

Management de la Santé et de la Sécurité au Travail *retours d'expériences*

>> **Un guide pratique à l'usage des PME**



EDITO

Depuis plusieurs décennies, la modification et la diversification des risques associés au milieu du travail, représentent une préoccupation croissante de la société aussi bien en France qu'en Europe et dans le monde. Dirigeants d'entreprises, représentants des travailleurs et Pouvoirs publics se mobilisent de plus en plus autour de ces enjeux sociaux, juridiques, économiques, etc., mais aussi éthiques et sociétaux.

Au plan mondial, la norme de responsabilité sociétale ISO 26000, publiée il y a deux ans avec un large consensus international, a confirmé l'actualité de ces sujets en intégrant la prévention des risques professionnels comme un levier essentiel pour assurer la pérennité des organisations et leur crédibilité vis-à-vis de leurs parties prenantes.

En France, le Plan Santé au Travail et la Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre l'Etat et la CNAMTS traduisent l'engagement de l'Etat et des partenaires sociaux à s'impliquer dans une action coordonnée, pilotée et évaluée, destinée à maîtriser les risques professionnels et à en réduire les conséquences humaines et économiques.

Dans ce contexte, pour éclairer les organismes et en particulier les PME sur les démarches de management de la santé et de la sécurité au travail, la CARSAT Aquitaine et le Groupe Afnor ont entrepris d'animer un réseau d'entreprises d'Aquitaine, reconnues pour leurs valeurs et la maturité de leurs pratiques en matière de prévention.

Capitaliser les bonnes pratiques au service de la prévention

Cette action collective innovante, qui s'inscrit dans le cadre partenarial établi de longue date entre nos deux institutions, a permis de croiser les bonnes pratiques mises en place au sein des entreprises et l'expertise de la CARSAT Aquitaine avec l'appui de la Délégation régionale d'Afnor.

Nous tenons à remercier les membres de ce groupe pour ce travail exemplaire de capitalisation d'expérience et pour la réalisation de ce guide pratique, émaillé d'exemples concrets, qui sera sans nul doute d'une aide précieuse pour sensibiliser, réfléchir et agir quel que soit le type d'organisme concerné.

Les bonnes pratiques capitalisées ne sont pas des modèles absolus. Par leur diversité, elles vont permettre au lecteur de s'interroger sur ses propres pratiques, elles ne dispensent pas d'engager la réflexion en interne et en externe avec l'ensemble des acteurs concernés.

Nous formons le vœu que ce guide, véritable outil de management, devienne l'utile vade-mecum de tout acteur qui souhaite s'engager dans une démarche de prévention de la santé et de la sécurité au travail, au-delà même des obligations légales, dans l'intérêt mutuellement bénéfique du bien-être des salariés et de la performance responsable de l'entreprise.

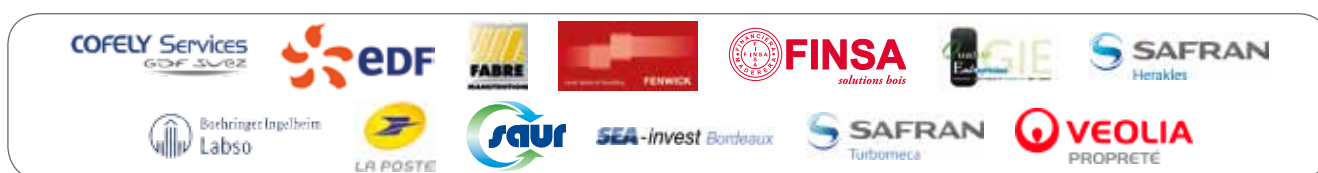
Maria Doumeingts
Directeur de la CARSAT Aquitaine

Olivier Peyrat
Directeur général d'Afnor

Carsat Retraite & Santé au travail
Aquitaine

afnor
GROUPE

La CARSAT Aquitaine et le Groupe AFNOR remercient les entreprises ci-après :



ainsi que l'ADQSE  pour le travail accompli dans le cadre de cette action collective et les résultats obtenus.



INTRODUCTION

Les démarches de management de la santé et la sécurité au travail visent à améliorer la performance sociale et économique des entreprises grâce à une politique affirmée de maîtrise des risques professionnels et une culture de prévention.

Pour favoriser le partage de bonnes pratiques et l'échange de retours d'expériences, la CARSAT Aquitaine et le Groupe AFNOR ont constitué en juillet 2008 et animé pendant 4 ans un groupe de travail d'une quinzaine d'entreprises régionales, volontaires et motivées, ayant une pratique reconnue en matière de management de la santé et la sécurité au travail.

L'animation de ce réseau a ainsi permis d'échanger et de recenser des retours d'expériences utilisables pour d'autres entreprises. De là est née l'idée de créer un guide avec une série de 14 fiches traitant de 4 thématiques : Evaluer, Comprendre, Concevoir, Prévenir.

Chaque fiche est structurée de la façon suivante :

- DE QUOI PARLE-T-ON ?
- QUELLES PISTES D'ACTIONS ?
- PIEGES A EVITER 
- CONSEILS ET BONNES PRATIQUES 
- ILS TEMOIGNENT !
- POUR EN SAVOIR PLUS

Ces fiches ont pour ambition d'être des outils simples et pratiques pour aider toute entreprise et en particulier les PME, à développer ou améliorer une culture de la prévention des risques professionnels et à se lancer dans une démarche de maîtrise et de management de la santé, de la sécurité et du bien être au travail.

Ont participé régulièrement à ce groupe de travail :

Florence LAGASSAN - COFELY

Bernard ROUSTIT et David BEIA - EDF CNPE

Sylvie DELAHAYES et Stéphane JOUSSAUME - FABRE MANUTENTION

Michel RIVIERE - FENWICK LINDE

Mathieu DAZET - FINSA France

Patricia LORIEUX, Bruno GILHODES et Dr Dominique MARTIN - HERAKLES Groupe SAFRAN

Delphine LARDIES - GIE QUALITE ENTREPRISES

Elodie CLEDAT et Frédéric HERRAN - LABSO CHIMIE FINE

Valérie PLUMAUGAT CAZENAVE et Daniel BUTTIN - LA POSTE

Isabelle DELORME - SAUR

Marie BARON - SEA INVEST

Régis FISCHER - TURBOMECA Groupe SAFRAN

Laurence BEGUIN - VEOLIA PROPLETE AQUITAINE

Jean-Marc GEY - ADQSE

Stéphane MATHIEU - Groupe AFNOR

Nicolas BOURDONNEAU et Pierre LAMBERT - CARSAT Aquitaine



SOMMAIRE

Edito p 4

Introduction..... p 5

EVALUER **p7**

Fiche 1 - Evaluation des risques professionnels

COMPRENDRE **p11**

Fiche 2 - Les référentiels de management de la santé et de la sécurité au travail

Fiche 3 - Rôle et implication des parties intéressées

Fiche 4 - Culture et comportement dans une démarche de prévention

Fiche 5 - Conformité réglementaire et santé et sécurité au travail

CONCEVOIR **p27**

Fiche 6 - Ergonomie et conception

PREVENIR **p31**

Fiche 7 - Risques liés à la sous-traitance et à la coactivité

Fiche 8 - Risques liés à l'interim/CDD

Fiche 9 - Risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

Fiche 10 - Risques liés à la circulation routière

Fiche 11 - Risques liés à l'utilisation des produits chimiques

Fiche 12 - Risques psychosociaux (RPS)

Fiche 13 - Risques liés aux conduites addictives

Fiche 14 - Risques liés à une situation de crise

Glossaire p 63

> Prévenir les risques professionnels : par où commencer ?



L'objectif de l'évaluation des risques est de réduire les accidents et maladies liés au travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés. Cette démarche doit permettre aux employeurs de réduire les coûts directs, notamment ceux des « cotisations accidents de travail » redevables à la CARSAT, mais aussi indirects (absentéisme, perturbations de production, etc.).

De quoi parle-t-on ?

Les risques professionnels regroupent l'ensemble des risques pouvant porter atteinte à la santé (mentale et physique) et à la sécurité des travailleurs. Leur évaluation consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail.



Les enjeux sont multiples avec :

- Un enjeu social (la santé physique et mentale des employés).
- Un enjeu économique direct (la réduction des coûts).
- Des enjeux en termes d'image et de responsabilité juridique.

Attention, depuis le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, l'évaluation des risques doit être transposée en un document appelé Document Unique, tenu à disposition des salariés et mis à jour régulièrement (minimum, une fois par an).

