrique « **Services aux adhérents** »

4.2. Le rôle des services de santé au travail, au-delà de la visite médicale

Le **médecin du travail** est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son **avis** sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail établit et met à jour une **fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Cette fiche d'entreprise est un **point d'appui** utile à l'employeur pour identifier les atteintes à la santé et les risques présents dans la structure. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur.

Des **IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)** peuvent également intervenir. Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de prévention : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation, etc.

4.3. Les CARSAT, CRAM et CGSS

Les CARSAT ont pour mission de développer et de coordonner la prévention des risques professionnels ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

4. Ressources

Pour cela, elles disposent :

- ▷ de **moyens techniques** : conseils, étude d'un poste de travail, d'une machine, aménagement d'un nouvel atelier, etc. ;
- ▷ de moyens réglementaires ;
- ▷ de **moyens d'incitation financière** ;
- ▷ de « Comités Techniques Régionaux » (C.T.R.), ayant une fonction de conseil dans les choix et orientations et assurant le relais avec les entreprises industrielles de la circonscription ;
- ▷ d'équipes de techniciens constituées d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité.

Annuaire des CARSAT, CRAM et CGSS :

 <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr> ▶ rubrique « **Contact** »

4.4. L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Le réseau ANACT se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), établissement sous tutelle du ministère en charge du travail, et de 25 associations régionales (ARACT ou antenne), structures de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (ANACT-DRTEFP) et les Régions.

Le site de l'ANACT fournit une **documentation** (fiches pratiques, guides) téléchargeable.

Les actions du réseau des ARACT comportent des **interventions courtes** destinées aux PME ou associations. D'une durée de 5 jours, ces interventions (diagnostic et identification de préconisations) sont gratuites pour la structure qui en bénéficie. Elles peuvent être particulièrement utiles dans le cas de risques liés aux contraintes physiques (manutention, port de charges, problèmes de dos, d'articulations...).

Une **aide financière** est accessible dans le cadre du FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail) : c'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

Coordonnées des ARACT :

 <http://www.anact.fr> ▶ sur la page d'accueil, rubrique « **Carte de France** »

4.5. Documentation sur la santé et la sécurité au travail : l'INRS

La documentation de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) donne toujours des éléments de compréhension du risque, des conditions de sa survenue, de ses conséquences, et des démarches de prévention adaptées.

 <http://www.inrs.fr>

Annexes

[A.1.] - Extraits du Code du Travail	_____ p. 82
[A.2.] - Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002	_____ p. 85
[A.3.] - Accord cadre prévention santé au travail	_____ p. 101

QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIVRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.

Article 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 :

- 1 Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2 Des actions d'information et de formation ;
- 3 La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1 Éviter les risques ;
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent pas 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 le 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'état d'évolution 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, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 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.

Article 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.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre 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.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L.4121-3-1

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en oeuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Article 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 oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Section 1 : Document unique d'évaluation des risques

Article 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.

Article 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.

Nous reprenons ici uniquement une partie de la circulaire, hors annexes.

Pour télécharger cette circulaire sur Internet : www.circulaires.gouv.fr

Ministère de l'emploi et de la solidarité

Direction
des relations du travail

Sous-direction des conditions
de travail et de la prévention
des risques du travail

**Bureau de l'amélioration des
conditions de travail et de
l'organisation de la
prévention - CT 1-2**
39-43 quai André-Citroën
75739 Paris 07 cedex 15

Téléphone : 01 44 38 26 53
Télécopie : 01 44 38 27 67

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 1F/mn
(Modulo 0,50 F)
internet : www.travail.gouv.fr

CIRCULAIRE N° 6 DRT du 18 avril 2002

prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

- MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE REGION
- MADAME ET MESSIEURS LES DIRECTEURS REGIONAUX DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE DEPARTEMENT
- MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS DEPARTEMENTAUX DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES INSPECTEURS ET CONTROLEURS DU TRAVAIL

L'évaluation *a priori* des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont - systématique et exhaustif - des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles-musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.

Dans cette perspective, en reposant sur une approche globale et pluridisciplinaire - c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle - la démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels.

Introduite pour la première fois en droit français du travail, en 1991, l'évaluation des risques connaît une nouvelle avancée, avec la parution du décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, les acteurs de la prévention disposent désormais d'une base tangible pour la définition de stratégies d'action dans chaque entreprise.

La présente circulaire vise à fournir à l'ensemble des services des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs externes. Ce dispositif crée, en effet, un instrument juridique contraignant dont la mise en œuvre demeure néanmoins souple, puisque les modalités techniques de l'évaluation des risques ne sont pas précisées par le décret. Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise impulsées par les services déconcentrés du ministère, depuis 1995, afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle.

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur. Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au-delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

1. POINTS DE REPÈRE : la directive – cadre et sa transposition en droit français

1.1. La directive

La directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, dite « directive – cadre », 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.

Alors que la plupart des dispositions de la directive – cadre préexistaient en droit français, la démarche d'évaluation *a priori* des risques, qui doit contribuer fortement à l'amélioration globale de la santé et de la sécurité et des conditions de travail, constitue la principale novation de ce texte communautaire, au regard de l'approche française classique.

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 œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.

1.2. La loi du 31 décembre 1991

Dès 1991, la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, c'est l'article L. 230-2 du code du travail qui traduit le droit communautaire (article 6 de la directive – cadre), au regard de 3 exigences d'ordre général :

- obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'article L. 230-2) ;
- mise en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels (II de l'article L. 230-2) ;
- obligation de procéder à l'évaluation des risques (III de l'article L. 230-2).

A ce titre, il convient de noter les arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2002 relatifs à l'amiante, qui imposent à l'employeur une obligation de résultat devant le conduire à une grande vigilance.

Ainsi, l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels.

Cette obligation générale a été déclinée par des prescriptions législatives et réglementaires spécifiques prises, depuis 1989, en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1). Elles correspondent, soit à un type de danger, d'agents ou produits dangereux (amiante, bruit, risque biologique, chimique, cancérigène, ...), soit à un type d'activité (manutention des charges, bâtiment – travaux publics, coactivité...).

Le présent décret vient, quant à lui, concrétiser le dispositif général mis en place en 1991, en complétant la transposition de la directive-cadre sous un angle juridique. D'une part, conformément à l'article 9 paragraphe 1 alinéa a) de la directive susvisée, il répond à l'obligation pour l'employeur de conserver les résultats de l'évaluation des risques qu'il a effectuée, en liaison avec les acteurs internes et externes à l'entreprise. D'autre part, il définit les modalités de mise à disposition du document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques, aux acteurs externes et internes à l'entreprise, parmi lesquels figurent les instances représentatives du personnel (article 10 paragraphe 3 alinéa a) de la directive).

2. ELEMENTS JURIDIQUES DU DECRET

Ce décret introduit deux dispositions réglementaires dans le code du travail. La première - article R. 230-1 - précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. A cette occasion, un chapitre préliminaire, intitulé « *Principes de prévention* », est inséré dans la partie réglementaire du titre III du livre II du code du travail.

La seconde disposition réglementaire est de grande portée puisqu'elle introduit un nouvel article R. 263-1-1, qui porte sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auquel celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

2.1. Forme et contenu du « *document unique* » (article R. 230-1, premier alinéa)

Dans son premier alinéa, l'article R. 230-1 du code du travail définit les modalités de la transcription des résultats de l'évaluation des risques, tant sur sa forme que sur son contenu.

2.1.1. La forme du « *document unique* »

Les résultats de l'évaluation des risques devront être transcrits sur un document unique, cela dans le souci de répondre à trois exigences :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;

- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;

- de traçabilité, la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

2.1.2. Le contenu du « *document unique* »

En application des dispositions législatives du code du travail (a) du III de l'article L. 230-2), l'employeur doit :

« *Evaluer les risques pour la sécurité et la santé 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* ».

Le premier alinéa de l'article R. 230-1 indique que cette opération consiste pour l'employeur à transcrire les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique qui comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Il convient d'y apporter deux précisions.

⑧ Premièrement, la notion d'« *inventaire* » conduit à définir l'évaluation des risques, en deux étapes :

1. Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;
2. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. A titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial - comme notamment le stress - pour le travailleur.

Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs des risques.

⑧ Deuxièmement, la notion d' « *unité de travail* » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le travail d'évaluation mené par l'employeur est facilité, en ce que les regroupements opérés permettent de circonscrire son évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Ainsi, les documents établis par le médecin du travail – la fiche d'entreprise –, par le CHSCT – l'analyse des risques –, par les fabricants de produits – les fiches de données de sécurité –, par exemple, ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur (voir annexe 2).

2.2. Mise à jour du document

Conformément à la nécessité d'inscrire l'évaluation des risques dans une démarche dynamique et donc, évolutive, le décret prévoit (article R. 230-1, second alinéa) trois modalités d'actualisation du document unique, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail dans l'entreprise.

- Le décret assure une garantie de suivi du document, dans la mesure où ce dernier doit faire l'objet d'une mise à jour au moins annuelle.
- Le document doit être actualisé lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2. Ce dernier prévoit la consultation préalable du CHSCT lorsqu'une telle décision est prise, désignant notamment « *toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».
- Le décret prévoit la mise à jour du « *document unique* », « *lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex.: troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

2.3. Accessibilité du document

Aux quatrième et cinquième alinéas de l'article R. 230-1, le décret indique que le document ainsi créé et mis à jour par l'employeur doit être tenu à la disposition d'une série d'acteurs qu'il convient de classer en deux catégories.

2.3.1. Les acteurs internes à l'entreprise

Conformément au quatrième alinéa de l'article R.230-1, le document unique relatif à l'évaluation des risques est mis à la disposition :

- des instances représentatives du personnel ;
- des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé (à défaut d'instances représentatives du personnel) ;
- du médecin du travail.