Doivent y figurer la liste des risques identifiés ainsi que les actions de prévention qui y sont associées (le plan d'actions pour éliminer ou réduire les risques identifiés). Ce Document Unique est obligatoire pour toutes les entreprises ou associations ayant un ou plusieurs salariés.

Quelles pistes d'actions ?

Bien préparer la démarche d'évaluation des risques

La Direction doit s'impliquer (définition des enjeux, des moyens, etc.).

Il faut absolument avoir l'appui de la Direction dès le début de la démarche. C'est elle qui met à disposition les moyens humains, techniques, organisationnels et financiers.

Constituer un groupe de travail

La démarche d'évaluation des risques ne doit pas être réalisée individuellement. C'est une démarche participative faisant intervenir plusieurs compétences ou connaissances.

Exemple d'équipe pluridisciplinaire

- Animation : animateur Sécurité ou personne maîtrisant la méthode
- Connaissance technique : opérateur, encadrement du secteur
- CHSCT
- Médecin du travail
- Un « candide » pour avoir un œil extérieur.

Ne pas oublier d'associer à la démarche le CHSCT, représentant du personnel, ou le personnel en direct. Ils sont sur le terrain et au contact des situations potentiellement dangereuses. Il ne faut pas oublier de privilégier l'analyse des situations réelles de travail avec les opérateurs et ainsi ne pas se limiter aux seules situations « théoriques » telles que décrites dans les modes opératoires « officiels ».

Découper l'entreprise en « postes d'évaluation » homogènes en terme de situations de travail : par service, par atelier, par poste de travail, par activités/tâches, par métier, etc.

Une Méthodologie d'évaluation adaptée

Plusieurs techniques, outils et guides existent. Cependant, l'entreprise choisira celle ou celui qui est adapté à sa taille, sa culture, la nature de ses activités et son budget.

Un Document Unique vivant

L'évaluation des risques doit être un outil de prévention générant des actions préventives et correctives à mettre en place au travers d'un plan d'actions.

L'évaluation des risques doit servir à hiérarchiser les risques et à identifier les actions prioritaires.

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être communiqués aux salariés. Une bonne pratique consiste à l'utiliser pour la formation continue au poste de travail et aux nouveaux embauchés (y compris intérimaires, stagiaires, etc.), pour les plans de prévention, les protocoles de sécurité, etc.

Pour faciliter la mise à jour du document, la mise en place d'un registre et/ou fiches d'amélioration à disposition de tous les salariés est indispensable pour recenser les dysfonctionnements et les situations dangereuses et/ou soumettre des suggestions. Ces informations seront ensuite intégrées dans le Document Unique.

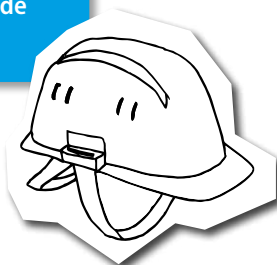
Pièges à éviter

- Ne pas faire le DU dans le seul but formel, notamment celui de répondre à la réglementation.
- Ne pas considérer l'évaluation des risques comme une affaire de spécialiste : elle doit être compréhensible par tous les salariés et utilisée par eux comme un outil de prévention.
- Ne pas confier la rédaction du DU au seul personnel non permanent (stagiaires, intérimaires, etc.) qui n'a pas forcément assez de recul quant aux installations et savoir-faire. Cela a des conséquences également sur la pérennité du suivi.
- Ne pas se limiter à des grilles d'évaluation préformatées qui ne permettent pas de rentrer dans les situations de travail et qui pourraient ne pas être suffisamment précises et exhaustives dans le recueil des risques (cependant, elles peuvent parfois servir de repères et de base de travail pour le lancement de la démarche d'évaluation des risques).



Conseils et bonnes pratiques

- Intégrer le CHSCT de façon systématique dans la boucle de consultation lors des modifications et changements au sein de l'entreprise pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité au travail.
- Demander l'avis des différentes parties intéressées externes concernées dès la phase projet, afin d'intégrer leurs exigences et faire valider très en amont le projet. (exemple : consultation de la CARSAT, de la DIRECCTE, de la DREAL, etc.).
- Faire vivre le DU : le DU et le plan d'actions doivent être « vivants » avec des mises à jour régulières (une par an à minima, lors de tout accident du travail, ou de modification d'installation, ou de modification réglementaire).



Pour en savoir plus

Guide pour l'évaluation des risques professionnels

> ED 840 - INRS

Code du Travail

> Art. L. 4121-1, L 4121-2, L4121-3



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine

rubrique : *entreprises/risques professionnels/ notre offre de formation*

Ils témoignent !

Gérald et Benjamin, membres CHSCT d'une PME landaise dans la filière du bois



« Selon vous, pourquoi l'évaluation des risques professionnels est-elle importante ?

L'évaluation des risques professionnels est la base de la démarche de prévention d'une entreprise. Elle permet, tout d'abord, de faire l'inventaire des risques auxquels sont exposés l'ensemble des salariés. Ensuite, cette évaluation sert à réaliser le plan d'actions sécurité de l'entreprise en priorisant les actions par rapport au niveau de risque. Enfin, l'évaluation des risques sert de support pour la formation des salariés au poste de travail.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Le plus important dans l'évaluation des risques consiste à la faire évoluer. Au sein de notre société, le système Intranet permet à chaque salarié de signaler un risque par le biais de « Fiches de Risque ». Ces fiches sont ensuite analysées par la Direction et sont soit traitées immédiatement par une action, soit intégrées au Document Unique pour planifier une action.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Afin de sensibiliser les salariés à la sécurité, il est important de les intégrer dans le groupe de travail qui réalise l'évaluation des risques. Le salarié se sentira reconnu et sera une source d'informations nécessaire pour analyser le poste de travail. Il ne faut pas oublier de le faire participer au plan d'actions car il appliquera d'autant mieux les mesures de prévention ou de protection qu'il aura participé à son élaboration.

Michel, gérant d'une TPE, fabricant de systèmes de ventilation

« Selon vous, pourquoi l'évaluation des risques est elle importante ?

Un chef d'entreprise doit assumer son rôle d'employeur. Il se doit d'assurer la sécurité et le bien être au travail de ses salariés. La réalisation de l'évaluation des risques est donc une étape importante. Elle permet au chef d'entreprise de prendre conscience de l'ensemble des risques auxquels sont soumis ses salariés et de voir si les mesures mises en œuvre par l'entreprise sont satisfaisantes. La mise à jour annuelle, permet d'être dans un cycle d'amélioration permanent qui permet à l'entreprise de progresser dans la gestion de la sécurité.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

L'activité de notre entreprise est la conception et la fabrication de système de ventilation pour les collectivités. Sa principale activité, outre l'activité commerciale, est l'assemblage et le contrôle de matériel. Suite à l'évaluation, il est apparu l'importance de l'organisation des postes (postures, déplacements, organisation des postes, flux, etc.). L'accent a donc été mis sur les possibilités d'aménagements matériels pour limiter les contraintes physiques et mentales sur les opérateurs, afin d'améliorer l'efficacité de l'entreprise. Une étude a été menée avec l'aide

d'un ergonome. Elle a permis de mettre en œuvre des actions d'amélioration concrètes (implantation d'atelier, achats de sièges adaptés, etc.). Elle a également prévu l'intégration de personnel handicapé (adaptation poste et chariot élévateur).»

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Il faut prendre le temps de se poser. L'évaluation des risques est vitale pour l'entreprise. Un accident, c'est un accident de trop et pour une TPE c'est vécu comme un échec.

Avec du recul, on s'aperçoit que les investissements sont « dérisoires » par rapport aux retombées pour l'entreprise.

> Quels référentiels pour quel système de management SST ?



Elaborer et mettre en place une démarche de santé et sécurité au travail, des outils performants, s'auto-évaluer, garantir la traçabilité des opérations, répondre aux exigences du marché, etc., sont autant de raisons justifiant la mise en œuvre d'un système de management de la santé et de la sécurité dans son entreprise. Mais comment s'y prendre ?

De quoi parle-t-on ?

Il peut s'agir d'une norme, d'un code, d'un règlement, d'un guide ou de tout texte que l'entreprise se sera fixé comme exigence à satisfaire.