Cela signifie que l'employeur doit veiller à ce que ces personnes puissent accéder directement aux résultats de l'évaluation des risques, après les avoir, le cas échéant, informées des moyens de le faire. Ainsi, l'employeur pourra aussi bien assurer la consultation de ce document par voie numérique que sous la forme d'un support papier.

• Parmi ces acteurs, figurent, en premier lieu, les instances représentatives du personnel (CHSCT, ou instances qui en tiennent lieu, tels que les instances représentatives du personnel des établissements publics, et délégués du personnel). Le document unique constitue une des sources d'information permettant à ces instances d'exercer leurs prérogatives. Il est ainsi rappelé que le CHSCT – et les délégués du personnel – procèdent à l'analyse des risques professionnels, comme le prévoit l'article L. 236-2. Ainsi, la mise à disposition du document d'évaluation des risques s'inscrit bien dans l'exercice par les instances représentatives du personnel de leur droit d'obtenir de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de leurs missions, en application de l'article L. 236-3, alinéa 1.

• Le décret prévoit aussi, en ce qui concerne les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel, de rendre le document unique accessible pour les « *personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé* ». En venant pallier l'absence de représentants du personnel, cette disposition participe tant d'une démarche d'information des travailleurs, que d'une volonté d'associer ces derniers à l'appréciation des résultats de l'évaluation des risques.

• Enfin, le médecin du travail est habilité à prendre connaissance des résultats de l'évaluation des risques pratiquée par l'employeur, puisqu'il participe à la démarche de prévention, dans l'exercice de ses missions et en qualité de conseiller des salariés et de l'employeur.

2.3.2. Les acteurs externes à l'entreprise

Le décret (article R. 230-1, cinquième alinéa) désigne l'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale et les organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2. Ces agents peuvent accéder au document unique, dès lors qu'ils en ont fait la demande auprès de l'employeur.

Ⓢ Les agents de l'inspection du travail

Ils exercent à leur droit de consultation, tel qu'il résulte respectivement des articles L. 611-9 et L. 611-12 du code du travail. En effet, il est prévu que les agents de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail. Cela correspond à la mission précisée à l'inspection du travail en matière d'évaluation des risques, par la circulaire n°02 DRT du 23 février 2000 relative au programme d'actions coordonnées 2000 pour la prévention des risques professionnels. Cette mission couvre trois moments distincts :

- La sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise.

Il s'agit :

- de l'employeur, en tant que responsable de l'évaluation des risques ;
- des instances représentatives du personnel, qui analysent les risques et participent à la démarche de prévention ;
- des travailleurs qui apportent leurs connaissances de leur situation de travail ;
- du médecin du travail, conseiller de l'entreprise, sensibilisé notamment par l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre.

Cette mission de sensibilisation peut suivre plusieurs modalités. Elle peut consister à rappeler à l'employeur les obligations qu'il doit respecter, conformément au présent décret, à savoir :

- transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique ;
- mettre à jour cette évaluation ;
- tenir ce document à disposition des acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- utiliser les résultats de l'évaluation des risques pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention.

Cette démarche vise à présenter l'intérêt de l'évaluation des risques, par rapport à la démarche générale de prévention. Il s'agit de situer les enjeux d'une approche en amont des risques, dont l'efficacité dépend des actions de prévention que l'employeur mettra en œuvre, suite à son évaluation des risques.

Les points de repères méthodologiques exposés dans cette circulaire (voir point 3) peuvent aussi être rappelés, le cas échéant, en orientant l'employeur vers les organismes para-publics de prévention, voire les organismes techniques, les cabinets privés, susceptibles de fournir un appui à la réalisation de l'évaluation des risques.

Enfin, le Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) peut être utilisé, dans le cadre d'appui aux projets des branches professionnelles ou des entreprises.

- L'accompagnement de la démarche de prévention.

Sans pour autant aller jusqu'à une association complète à cette démarche, l'inspection du travail peut tirer parti de sa présence en entreprise (prévue à l'article L. 236-7), notamment lors des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en apportant ses connaissances sur les modalités de la mise en œuvre du processus de prévention.

- *Le contrôle de l'évaluation des risques.*

Le décret fixe tout d'abord des obligations incombant à l'employeur qui sont susceptibles de faire l'objet de sanctions pénales (contraventions de cinquième classe). Les agents de l'inspection du travail peuvent dresser procès-verbal à l'encontre de l'employeur qui n'aura pas :

- transcrit les résultats de l'évaluation des risques sur un document unique ;
- mis à jour ces résultats, selon les modalités définies au second alinéa de l'article R. 230-1 (voir point 2.5.1).

En outre, ils peuvent relever, par procès-verbal, les autres cas d'infractions déjà prévus par le code du travail. Il s'agit, en premier lieu, de l'absence de mise à disposition du document unique aux instances représentatives du personnel et aux agents de l'inspection du travail (voir point 2.5.2). En second lieu, l'inspection du travail peut constater, par procès-verbal, la violation par l'employeur des prescriptions spécifiques en matière d'évaluation des risques (voir annexe 1).