Les principaux référentiels les plus utilisés en management de la santé et sécurité au travail sont :

- OHSAS 18001 conçu à l'origine pour la certification par un ensemble d'organismes internationaux privés et publics puis repris sous la forme d'une norme par le British Standard Institute (BSI)
- ILO-OSH 2001 conçu par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

En France, le système commun MASE-UIC donne lieu à plus d'un millier de certifications pour les sous-traitants intervenant dans des bassins industriels à risque majeur.

Ces référentiels peuvent être développés par :

- l'organisme officiel de normalisation d'un pays. Exemple : British Standard (BS) 8800 pour la Grande Bretagne.
- une institution nationale, européenne ou internationale (exemple : Registre Sécurité

TPE par le Réseau Prévention CNAMTS-INRS-CARSAT et les Chambres des Métiers, SGS de la Directive Seveso II ou ILO OSH 2001 par l'OIT)

- un secteur d'activité économique (exemple : le MASE issu de l'industrie pétrochimique)
- une grande entreprise (exemple : le référentiel de Dupont de Nemours)
- des organismes privés (exemple : ISRS de DNV).

Ils peuvent s'appliquer à tout type d'activité et de taille d'entreprise y compris les PME et TPE.



Référentiel :
ensemble de dispositions de référence, servant de guide pour la construction et la vérification d'un système.

Dictionnaire de la Qualité AFNOR 2003.



Quelles pistes d'actions ?

Souvent la mise en place d'un système de management de la santé et sécurité au travail selon un référentiel relève d'une démarche volontaire de l'entreprise. Elle peut être parfois imposée :

- dans le cadre de relations clients-fournisseurs (exemple du référentiel MASE dans le cas de la sous-traitance)
- dans un cadre réglementaire : pour les établissements classés Seveso II, seuil haut, le Système de Gestion de la Sécurité (SGS) défini par des textes réglementaires est d'application obligatoire.

Les apports d'un référentiel sont les suivants :

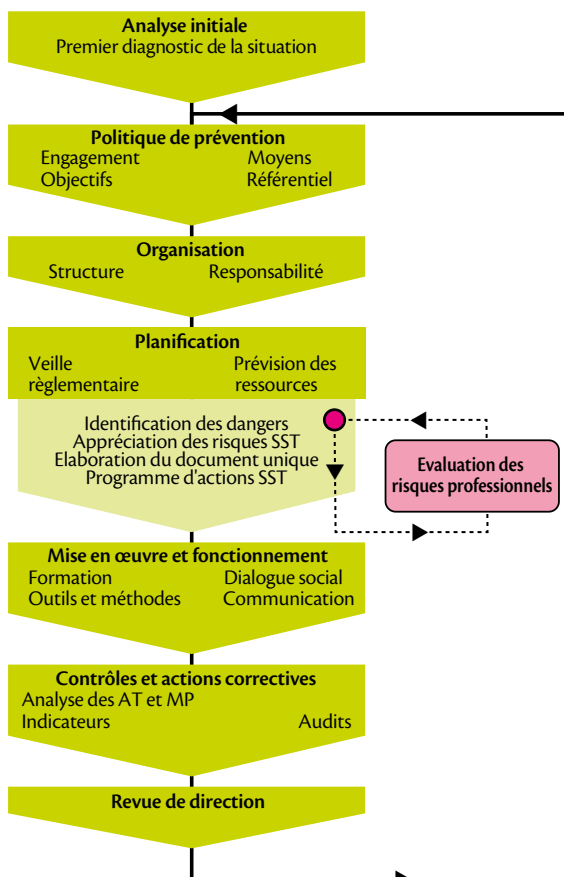
- construire une démarche SST de façon organisée, structurée et méthodique
- disposer d'un outil permettant de déployer une politique de prévention des risques professionnels
- s'évaluer au travers des audits (internes ou externes) en vue de s'améliorer
- garantir une traçabilité et apporter des modes de preuve
- répondre aux exigences du marché ou celles imposées par la réglementation.

Généralement, le référentiel inscrit ces exigences dans une logique structurée d'amélioration continue de type : prévoir > faire > vérifier > améliorer.

- Choisir le bon référentiel pour l'entreprise, adapté aux enjeux, à ses activités et à sa taille.
- Définir les objectifs visés par l'application du référentiel pour l'entreprise : certification ou non, totalité de l'entreprise ou non, etc.
- Définir l'organisation pour mettre en œuvre le référentiel dans l'entreprise :
 - accompagnement ou non
 - constitution d'un groupe projet
 - définition des ressources en personnes, financières, planning.

Démarche type de management SST

(source : INRS ED 936) :



⚠ Pièges à éviter

- Ne pas considérer un référentiel de système de management de la santé et sécurité au travail comme une fin en soi, ce n'est qu'un outil. Ne pas perdre de vue les finalités de la prévention dans la mise en œuvre du référentiel.
- Eviter « la course à l'objectif SST » en se focalisant sur les résultats des indicateurs « santé et sécurité au travail » exigés par le référentiel (exemple : réduction du nombre d'accidents) au détriment du bien-fondé et des pratiques mises en place pour les obtenir (exemple : les arrêts liés aux accidents de travail sont parfois englobés dans les arrêts maladies « classiques » ...).
- Ne pas être trop ambitieux mais tenir les exigences du référentiel choisi.



Conseils et bonnes pratiques

Attacher encore plus d'importance à la mise en œuvre du référentiel qu'à son choix : respecter dans cette mise en œuvre des valeurs pour l'entreprise à définir.

3 valeurs essentielles sont unanimement reconnues :

- 1 - Le respect de la personne
- 2 - La transparence et l'exemplarité
- 3 - Le dialogue social

8 bonnes pratiques

sont aussi reconnues :

- intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...)
- harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...)
- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention
- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle)
- faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail
- analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

L'évaluation des risques, quel que soit le référentiel choisi, est au cœur de toute démarche de management santé et sécurité au travail.

Les parties intéressées et les partenaires sociaux seront utilement associés tout au long du projet de mise en œuvre du référentiel.



Pour en savoir plus

Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention

> ED 902 - INRS

De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail

> ED 936 - INRS

Le management de la santé et de la sécurité au travail - Maîtriser et mettre en œuvre l'OHSAS 18001

> JM Gey et D. Courdeau - AFNOR

Grille DIGEST

> Outil de diagnostic de la gestion de la santé et de la sécurité au travail adapté aux entreprises de moins de 50 salariés - INRS



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine rubrique : entreprises/risques professionnels/ notre offre de formation

Ils témoignent !

Cédric, responsable Service Pièces Détachées, PME de Gironde, en vente et services de chariots élévateurs



Selon vous, pourquoi est-ce important ?

La société est habilitée MASE depuis 2005 et je constate que cela nous a apporté une meilleure qualité de travail et une meilleure connaissance de la sécurité pour les hommes, soi-même et les autres, mais également par rapport à l'utilisation du matériel et des machines.

C'est une réelle prise de conscience liée à la sécurité et à l'environnement.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique de votre entreprise ?

Avant, quand nous avons une remarque ou une demande, nous avons l'habitude de nous exprimer oralement, ce qui n'était pas toujours retenu et suivi.

Aujourd'hui, la mise en place des fiches d'amélioration nous permet d'écrire nos demandes ou remarques ; ce qui est ensuite validé dans le plan d'actions ; donc il y a un suivi avec un résultat. Par exemple, pour mon service, nous avons

demandé un siège « assis debout » pour un collègue qui avait des problèmes de dos et nous avons réceptionné peu de temps après un siège adapté.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Je pense qu'il faudrait intégrer plus de salariés de la société dans les réunions de management SST, pour que tous les services se sentent encore plus concernés et commencent à prendre des initiatives : pouvoir participer à l'analyse des risques et au plan d'actions.

Frédéric, Auditeur QSE d'un organisme de certification

Selon vous, intervenant en qualité d'auditeur de certification sur les référentiels OHSAS 18001 et ILOSH-OSH 2001, pourquoi la mise en place d'un Système de Management de la santé et Sécurité au travail (SMS) est importante pour l'entreprise ?

Ces entreprises ont toutes un objectif commun, celui d'améliorer leurs résultats en matière de sécurité. En effet, de plus en plus de dirigeants prennent conscience des impacts des accidents du travail en termes de coûts et de désorganisation pour l'entreprise. De plus, la recherche systématique des responsabilités associées à chaque accident grave devient de plus en plus anxiogène pour les chefs d'établissements qui souhaitent donc améliorer la maîtrise de la santé/sécurité au sein de leurs structures.

Enfin, la formalisation d'un SMS est souvent consécutive à la mise en place préalable d'un SMQ et/ou d'un SME, c'est donc tout naturellement que les employeurs souhaitent harmoniser leur management et piloter leur entreprise

de façon homogène sur l'ensemble de leurs valeurs.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les entreprises pour la mise en place et le maintien de leur SMS ?

Indéniablement, la maîtrise des exigences légales pose le plus de difficultés aux entreprises, notamment pour les plus petites structures.

En effet le cadre réglementaire est vaste, évolutif, et pas facile à aborder pour des personnes non ou peu initiées.

De plus, la réalisation de la veille réglementaire puis l'évaluation périodique de la conformité est particulièrement chronophage, rendant l'exercice encore plus difficile.

Avez-vous constaté des améliorations notables au sein des entreprises certifiées en santé/sécurité au travail ?

La notion d'amélioration continue, tire inévitablement les entreprises vers le

haut, les pratiques progressent d'année en année. La prise en compte du cadre réglementaire est également bien améliorée.

En ce qui concerne les résultats, il y a de temps en temps de la déception car bon nombre de dirigeants imaginent voir chuter de façon vertigineuse le nombre des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles après la mise en place d'un SMS. Il nous faut donc expliquer qu'une culture sécurité se met en place progressivement et que plusieurs années sont nécessaires pour bâtir les fondations.

Le SMS est un outil qui va permettre de « booster » la prise en compte de la SST dans l'entreprise, de lui donner de la visibilité. Le niveau de sécurité va progressivement croître avec la mise en place de pratiques sûres et les résultats doivent s'améliorer pour tendre vers le zéro accident.



Une politique de santé et sécurité au travail ne peut être efficace sans un comportement exemplaire et une implication réelle de l'ensemble des parties intéressées. Qu'elles soient internes ou extérieures à l'entreprise, les rôles de chacune d'entre elles sont souvent complémentaires. Une bonne coordination est alors nécessaire.

De quoi parle-t-on ?

Il est illusoire de penser qu'une politique de santé et sécurité au travail puisse être efficace sans un comportement exemplaire de chacun et une implication réelle de l'ensemble des parties intéressées.

Les différentes parties intéressées en matière de santé et sécurité au travail peuvent être des acteurs internes ou externes à l'organisme, leurs rôles souvent complémentaires méritent d'être précisés.



Partie intéressée : individu ou groupe, présent à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail concerné ou affecté par la performance SST d'un organisme.

BS OHSAS 18001

Parties intéressées internes	Parties intéressées externes
Maison Mère ou Siège Social	Médecin du travail, SIST
Direction générale ou d'établissement, gérant	Inspection du travail (DIRECCTE), DREAL
Ensemble du personnel	CARSAT/MSA
Représentants du personnel/CE/CHSCT	Entreprises Extérieures
Service médical	Syndicats professionnels
Service santé et sécurité au travail	Assureurs
DRH, Service du personnel	OPPBTB
Achats	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)
Bureau d'études	Agences d'intérim
Equipes incendies	Chambres consulaires (CCI, Chambre des Métiers)
Sauveteurs secouristes du travail	Avocats et juristes, experts comptables
Etc.	Organismes de normalisation (AFNOR, CEN, ISO), de certification, d'audit
	Clients, fournisseurs
	Organismes de contrôle agréés
	SDIS
	CLIC
	Etc.



Quelles pistes d'actions ?

En plus de leurs rôles habituels, les parties intéressées peuvent contribuer à la réussite du management de la santé/sécurité d'un organisme. Nous pouvons notamment citer les actions suivantes :

Maison mère/Groupe

- Définit les valeurs du groupe, inculque la culture santé/sécurité de l'entreprise, veille au respect des bonnes pratiques en diffusant sa politique, en menant des audits groupe et en mettant en place un service support santé/sécurité.

Direction/Gérant

- Définit la politique santé/sécurité de l'entreprise et alloue les ressources nécessaires au management dans un objectif d'amélioration permanente de la maîtrise des risques.
- Responsabilise son encadrement dans le domaine santé/sécurité.
- Est exemplaire en matière de respect des consignes de sécurité.
- A l'obligation de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (art L4644-1 du Code du travail)

Direction (ou Fonction) Ressources Humaines

- Assure les délégations, notamment sur les cadres de permanence.
- Introduit les questions de sécurité, de motivation, de bien-être au travail dans les entretiens annuels d'évaluation.
- Intègre les aspects de Santé et Sécurité au Travail (STT) dans les plans de formation.

Ensemble du personnel

- Prend soin de sa propre sécurité et de celle des autres collaborateurs.
- Respecte les consignes, est force de propositions pour l'amélioration des conditions de sécurité et signale tout incident ou accident potentiel.
- Participe à l'analyse initiale des risques et, selon les cas, aux évolutions.

Représentants du personnel/CHSCT

- Outre le rôle légal qui est dévolu aux représentants du personnel, les instances représentatives du personnel sont consultées et approuvent les procédures relatives à la santé et sécurité au travail.
- Participent à la vérification du bon fonctionnement du système de management en tant qu'auditeurs internes.
- Sont consultés et approuvent l'analyse des risques.
- Sont consultés dans le cas de changements pouvant affecter la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Pour rappel, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a un rôle fonctionnel mais il est opportun de lui attribuer un rôle opérationnel (par exemple, mener des audits SST internes). Il est consulté en cas d'accident de travail.

Service sécurité/prévention

- Est un service fonctionnel, transverse, qui assure une expertise technique et réglementaire, il anime la politique santé/sécurité du site.
- Veille au principe de non intervention directe afin de ne pas court-circuiter la ligne hiérarchique dans le but de respecter le principe suivant : chaque chef de service est responsable de la sécurité dans son service.

Entreprises Extérieures

- Sont intégrées au maximum dans le mode de fonctionnement de l'Entreprise Utilisatrice (EU), participent à l'évaluation des risques liés à leur activité.
- Suivent les réunions de sensibilisation et les actions de formation interne exigées par l'Entreprise Utilisatrice.
- Sont représentées au sein des CHSCT des Entreprises Utilisatrices.
- Sont évaluées annuellement par l'Entreprise Utilisatrice sur la composante santé/sécurité.
- Informent l'Entreprise Utilisatrice des incidents et accidents dont ses salariés sont victimes.

Service Inter-entreprises de Santé au Travail

- S'implique dans le domaine de la prévention en utilisant son tiers temps.
- Met à disposition des ressources multidisciplinaires pour des études techniques (IPRP, etc.).
- Est consulté dans le cas d'aménagement de postes de travail (reclassement, postes aménagés).
- Peut participer à l'analyse des accidents du travail.
- Est également consulté en cas de maladie, sur les séquelles post-accidents, sur les suivis post-professionnels (en cas d'exposition), sur les Plans de Continuité d'Activité, sur les études épidémiologiques, la prévention de la désinsertion professionnelle, etc.

Inspection du travail

- Est en appui au travers de la cellule pluridisciplinaire.
- Est consultée si nécessaire en amont de nouveaux projets et pour tout besoin d'éclairage réglementaire.

Syndicat professionnel

- Organise le retour d'expérience dans leur branche d'activité.
- Déclenche des actions collectives en matière de formation.
- Assure la veille réglementaire pour leurs adhérents.
- Organise des réunions d'information sur des thématiques santé/sécurité.
- Représente les entreprises adhérentes auprès des organismes de tutelle pour des prises de décisions collectives.

Agence d'intérim

- Assure un premier niveau de sensibilisation du personnel intérimaire aux risques spécifiques à l'EU.
- Fournit habituellement les Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptées à l'EU.
- S'assure de la qualification du personnel au regard du poste à pourvoir.

Chambre de commerce/ Chambre des métiers

- Déclenche des actions collectives et favorise l'accompagnement des entreprises en matière de mise en place de système de management de la santé et sécurité au travail.

Assureur

- En plus de son rôle habituel, il peut être consulté lors des nouveaux projets afin d'intégrer la composante sécurité des biens.

Réseau dépendant de la Direction Générale du Travail (DGT)

- Peut financer des études, des aménagements techniques (ex : FACT).

CARSAT

Bien entendu, à travers son Département spécifiquement dédié à la prévention des risques professionnels, la CARSAT est un acteur incontournable. Ainsi, par exemple, la CARSAT :

- est consultée si nécessaire en amont de nouveaux projets et pour tout besoin d'éclairage concernant les bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail (recommandations, etc.).
- est interrogée pour les besoins en moyens de communication afin d'animer la politique sécurité de l'entreprise.
- est consultée pour des supports techniques notamment en matière de mesures d'exposition aux agents chimiques.
- est consultée sur de la documentation de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).
- peut apporter des aides techniques et/ou financières (ex : dispositif AFS proposé par la CARSAT).