L'agent de contrôle peut aussi adresser des observations, relatives à l'absence de mise à disposition du document unique, aux :

- personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, dans les établissements dépourvus d'instances représentatives du personnel ;
- médecin du travail ;
- organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

Naturellement, les agents de l'inspection du travail peuvent toujours constater l'absence d'utilisation des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents – bilan annuel de la santé et de la sécurité au travail et programme annuel de prévention – soumis par l'employeur aux instances représentatives du personnel.

Ⓢ Les agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale

Ils bénéficient aussi du droit d'accès au document unique, dans la mesure où ils jouent un rôle important en matière de prévention, en engageant des moyens, tant d'incitation en matière de prévention que d'injonction à l'égard des employeurs. En ce qui concerne leur mission d'incitation, les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurances – maladie (CRAM) peuvent exploiter les résultats des études (article L. 422-2 du code de la Sécurité sociale) et enquêtes (article L. 422-3 dudit code), pour sensibiliser les employeurs à l'évaluation des risques et à l'intégration de la prévention dans leur gestion et l'organisation des lieux de travail. En outre, les agents des CRAM peuvent par voie d'observations et, le cas échéant, d'injonctions, amener l'employeur à réaliser des mesures d'amélioration (article L. 422-4).

Ce droit d'accès au document unique s'applique aussi aux agents des caisses de mutualité sociale agricole (les médecins du travail et les conseillers de prévention), en ce qui concerne les établissements soumis au régime agricole de Sécurité sociale. Cette disposition permettra aux agents de la mutualité sociale agricole de conforter leurs missions de conseil auprès des entreprises. Conformément au décret n°73-892 du 11 septembre 1973 relatif à l'organisation et au financement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent inviter tout employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention.

Ⓢ L'OPPBT

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) est le seul à entrer dans la catégorie des « *organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2* ». Il exerce une mission de conseil dans les domaines de la sécurité, de la protection de la santé et de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du bâtiment et de travaux publics, conformément au décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 modifié. Il poursuit 4 axes d'actions (diagnostic sécurité entreprise, information, formation et assistance technique), qui permettent aux délégués de l'OPPBT de recueillir et diffuser les informations nécessaires à l'évaluation des risques et à l'élaboration des différents plans de prévention.

Ⓢ Les médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre

Le document unique doit être aussi tenu à disposition des médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, en application de l'article L. 612-2 du code du travail. Celui-ci leur reconnaît en effet un droit de consultation identique à celui des agents de l'inspection du travail. Ce droit de consultation permet aux médecins inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre d'exercer leur action permanente, en vue de la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

2.4. Mise en œuvre d'actions de prévention

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter. Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques, conformément aux principes généraux de prévention.

Dans cet esprit, le décret prévoit d'utiliser la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement des documents qui doivent faire l'objet, par l'employeur et sous sa responsabilité, d'une consultation du CHSCT (article R. 230-1, troisième alinéa). Cela désigne deux types d'instruments :

- Le document unique doit d'abord contribuer à la présentation du *rapport* écrit traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée ;
- Mais le document unique doit davantage contribuer à l'élaboration du *programme annuel* de prévention des risques professionnels. Ce programme est essentiel dans la mise en œuvre des actions de prévention qui font suite à l'évaluation des risques. Conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, l'employeur doit fixer, dans le programme, la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir afin de satisfaire notamment aux prescriptions figurant dans les principes généraux de prévention. En application de l'article L. 236-4, le CHSCT est associé à la préparation du programme annuel de prévention par l'utilisation, d'une part, de l'analyse des risques à laquelle il a procédé et, d'autre part, par l'avis rendu à l'employeur sur le programme que ce dernier lui soumet.

Quant aux délégués du personnel, ils disposent des mêmes prérogatives que les CHSCT, en l'absence de ces derniers dans les établissements de plus de 50 salariés, conformément à la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, au décret n°93-449 du 23 mars 1993 et à la circulaire n°93-15 du 25 mars 1993.

Par conséquent, l'employeur dispose de deux sources – l'une issue de sa propre évaluation des risques et l'autre résultant de l'analyse des risques effectuée par le CHSCT - lui permettant de concevoir des actions de prévention, dans le cadre du dialogue social entretenu avec les instances représentatives du personnel (voir *infra*, point 3.1.1.).

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur doit tenir compte de son obligation, prévue à l'article L. 230-2.III a), de réaliser des actions de prévention, à la suite de l'évaluation des risques et en tant que de besoin.

2.5. Les sanctions pénales

2.5.1. Le dispositif fixé par le décret

Afin de renforcer l'effectivité de l'obligation pour l'employeur de transcrire les résultats de l'évaluation des risques, le décret prévoit un dispositif de sanctions pénales de nature contraventionnelle. Ce dispositif, inscrit à l'article R. 263-1-1 du code du travail, prévoit des peines de contravention de cinquième classe, conformément aux articles 131-12 et suivants du code pénal. Les peines peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur, selon deux motifs possibles.