Pièges à éviter

- Ne pas rester replié sur soi-même au sein de son entreprise sans chercher à échanger avec les différentes parties intéressées externes.

Conseils et bonnes pratiques

- Intégrer le CHSCT de façon systématique dans la boucle de consultation lors des modifications et changements au sein de l'entreprise pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité au travail.
- Demander l'avis des différentes parties intéressées externes concernées dès la phase projet afin d'intégrer leurs exigences et faire valider très en amont le projet. (exemple : consultation de la CARSAT, de la DIRECCTE, de la DREAL, etc.).
- Identifier les parties intéressées les plus critiques et échanger régulièrement avec elles sur le thème de la santé et de la sécurité au travail en prenant en compte leur avis.

Pour en savoir plus

Qualité, sécurité, environnement : Construire un système de management intégré

> Chap.7- B. Froman, JM Gey, F Bonnifet - AFNOR

Qui interroger, qui avertir en prévention des risques professionnels

> ED 110 - INRS

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

> ED 896 - INRS



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine
rubrique : entreprises/risques professionnels/
notre offre de formation

Ils témoignent !

Pierre, membre du CHSCT d'une PME d'Aquitaine, fabricante de produits pharmaceutiques



Comment percevez-vous le rôle du CHSCT ?

Nous sommes là pour veiller à la sécurité et aux conditions de travail. Notre service sécurité étant très présent sur les aspects sécurité, nous travaillons aujourd'hui davantage sur des thématiques touchant aux conditions de travail.

Nous devons faire le lien entre les collaborateurs et la Direction, il nous faut faire remonter les informations venant du terrain.

Nous devons rester attentifs aux demandes du personnel, mais souvent nous devons les solliciter car tout ne remonte pas de façon systématique.

Chaque fois que possible nous faisons en sorte que la sécurité se fasse avec un minimum de contraintes pour le personnel, le port de protections individuelles restant un dernier recours.

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans le cadre de votre mandat ?

Aujourd'hui nous n'avons pas de difficulté au regard des heures de délégation qui nous sont consenties pour faire ce travail, la Direction n'étant pas à cheval sur ce volume horaire.

Je pense que la chose la plus compliquée est la communication. Il nous faut savoir bien argumenter pour convaincre la Direction ou faire accepter certaines décisions par notre personnel. Dans le cadre de la formation des membres du CHSCT, il faudrait apprendre aux membres à communiquer.

Il faut également que le dialogue soit possible : si la Direction ne veut pas dialoguer, c'est compliqué et il est très difficile de faire avancer les choses dans le conflit.

Dans notre établissement il n'y a pas de difficulté de ce point de vue là.

Nous n'avons utilisé qu'une seule fois notre droit d'alerte sur les 20 dernières années.

La mise en place d'un système de management de la sécurité nous a également bien aidé en mettant à notre disposition des outils comme par exemple les cahiers d'incidents et accidents ou les procédures de maîtrise du changement qui intègrent systématiquement le CHSCT.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Si la Direction comprend que le CHSCT est également à son service et si le personnel comprend que tout ne peut être fait rapidement mais qu'il faut tenir compte également des données financières, alors cette instance sera constructive et utile à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail.



> Savoir-faire et savoir-être, même combat



Une démarche de prévention efficace ne se limite pas à la mise en place de mesures, à l'élaboration d'outils, au respect de règles et obligations, à l'amélioration de moyens matériels ou à la conception des postes de travail. C'est aussi et surtout une question de culture et de comportements.

De quoi parle-t-on ?

«La culture est aux organisations ce que la personnalité est à l'individu».

R. WESTRUM

Malgré la mise en place de système de management de la santé et de la sécurité, malgré l'amélioration des moyens matériels et de la conception technique des installations, ainsi que de l'organisation, les résultats sécurité atteignent un palier qui nécessite de prendre encore mieux en compte les facteurs humains, notamment la culture sécurité et le comportement.

Les acteurs concernés sont non seulement les managers et les opérateurs, mais aussi l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la démarche de prévention.

La grande majorité des accidents du travail ont au moins une cause liée au comportement des individus. Mais ces comportements ne sont pas les seuls résultats de la personnalité des individus, de leur éducation ou de leur formation. Ils sont également des caractéristiques des situations de travail et de l'organisation dans lesquelles ils évoluent.

Il s'agit donc de :

- fédérer les individus autour de la démarche de prévention en modifiant les comportements individuels à tous les niveaux de l'entreprise (de la Direction jusqu'aux opérateurs). La sécurité est réellement l'affaire de tous et de chacun.
- améliorer « durablement » l'efficacité de la démarche de prévention en diminuant les atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.



Culture : ensemble de valeurs, de représentations et de pratiques partagées par une communauté

Sécurité : absence de risque majeur, ou plus mineur, jugé inacceptable

Culture de sécurité : ensemble des caractéristiques et attitudes qui dans les organismes (entreprises, associations, administrations, etc.) et chez les individus font que les questions relatives à la sécurité industrielle bénéficient en priorité de l'attention qu'elles méritent en fonction de leur importance.

Comportement : dans une situation donnée, action et réaction d'un individu qui se manifestent à un observateur par sa posture, ses mouvements, ses actes, son expression verbale, etc.

(Source : ICSI)



Quelles pistes d'actions ?

Pour les managers

L'ensemble des managers, de la Direction à l'encadrement de proximité, doit rendre visible et clair son engagement en matière de sécurité.

Parmi les exemples de bonnes pratiques qui peuvent être mises en place :

- formalisation d'une politique diffusée et commentée à tout le personnel, déclinée en objectifs sécurité pilotés à travers de plans d'actions et d'indicateurs
- définition du comportement managérial attendu à travers d'une charte sécurité collective signée par tous les managers symbolisant leur engagement
- lancement systématique de chaque réunion par un point santé-sécurité
- implication soutenue dans la communication sur la santé et la sécurité (par exemple : campagnes de sensibilisation sur des risques particuliers) en s'assurant que les messages diffusés sont bien compris
- présence régulière des managers sur le terrain. L'objectif de cette pratique est de créer un échange autour de la sécurité entre hiérarchique et opérationnel à partir de l'observation d'une situation de travail. Il s'agit alors de :
 - valoriser les bonnes pratiques observées, identifier les raisons et les capitaliser
 - dans le cadre de situations à risques :
 - **faire s'exprimer l'opérateur sur la nature de la situation à risque incluant son comportement, pour lui permettre une prise de conscience des risques qu'il encourt (plutôt qu'une remontrance ou un ordre de la part du hiérarchique).** Ex : « *A ton avis, pourquoi n'es-tu pas en sécurité ?* »
 - continuer à faire formuler par l'opérateur les raisons qui motivent cette prise de risque :
 - la ou les causes (ex : « *Pourquoi fais-tu comme ça ?* »)
 - les conséquences valorisées c'est-à-dire le bénéfice immédiat (ex : « *Qu'est-ce que ça t'apporte ?* »)
 - et les conséquences minimisées (ex : « *D'accord, mais que risques-tu en agissant ainsi ?* »).
 - définir ensemble les actions préventives et correctives possibles permettant de réduire le risque
 - mettre en conformité la situation à risque par ces actions incluant que l'opérateur accepte de ne plus reproduire ce comportement
 - formaliser ces échanges dans un document pour le suivi des actions décidées
 - faire un retour au salarié, communiquer sur l'avancement des plans d'actions et les difficultés à les mettre en œuvre.

Selon les entreprises, cette pratique peut s'intituler «visites préventives de sécurité», «visite hiérarchique» (voir exemple dans le paragraphe «Conseils, bonnes pratiques»), «observations d'activité à risque», «contacts sécurité», etc.

Il est préférable de former les managers à ce type de pratique qui se différencie d'un audit ou d'une inspection, car elles sont centrées sur le dialogue avec les opérationnels.

Il est nécessaire de définir des règles sur les sanctions attribuées en matière de sécurité. Elles doivent être claires et proportionnées selon la situation réelle. Cela peut aller d'un simple entretien avec le responsable hiérarchique direct jusqu'au licenciement.

Une bonne pratique consiste à définir également des échelles de sanctions : de «sanctions positives» (de valorisation des collaborateurs) aux «sanctions négatives» (de rappel à l'ordre). Les Instances Représentatives du Personnel seront utilement consultées avant leur diffusion officielle. Elles devront être communiquées et acceptées de tous, afin qu'elles servent de cadre à la mise en œuvre de ces sanctions.