Il s'agit, en premier lieu, de la violation par l'employeur de son obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de son évaluation des risques. Cela concerne, par conséquent, le non-respect par l'employeur des obligations liées à la forme du document – existence d'un document unique – et au fond – transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'établissement (article R. 230-1, premier alinéa). En second lieu, s'agissant de la mise à jour des résultats de l'évaluation des risques, l'employeur devra aussi veiller au respect des modalités d'actualisation du document unique, mentionnées à l'article R. 230-1, second alinéa.

Il convient d'ajouter que le juge judiciaire a la possibilité de doubler la peine de contravention en cas de récidive intervenue dans le délai d'un an, à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, ce, conformément à l'article 131-13 du code pénal.

Enfin, le décret indique que ces sanctions ne seront applicables que dans le délai d'un an, à l'issue de sa parution. Cette disposition octroie un délai suffisant permettant aux entreprises de concevoir et de mettre en place le dispositif d'évaluation des risques. De ce fait, le présent décret ayant été publié le 7 novembre 2001, l'article R. 263-1-1 du code du travail entrera en vigueur le 8 novembre 2002.

Dans chaque situation concrète, il convient de trouver un juste équilibre entre l'obligation qui pèse désormais sur l'entreprise et les délais indispensables qui lui seront nécessaires pour que l'évaluation des risques, ainsi matérialisée, s'inscrive dans une réelle dynamique de prévention. En effet, il ne serait nullement conforme à l'esprit même de cette importante réforme que les entreprises ne voient dans ce dispositif

qu'une obligation purement formelle qu'elles pourraient satisfaire en remplissant des grilles, voire des formulaires pré-établis, sans que cela soit mené dans le cadre d'une démarche effective de prévention propre à l'entreprise.

2.5.2. Les autres cas d'infractions déjà prévus par le code du travail

Le décret ne mentionne pas la violation de l'obligation de mise du document à disposition des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail. Ces deux infractions sont déjà prévues par le code du travail.

Une telle violation présente, en ce qui concerne les représentants du personnel, un caractère délictueux prévu par l'article L. 263-2-2 du code du travail, qui porte sur le délit d'entrave, en ce qui concerne les CHSCT (article L. 482-1 pour les délégués du personnel). Un tel manquement porte en effet atteinte au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 236-3, il entre notamment dans les droits du CHSCT (article L. 236-1 pour les délégués du personnel) de recevoir de l'employeur les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions. Parmi celles-ci, figure l'analyse des risques, énoncée plus haut (article L. 236-2). L'employeur peut ainsi se rendre coupable de délit d'entrave.

S'agissant de l'inspection du travail, l'article L. 611-9 fonde les conditions de l'infraction par l'employeur à l'encontre de son obligation de tenir le document d'évaluation des risques à sa disposition. L'article R. 631-1 indique, à cet égard, que toute infraction à cette obligation sera passible de l'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe. Dans le cas où l'élément intentionnel est retenu, cette infraction constitue un délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail.

3. POINTS DE REPERES DE METHODE

Ⓢ L'objectif est, ici, d'inscrire l'évaluation *a priori* des risques dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Dans cette perspective, l'évaluation *a priori* des risques constitue un préalable à la définition des actions de prévention fondée sur la connaissance en amont des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Elle vise à accroître la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. De ce fait, la démarche de prévention contribue aussi à l'amélioration de la performance générale de l'entreprise, du double point de vue social et économique.

Cette approche de la prévention de la santé et de la sécurité au travail doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise.

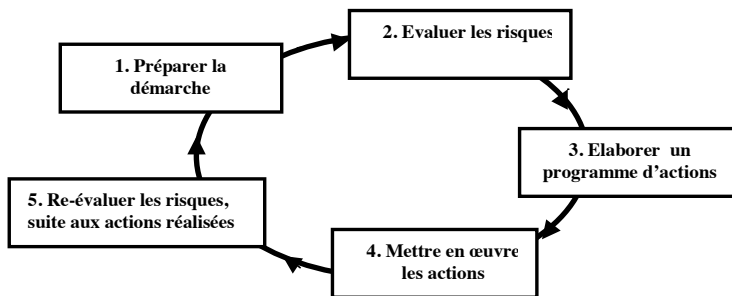
L'évaluation des risques introduit des principes méthodologiques qu'il convient de maîtriser afin de mieux appréhender les enjeux de la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Ⓢ La démarche de prévention est un processus dynamique

La démarche de prévention des risques professionnels s'inscrit dans un processus dynamique. Les entreprises ajustent sans cesse leurs outils de production, afin de faire face aux évolutions socio-économiques. La plupart du temps, ces mutations s'accompagnent de changements organisationnels et techniques qui ont un impact sur les conditions de travail.

En conséquence, la prévention des risques professionnels ne peut pas être envisagée de manière statique et définitive. Bien au contraire, elle doit être appréciée et construite dans le cadre d'un processus itératif tenant compte de l'évolution dans l'entreprise des facteurs humains, techniques et organisationnels. Il peut aussi bien s'agir de l'embauche de nouveaux salariés, de la modification des installations, de l'acquisition d'équipements ou de l'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Ainsi, la démarche de prévention peut se dérouler en 5 grandes étapes, qui consistent successivement à :



3.1. La préparation de la démarche

Il est nécessaire que l'employeur prenne, au préalable, connaissance des principes généraux de prévention, auxquels il doit se conformer, avant d'engager la démarche de prévention. Il est également important de définir les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs interne et externes à l'entreprise et les moyens de sa mise en œuvre.

a) Les enjeux des principes généraux de prévention

Ainsi que l'indique le I de l'article L. 230-2, l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ». A cette fin, l'employeur agit selon trois modalités d'action :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information ;
- des actions de formation.

Ainsi, il doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'évaluation des risques se place au centre du dispositif de prévention. D'une part, elle découle de l'obligation première, pour l'employeur, d'éviter les risques. Ainsi, le b) du II de

l'article L. 230-2 indique bien, à la suite de l'obligation d'éviter les risques, que l'employeur doit « *évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités* ». Cela suppose donc qu'une analyse globale des risques doit être réalisée. D'autre part, cette évaluation doit conduire à la mise en œuvre d'actions de prévention. Le a) du III de l'article L. 230-2 prévoit, à cet égard, qu'« *à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement* ».

b) L'intérêt d'une approche pluridisciplinaire

Dans la mesure où ces actions de prévention doivent être planifiées «*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*» (article L. 230-2, II, g)), la démarche de prévention se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre médical, technique et organisationnel, tant au stade de l'évaluation des risques que de celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

c) L'association des acteurs internes à l'entreprise

Les acteurs internes à l'entreprise contribuent à la démarche de prévention. En s'appuyant sur ces apports internes, l'employeur peut assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise.

- Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) sont associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention. Il est rappelé que ces instances procèdent elles-mêmes à une analyse de risques qui contribue à la réalisation par l'employeur du programme annuel de prévention, pour lequel les représentants du personnel sont consultés (voir supra, point 2.3.1.).

- Le médecin du travail, en qualité de conseiller de l'entreprise (salariés et employeur), apporte sa compétence médicale (voir supra, point 2.3.1.). Il contribue plus particulièrement à la démarche de prévention, en exploitant les données recueillies pour l'établissement de la fiche d'entreprise ou lors de la surveillance médicale particulière des travailleurs (voir annexe 2).

- L'employeur peut aussi recourir aux compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique et organisationnel, lesquelles peuvent se trouver dans les services de sécurité, des méthodes, des ressources humaines...

- Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L. 230-2, I, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont :

- tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ;
- les travailleurs de plusieurs entreprises présents dans un même lieu de travail ; cela désigne aussi bien l'intervention d'entreprises extérieures que les opérations de bâtiment et de génie civil réunissant sur un même chantier plusieurs entreprises (voir les modalités définies à l'annexe 1).

Ainsi, compte tenu de l'évolution croissante des activités de sous-traitance, - maintenance, installation d'équipements, manutention...-, les salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice sont également mis à contribution pour la réalisation de l'évaluation des risques.

De ce fait, l'association des acteurs internes à l'entreprise présente un intérêt double, tenant d'une part, à la mise en œuvre des compétences pouvant contribuer à la réalisation de l'évaluation des risques et, d'autre part, au dialogue social.

d) La définition des moyens de mise en œuvre de la démarche

Outre les ressources internes, l'employeur peut solliciter et mobiliser des ressources externes tout au long du processus de prévention, en tenant compte des moyens financiers dont il dispose.

Il peut faire appel à des organismes publics de prévention dotés des compétences techniques ou organisationnelles (Caisses régionales d'assurance maladies, Caisses de mutualité sociale agricole, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau territorial).

Il peut également s'adresser à des experts techniques et des cabinets-conseil privés, susceptibles de fournir une assistance dans les domaines de la prévention.

3.2. L'évaluation des risques

Il convient d'apporter quelques précisions au contenu du document unique développé au point 2.1.2, au regard du domaine de l'évaluation des risques et de la nécessité d'analyser le travail réel.

a) Le domaine de l'évaluation des risques

L'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive. Les textes relatifs à l'évaluation des risques viennent préciser le champ et les modalités de sa mise en œuvre.

- Ces dispositions relèvent de la loi qui précise que l'évaluation des risques doit aussi être réalisée lors du choix :

- des procédés de fabrication ;
- des équipements de travail ;
- des substances et préparations chimiques ;
- lors de l'aménagement des lieux de travail et de la définition des postes de travail (article L. 230-2, III, a)).

- En déterminant les modalités de la mise à jour du document unique, le présent décret précise, par renvoi au 7^e alinéa de l'article L. 236-2, que lors de toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité (liées ou non à la rémunération du travail), une évaluation des risques doit être réalisée.

- Plusieurs prescriptions spécifiques déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée (voir annexe 1). Cette réglementation propre à certaines activités ou risques - notamment physiques, chimiques et biologiques - peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition.

b) L'analyse du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable.

Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail.

3.3. L'élaboration du programme d'actions

L'articulation entre les résultats de l'évaluation des risques et l'élaboration du programme d'actions ne s'opère pas mécaniquement. La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix.