Pour les opérationnels «acteurs terrain»

La démarche de prévention pour être efficace s'appuie sur l'implication et la participation de chaque salarié dans l'entreprise.

Il existe plusieurs moyens de favoriser cette implication :

- solliciter la participation active des salariés :
 - en mettant en place un système de remontées du terrain d'informations concernant des situations dangereuses et/ou des bonnes pratiques identifiées. Ce système peut être animé par un challenge et des récompenses, en prenant soin de prévenir les risques de dérives liés à de telles reconnaissances (exemple : exercer des pressions individuelles pour obtenir la récompense collective).
 - en associant les opérationnels aux analyses d'accident et aux arbres de causes afin qu'ils puissent s'appropriier le sujet et y proposer des solutions,
 - en intégrant les opérationnels (utilisateurs) à tous les nouveaux projets,
 - en participant à des audits croisés par équipe.
- favoriser la transmission des règles en réalisant des accueils sécurité et une présentation de la démarche sécurité à chaque nouvel arrivant (nouvel embauché, intérim, stagiaire, etc.)
- favoriser les échanges avec le management et entre opérateurs, en organisant des points sécurité réguliers appelés «causeries», «¼ d'heure sécurité» ou «briefing», selon les organisations. Ces points doivent être planifiés et donner lieu à une feuille de présence et à la formalisation de commentaires. Ils doivent permettre de remonter les situations dangereuses et difficultés rencontrées par les opérateurs, et de décider d'actions correctives.

⚠ Pièges à éviter

- Ne pas réduire la démarche aux défaillances du comportement individuel « c'est la faute de... » (mais, vérifier qu'elles ne cachent pas des défaillances de l'organisation ou des moyens techniques, la présenter comme un des leviers de la mise en place d'une culture de sécurité).
- Ne pas se focaliser sur les seules actions dédiées au comportement individuel des opérateurs sans prendre en compte celles liées aux managers.
- Ne pas oublier la communication sur l'avancement des plans d'actions : sans retour d'informations, les opérateurs peuvent être démotivés.
- Ne pas penser que des résultats sont toujours visibles immédiatement .



Conseils et bonnes pratiques

Exemple de « visite hiérarchique » dans une PME de Gironde.

Extrait de la procédure :

« L'objectif de ces visites est d'amener les membres du comité de Direction sur les différents secteurs de l'établissement afin d'évaluer de façon purement visuelle le niveau Qualité Sécurité Environnement (QSE) du lieu de travail (qualité de l'environnement, ordre, propreté, observations ponctuelles de situations de travail, respect des exigences QSE, etc.) puis de discuter avec le personnel sur le terrain des problématiques qu'ils pourraient rencontrer dans ces domaines. Chaque visite fait l'objet d'un rapport formalisé d'évaluation à destination du comité de Direction et du responsable QSE. Ce dernier définira si nécessaire un document d'actions préventives et/ou correctives à mettre en œuvre ainsi que les porteurs de ces actions. Le rapport et l'éventuel document d'actions seront archivés au service QSE. Ces visites sont réalisées une fois par mois. Une rotation est organisée au niveau des membres du comité de Direction. Ces visites sont déclenchées sans information préalable des secteurs concernés. »



Pour en savoir plus

Site internet de l'Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle

> www.icsi-eu.org

Les cahiers de la sécurité industrielle de l'ICSI.

Cultures with requisite imagination

> Ronald WESTRUM, Sociologue américain (USA) né à Chicago en 1945.

Ils témoignent !

Philippe, manager opérationnel d'une grande entreprise de distribution et de traitement de l'eau



Selon vous, pourquoi est-ce important d'intégrer culture et comportement dans une démarche de prévention ?

Dans notre entreprise, comme dans beaucoup d'autres où la sécurité est intégrée depuis longtemps, la mise en œuvre d'un comportement à risque est à l'origine de beaucoup d'accidents. Alors, agir sur nos comportements, créer une vraie prise de conscience de ce facteur humain, c'est permettre d'actionner un levier supplémentaire dans nos démarches de prévention. On sait agir sur les équipements de

sécurité, sur les outils, sur les postes de travail, sur les formations, mais agir sur les comportements fait entrer une véritable culture sécurité dans l'entreprise. C'est donc très important.

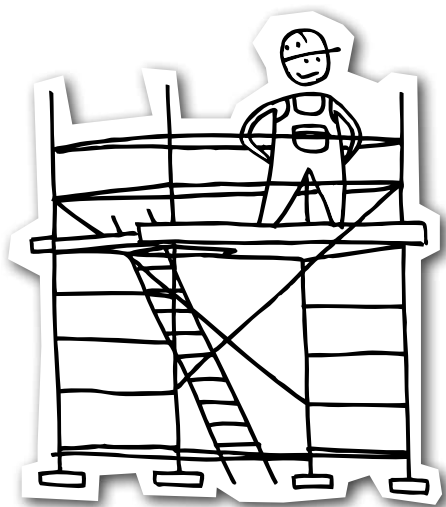
Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Une bonne pratique chez nous que je trouve très efficace, relativement simple à mettre en œuvre et qui devrait être une pratique « de base » dans toutes les entreprises, est le quart d'heure sécurité, mensuel, ou mieux, hebdomadaire

lorsque c'est possible. L'échange lors de ces réunions permet une vraie appropriation et donc une prise de conscience des agents de terrain.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Je pense que lorsqu'on veut agir sur les comportements, cibler les managers de premier niveau, c'est indispensable. Mais la sensibilisation de tous les agents de terrain est un vrai plus pour instaurer une véritable culture sécurité dans l'entreprise et donc diminuer le risque de subir un accident du travail.



> Il y a la loi,
mais pas seulement ...



Face à la multiplicité de textes dans des domaines très variés, il est souvent très compliqué pour l'employeur de répondre à l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ». La maîtrise des exigences légales et des risques civils et pénaux qui en découlent doit passer par la mise en place d'une organisation adaptée : déployer un dispositif de veille réglementaire fiable et assurer une vérification régulière de sa conformité.

De quoi parle-t-on ?

La gestion de la santé et sécurité au travail fait l'objet d'un cadre réglementaire important qui comprend aussi bien des textes de portée générale, que des textes très techniques, propres à un domaine ou une activité, imposant souvent de fait une obligation de sécurité de résultats et de moyens pour l'employeur.

Face à cette multiplicité de textes dans des domaines très variés, il est souvent très compliqué pour l'employeur de répondre à l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ».

En conséquence, la maîtrise des exigences légales et des risques civils et pénaux qui en découlent pour l'employeur, doit passer par la mise en place d'une organisation dont la finalité est double :

- d'une part assurer un dispositif de veille réglementaire fiable
- d'autre part de vérifier régulièrement sa conformité.



Quelles pistes d'actions ?

Organiser l'identification réglementaire

Compte tenu de la difficulté à réaliser cet exercice, l'employeur peut utilement chercher de l'aide pour réaliser cette identification. Différents moyens sont à sa disposition. Le choix dépendra entre autres de la taille, de la structure de l'entreprise et de son domaine d'activités.

Quelques exemples :

- service juridique, si existant, présent sur le site ou dans le groupe
- abonnement quotidien au Journal Officiel
- abonnement à des opérateurs privés (Editions législatives, Tissot, Bureau Véritas, Apave, Environormes, etc.) avec transmission mensuelle des évolutions réglementaires
- sites internet : Legifrance, INRS, CARSAT, etc.)
- revues spécialisées : « Travail et Sécurité » (INRS), « Vigie » (CARSAT Aquitaine), « Face au risque », « PREVENTIQUE », etc.
- syndicats professionnels (Veille mensuelle de l'UIC, etc.)
- réseau consulaire (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de Métiers, etc.).

Cette identification et organisation de la veille doivent permettre à l'entreprise de gérer une liste de textes applicables, afin de pouvoir rapidement, à partir d'un thème, retrouver les différentes exigences qui s'appliquent.

La veille réglementaire peut être aussi proactive : il s'agit d'anticiper les exigences ou d'avoir une « influence » (lobbying) sur celles-ci, au travers par exemple de la participation aux travaux des syndicats professionnels.

Vérifier régulièrement sa conformité

Pour se faire nous pouvons vulgariser les termes de la réglementation concernée et la synthétiser, sous forme de tableau, afin de :

- faciliter la compréhension
- la rendre accessible
- vérifier plus facilement son application.