Les décisions devront être prises dans le respect des principes généraux de prévention figurant suivants (article L.230-2, II):

- « combattre les risques à la source » ;
- « adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé » ;
- « tenir compte de l'état d'évolution de la technique » ;
- « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux » ;
- « prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle » ;
- « donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Sachant que la planification de la prévention consiste à intégrer dans « un ensemble cohérent » des éléments d'ordre technique, organisationnel et humain, il s'agira de tenir compte de l'interaction de ces éléments, au regard des situations de travail.

C'est sur ces bases que le programme annuel de prévention des risques professionnels (cf. point 2.4) est établi, en associant les instances représentatives du personnel. Ce

programme constitue, pour les acteurs internes et externes à l'entreprise, un outil opérationnel de suivi des actions mises en œuvre.

3.4. La mise en œuvre des actions de prévention

Suite à l'adoption du programme annuel de prévention, il est très souvent fait appel à des études complémentaires nécessaires à son exécution. Dans ce sens, le programme annuel peut servir d'outil de suivi permettant aux instances représentatives du personnel d'accompagner la mise en œuvre des actions.

Ces actions, qui peuvent consister aussi bien à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail ou encore à engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux, requièrent des exigences techniques qui leurs sont propres.

3.5. La ré-évaluation des risques

Dans la mesure où ces actions peuvent conduire à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques, il convient, en premier lieu, d'effectuer une nouvelle évaluation des risques, selon les modalités fixées par le décret (voir point 2.2.).

A l'issue de ces actions, il s'agit d'enclencher de nouveau le processus de la démarche de prévention.

*
* *

Ce dispositif place l'évaluation des risques au cœur de la démarche de prévention des risques professionnels. Sa mise en application effective doit contribuer à accroître, à la fois, le niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et le développement des performances de l'entreprise. Dans cette perspective, elle s'inscrit bien dans la démarche visant à assurer des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Vous voudrez bien me tenir informé des expériences menées, des questions soulevées et des éventuelles difficultés que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de la présente circulaire. Ces contributions permettront d'enrichir les travaux du comité national – constitué de l'ensemble des représentants des organismes de prévention – qui a en charge l'élaboration d'un guide méthodologique destiné aux entreprises.

Le Directeur des Relations du Travail

Jean-Denis COMBEXELLE

Avenant N° 03-11 « Accord cadre prévention santé au travail » de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local.

Avenant n° 03 -11 « Accord cadre prévention santé au travail » de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

PREAMBULE :

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

A ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

- employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés;
- mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

Aussi, les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Economie Sociale du 31 juillet 2010.

Les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

MCP
BL 17.5
St.
AC

TITRE I : REALISATION D'UN DIAGNOSTIC NATIONAL DE BRANCHE SUR LA SANTE AU TRAVAIL

❖ ARTICLE 1 : OBJET

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

❖ ARTICLE 2 : METHODE ET CONTENU

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission de prévoyance
- La note de cadrage élaborée par l'observatoire
- L'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009.
- Les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le Cides et l'ARACT
- Le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- Une pyramide des âges des professionnels par emploi repère
- Ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche
- Eléments relatif à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation...)
- Formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère
- Recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée)
- Recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt.
- Recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles)
- Recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre
- Recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail.
- Le type de structure et leur environnement

DL H.S. AC

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.
Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard un an après l'extension du présent accord.

A partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

TITRE II : PREVENIR ET REDUIRE LES RISQUES PROFESSIONNELS AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PREVENTION PRIORITAIRE

❖ ARTICLE 1 : AU NIVEAU NATIONAL

1.1. Etablissement d'un plan d'action de prévention

1.1.1 *Objet, méthode et contenu*

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développés des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échéant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

1.1.2 *Mise en œuvre du plan d'action*

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherché notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "NUP", "AC", and "175".

1.2. Le suivi des actions de prévention

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

❖ ARTICLE 2 : AU NIVEAU LOCAL

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément au décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHS-CT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

TITRE III : FACILITER L'APPROPRIATION DE LA DEMARCHE PREVENTION DES RISQUES PAR LES ACTEURS

❖ ARTICLE 1 : AU NIVEAU NATIONAL

1.1. Actions de sensibilisation

1.1.1. Séminaires « Prévention »

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010, la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

A cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

Handwritten signatures and initials:
 Nue, BC, AS, AC

1.1.2. *Elaboration et diffusion d'outils pratiques*

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

1.2 Développement d'actions de formation

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

❖ ARTICLE 2 : AU NIVEAU LOCAL

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation a priori des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

2.1. Dans les entreprises de plus de dix équivalents temps plein (ETP)

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Handwritten signatures and initials:
NUE, BC, MS, AC

2.2. Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au journal officiel l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur 4 fois par an est composée de :

- l'employeur ou de son représentant
- et
- d'un salarié chargé des questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET EXTENSION :

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.


Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L 2261-15, L 2261-24 et L 2261-25 du Code du Travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 juin 2011



SNAECESO – Président de la Commission Paritaire

 Hubert DUSARDIO

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux,

B. CASSE


USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel,
et de l'action culturelle,

S. MAROUZI


CFTC Fédération Santé et Sociaux,



CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale,

AGUIRAI


CFE-CGC Fédération Française de l'Action Sociale et de la Santé





Présentation des partenaires & remerciements

Présentation des partenaires _____p. 110

Remerciements _____p. 111

CHORUM est la mutuelle de protection sociale complémentaire dédiée aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS). A ce titre, elle met en œuvre les garanties de prévoyance collectives de plus de 600 000 assurés du secteur.



Face à cette responsabilité, CHORUM a souhaité aller plus loin dans son engagement en faveur de l'ESS et contribuer davantage à son développement en créant CIDES, son centre de ressources et d'action au service des professionnels du secteur pour **favoriser le développement de l'emploi de qualité**.

CIDES a une triple vocation :

- ▷ **promouvoir** les initiatives de l'ESS et renforcer son attractivité ;
- ▷ **soutenir** les structures de l'ESS dans leur développement par un appui à leurs projets porteurs d'emploi ;
- ▷ **accompagner** les organismes de l'ESS dans leur rôle d'employeur (RH, prévention et santé au travail, etc.).



En lien direct avec les branches, les employeurs et les partenaires sociaux, CIDES produit des études pour mieux prendre en compte les évolutions du secteur, accompagne les expérimentations innovantes des acteurs, et propose des outils pour faire évoluer les pratiques.

Retrouvez nos outils et services sur :

 <http://cides.chorum.fr>

 www.chorum.fr

La branche des acteurs du lien social et familial

Conscients que la préservation de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les employeurs et les salariés, les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial entendent par leur action conjointe établir un cadre et poser des principes d'orientation pour faciliter l'adoption d'actions durables permettant d'assurer la prévention des risques professionnels dans les associations de la branche.

Pour ce faire et dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de suivi du régime de prévoyance et prévention des risques santé au travail, des négociations ont été engagées visant à aboutir à la signature d'un accord cadre.

Déjà, les partenaires sociaux de la branche se sont entendus sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés en prenant en compte notamment des spécificités telles que la taille des entreprises de la branche.

Le diagnostic ainsi établi devra déboucher dans un second temps par des actions adaptées visant notamment à :

- ▷ prévenir et réduire les risques professionnels ;
- ▷ informer et former les acteurs de l'entreprise notamment en mettant en place des actions de sensibilisation des employeurs et des salariés, sur les aspects de santé au travail et de prévention des risques professionnels.



Remerciements

Ce guide a pu être réalisé grâce à toutes les associations ayant participé au projet « Mettre en place le document unique d'évaluation des risques professionnels dans les centres sociaux et EAJE », qui se sont engagées dans des démarches de prévention actives et ont accepté de nous faire un retour sur la démarche et sur ce guide.

Ce projet s'est déroulé, pour sa phase de terrain, en 2010 et 2011. Plusieurs accompagnements ont été réalisés par CIDES.

Une réunion de restitution des résultats organisée par CIDES, le 21 juin 2011 à Poitiers, a rassemblé environ quarante participants. Cette rencontre a été l'occasion d'un important échange sur les pratiques de prévention des associations, sur leurs attentes en matière d'outils et d'accompagnement.

C'est grâce à cette forte implication que ce guide a vu le jour.

Nous remercions tout particulièrement :

- ▷ Centre Social Grande Garenne, Angoulême
- ▷ ACEPP 16, Angoulême
- ▷ Centre Social du Pays Barbezilien, Barbezieux
- ▷ Crèche « La Coopé des petits B », Barbezieux
- ▷ Centre Social des Minimes, Châtelleraut
- ▷ Association Dunkerquoise de Gestion des Equipements Sociaux (ADUGES), Dunkerque
- ▷ Centre de Culture Ouvrière (CCO), Marseille

Enfin, nous remercions également de leurs apports à ce guide :

- ▷ Sigrid Appiotti, Relais RH, ACEPP16
- ▷ Céline Bodin, étudiante en Ergonomie et Psychologie du travail
- ▷ Jean-Luc Grosbois, représentant régional de la branche ALISFA en Poitou-Charentes
- ▷ Annabelle Pineau, étudiante en Ergonomie et Psychologie du travail
- ▷ Adria Sanchez, étudiante en Ergonomie et Psychologie du travail

Faire vivre le document
unique d'évaluation
des risques professionnels
dans les centres sociaux
et établissements d'accueil
de jeunes enfants

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE



Rédaction :

Emmanuelle PARADIS, Chef de projet « Prévention des risques professionnels », pour CIDES & CHORUM
Younes BENHJAB, Chargé de projet « Prévention des risques professionnels », pour CIDES & CHORUM

Directrice de publication :

Brigitte LESOT, Directrice générale de CIDES & CHORUM

Conception :

Cyrille LE FLOCH & Arnaud LE ROUX, Service Print & Multimédia, pour CIDES & CHORUM

Contact :

Mutuelle CHORUM, 56/60 rue Nationale 75013 Paris - contact.cides@chorum.fr