Les exigences réglementaires peuvent être par exemple traduites en instructions ou procédures ; des audits sont ainsi réalisés pour vérifier leur bonne application et si besoin mener les actions correctives qui en découlent.

Pour la conformité technique, des tableaux de suivi sont tenus à jour afin de pointer les dates de vérification. Par exemple : dispositifs de ventilation, appareils à pression, installations électriques, extincteur, etc.

Cas particuliers

Certaines exigences ne sont pas réglementaires mais font partie des « règles de l'art » :

- Recommandations de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (ex : CACES)
- Normes (AFNOR, CEN, ISO, etc.)
- Guides techniques des syndicats professionnels (par exemple : DT40 de l'UIC).

Remarque :

- une circulaire ministérielle ou une norme devient applicable dès lors qu'elle est citée dans un texte de loi
- il faut tenir compte également des cas de jurisprudence.



Pièges à éviter

- Ne pas croire que les exigences réglementaires en Santé Sécurité se trouvent exclusivement dans le Code du Travail, en effet de nombreuses exigences ne s'y trouvent pas ne sont pas codifiées. Exemple : Dispositions Générales (DG) du code de la sécurité sociale.
- Ne pas oublier les autres exigences liées à des contraintes issues par exemple de la réglementation environnementale ou de la réglementation sanitaire qui auront

une influence sur la gestion de la SST. [Exemple : législation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE)].

- Une conformité n'est jamais définitive car les pratiques et les normes évoluent, une conformité a toujours une « date de péremption ». Le contrôle réglementaire réalisé par une entreprise extérieure n'est pas une fin en soi. La lecture du rapport émis et son exploitation sont nécessaires pour corriger les écarts détectés.

+ Pour en savoir plus

www.legifrance.gouv.fr
www.travail-emploi.gouv.fr
www.inrs.fr
www.editions-legislatives.fr

**Prévention des risques professionnels -
 Législation française**
 > ED 4161 - INRS

**Identification des exigences légales et veille
 réglementaire en santé et sécurité au travail**
 > PREV 309 - CARSAT Aquitaine

**Politique de maîtrise des risques
 professionnels - Valeurs essentielles et bonnes
 pratiques de prévention**
 > ED 902 - INRS



**Voir l'offre de formation de la CARSAT
 sur www.carsat-aquitaine**
*rubrique : entreprises/risques professionnels/
 notre offre de formation*



Conseils et bonnes pratiques

Exemple d'un extrait de tableau de suivi de conformité

Env ou Séc	Domaine concerné	Type	Référence	Date	Intitulé	Exigence / objet	C	NC	Date vérif conf
S	Santé, Sécurité Travail	Décret	2001-1016	05/11/01	Décret portant sur la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs	Identifier et classer les risques qui peuvent se rencontrer dans l'entreprise, afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes, cohérentes, adaptées. Une fois l'évaluation des risques effectuée, transcrire ces résultats dans le Document Unique et le mettre à jour régulièrement.	V		03/06/2002
S	Accident du travail et maladies professionnelles	Loi	2008-879	21/07/09	Portant réforme de l'hôpital créée un nouvel article L143-10 du code de sécurité sociale par lequel l'employeur est autorisé à demander que le rapport médical ayant contribué à la fixation du taux d'incapacité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle soit transmis, dans son intégralité, au médecin qu'il aura mandaté à cette fin	La victime doit être informée de cette obligation	V		20/12/2011
S	Santé, Sécurité Travail	Décret	2012-746	09/05/12	Décret fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques	Nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) à des agents chimiques dangereux	V		03/09/2012

Ils témoignent !

Adriaan, responsable Hygiène Santé Sécurité, d'une PME spécialisée dans les engins de levage



Selon vous, pourquoi est-ce important ?

C'est plus qu'important, c'est une priorité d'être en conformité vis-à-vis de la législation.

Aujourd'hui, la loi évolue rapidement et les directeurs ainsi que les chefs de service sont de plus impliqués dans la gestion de la sécurité au quotidien et leurs responsabilités se voient de plus en plus engagées personnellement.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Une des bonnes pratiques est la veille réglementaire que nous tenons à jour par rapport aux parutions officielles consultables sur le site de l'INRS.

Nous avons également adhéré au VEE qui assure la veille réglementaire environnementale.

Les sujets imposés par la législation sont discutés et évalués au niveau de la faisabilité avec le directeur, l'équipe SSE et les responsables de service . Ensuite

nous mettons en place une procédure de travail adéquate ou un achat de matériel si besoin.

Nous gardons ensuite la traçabilité de l'action par le biais de son report sur le plan d'actions.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Quand un texte réglementaire entre en vigueur, je conseille de se renseigner auprès des sociétés du même secteur d'activité sur la manière dont elles comptent se conformer aux nouvelles applications.





> Se poser les bonnes questions avant la conception

L'intégration de la prévention au stade de la conception des lieux de travail n'est pas forcément une préoccupation prioritaire des entreprises. Qu'il s'agisse de projets d'aménagement ou de bâti, la sécurité est souvent peu prise en compte... Un oubli qui découle d'une méconnaissance des risques professionnels de l'ensemble des parties prenantes du projet : maître d'œuvre, maître d'ouvrage et utilisateur final.

De quoi parle-t-on ?

L'ergonomie peut être définie comme l'ensemble de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. Il s'agit ainsi de la science du travail ayant pour objet l'adaptation du travail à l'homme et l'amélioration des conditions de travail. Cela implique (dans la mesure du possible) de considérer tous les aspects du travail : physiologiques, psychologiques, facteurs sociaux, facteurs objectifs et subjectifs. Une meilleure adaptation du travail à l'homme aura pour résultat la satisfaction des opérateurs, leur confort, leur santé mais aussi l'efficacité de leurs conduites opératoires.

(définition Wisner CNAM/CNRS).

Objectif de l'ergonomie

L'ergonomie étudie l'activité de travail afin de mieux contribuer à la conception de moyens de travail adaptés aux caractéristiques physiologiques et psychologiques des êtres humains, avec les critères de santé et d'efficacité économique.⁽¹⁾

L'approche ergonomique a pour objectif de concevoir des situations de travail (et pas seulement des postes !) adaptées aux besoins des opérateurs afin d'améliorer leur confort et de garantir l'efficacité du travail. Une approche ergonomique en conception consiste à analyser l'activité des opérateurs pour intégrer à chaque étape du projet, leurs points de vue, leurs logiques.

L'apport essentiel de l'ergonomie en conception réside dans sa capacité à mettre précocement en lumière les enjeux humains et sociaux posés par tout projet industriel et à proposer une méthode de lecture de la façon dont le travail est réellement effectué. Cela permet d'éclairer le choix de conception voire d'innover.⁽²⁾

(1) François Daniellou-CNAM - (2) Définition INRS ED 950



Ergonomie : le mot vient du grec « ergon » (travail) et « nomos » (lois, règles).

Quelles pistes d'actions ?

L'engagement incontournable dans une démarche projet

Avant toute intervention, il s'agit de se mobiliser dans l'entreprise pour maîtriser les contraintes de travail avec la volonté affirmée d'agir sur :

- la conception des produits, des lieux, des installations, du matériel et des outils de production
- l'organisation de la production et du travail.

Cela demande :

- un engagement au plus haut niveau.
- une mise en place d'une dynamique que seul le chef d'entreprise peut impulser (élément stratégique de performance)
- une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise (salariés, CHSCT, etc.)
- une première structuration de la participation de tous les acteurs (formation de comité de pilotage par exemple).

L'approche ergonomique : une méthodologie spécifique

- Une approche globale qui prend en compte le travail dans sa globalité (gestes / organisation / conditions environnementales et psychologiques).
- Une approche pluridisciplinaire qui conjugue les points de vue de différents domaines de compétence.
- Une démarche participative qui assure l'implication de tous les acteurs concernés dans l'analyse du problème, la recherche de solutions ainsi que dans leur réalisation.

Les outils de l'ergonomie :

- analyse documentaire / recueil de données (opérateurs/ production)
- observation des situations de travail / analyse de l'activité
- métrologie (mesure de bruit, éclairage, ventilation, etc.)
- la conduite d'entretiens / élaboration de questionnaires
- animation de groupes de travail, etc.
- formation / formation-action.

Contenu de l'intervention en ergonomie :

- Evaluation des risques par la recherche de données sur la santé des salariés (bilan annuel HSCT, bilan médecin du travail, etc.) et celle de l'entreprise (bilan social, indicateurs Qualité, etc.).
- identification des facteurs de risque par l'analyse du travail : facteurs biomécaniques et psychosociaux.
- étude des situations de travail et des leviers d'amélioration : réflexion sur l'aménagement des postes de travail, sur les outils de travail, l'organisation de la production, les savoir-faire des opérateurs.
- mesure du ressenti des opérateurs (entretiens / questionnaires)
- apport méthodologique pour la recherche de solutions (visite de sites de référence, conduite de projet, etc.).

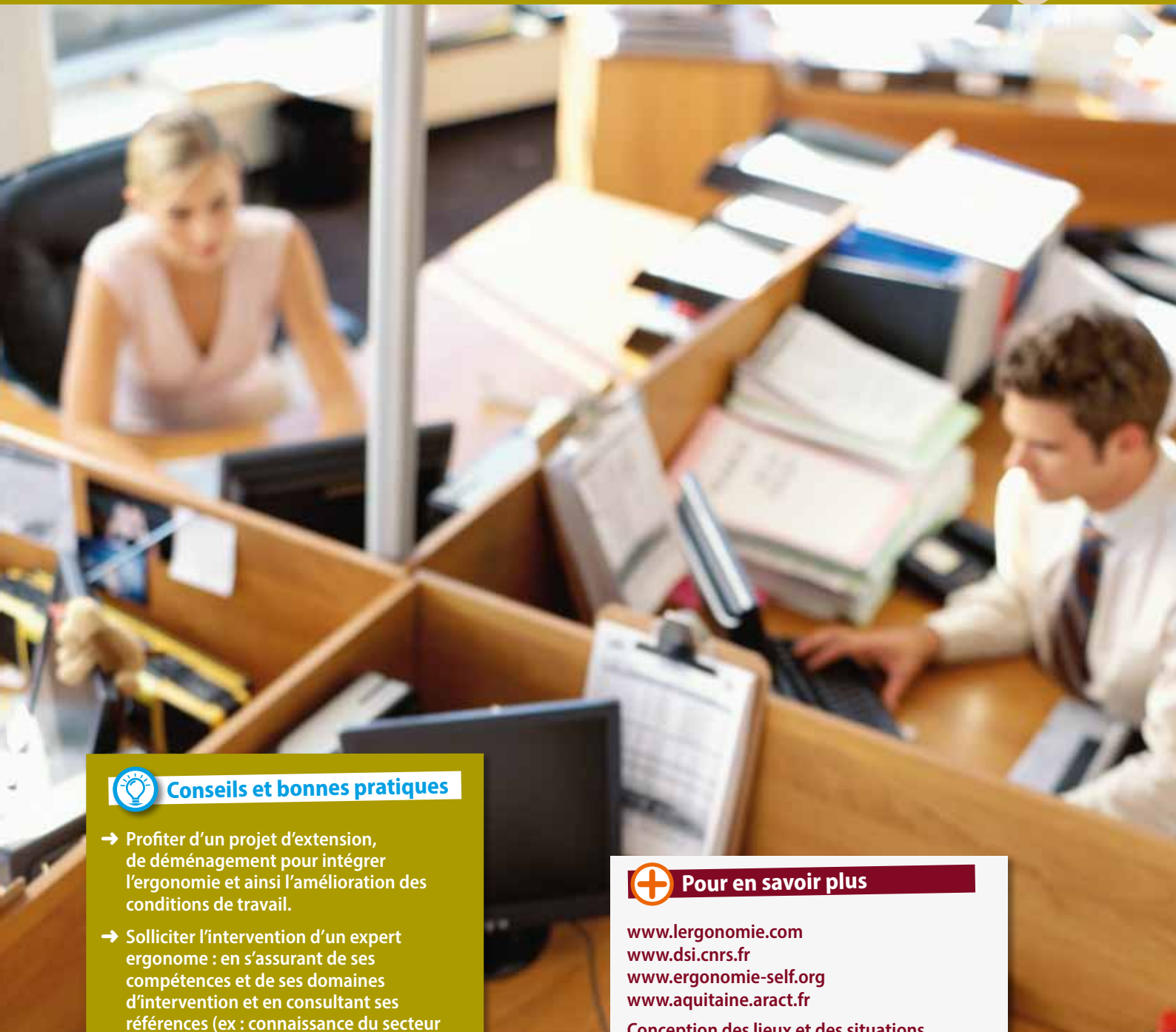
Un objectif central

Permettre lors d'un projet de conception (y compris réaménagement / déménagement) :

- d'améliorer les conditions de travail,
- de limiter les contraintes dans les situations de travail futures et de gagner en efficacité.

Pièges à éviter

- Ne pas faire intervenir un ergonomiste pour un diagnostic des conditions de travail sans projet dans l'établissement.
- Ne pas attendre de l'ergonomie un regard exclusivement centré sur les gestes des opérateurs. L'intérêt de l'ergonomie dépasse l'aménagement des postes de travail, elle questionne aussi l'organisation du travail, les conditions environnementales et psychosociologiques.
- L'ergonomie n'apporte pas de solutions clefs en main : elle propose une démarche d'intervention spécifique à chaque contexte (activité, personnel, organisation, outil de production, conception locaux, etc.).
- Se méfier du matériel dit ergonomique : il n'existe pas de label normalisé. En outre l'ergonomiste n'est pas un expert en solutions mais un spécialiste de la conduite de projet (il est donc facilitateur).
- Ne pas attendre une intervention-type, car elle se coconstruit entre l'intervenant en ergonomie et l'entreprise. Elle fait l'objet d'une négociation qui se traduit par une proposition d'intervention.



Conseils et bonnes pratiques

- Profiter d'un projet d'extension, de déménagement pour intégrer l'ergonomie et ainsi l'amélioration des conditions de travail.
- Solliciter l'intervention d'un expert ergonome : en s'assurant de ses compétences et de ses domaines d'intervention et en consultant ses références (ex : connaissance du secteur d'activité).
- Pour choisir un consultant en ergonomie, rédiger un cahier des charges ayant fait l'objet d'une concertation en interne et se faire accompagner dans cette élaboration par les intervenants extérieurs : Médecin du travail et IPRP/ CARSAT/ARACT.
- Identifier vos besoins en impliquant les différents acteurs de l'entreprise. Par exemple, favoriser la remontée d'informations des collaborateurs par la mise en place d'un espace d'échange autour de l'amélioration des conditions de travail (exemple : observatoire des conditions de travail).



Pour en savoir plus

www.lergonomie.com
www.dsi.cnrs.fr
www.ergonomie-self.org
www.aquitaine.aract.fr

Conception des lieux et des situations de travail - Santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques
 > ED 950 - INRS

Démarche pour intégrer la prévention aux différentes étapes d'un projet de conception ou d'aménagement des lieux de travail
 > ED 937 - INRS

Le stress au travail les étapes d'une démarche de prévention
 > ED 6011 - INRS



Voir l'offre de formation de la CARSAT
 sur www.carsat-aquitaine
 rubrique : entreprises/risques professionnels/
 notre offre de formation

Ils témoignent !

Corinne, infirmière du travail d'une PME de Dordogne, dans l'industrie agro-alimentaire



Selon vous, quel est l'intérêt majeur de l'ergonomie ?

Au delà de l'amélioration des conditions de travail, l'ergonomie apporte une méthode de travail qui permet d'allier à la fois la santé mais aussi la productivité et l'efficacité du travail. Ainsi, dans notre entreprise, l'intervention d'ergonomes a permis de faire prendre en compte tous les enjeux de l'établissement dans la gestion des projets y compris la santé.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique « ergonomique » au sein de votre entreprise ?

Le travail mené par les consultants sur l'activité de la « pose de fruits sur les tartes » dans notre atelier de fabrication est un exemple parmi d'autres. Nous avons modifié le mode opératoire avec comme principale transformation la pose de fruits sur produit arrêté. Contrairement à ce que nous aurions pu penser, nous avons gagné en efficacité, car les salariés travaillent maintenant dans de meilleures conditions, font

un travail de meilleure qualité, la productivité s'est améliorée de fait.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

L'important est de faire appel à des professionnels de l'ergonomie, de s'assurer de leurs références.

Le second conseil est de ne pas craindre pour la productivité, car l'ergonomie a bien un double objectif : la santé mais aussi l'efficacité.



> Coactivité et sous-traitance risques partagés !



La sous-traitance est une pratique qui se développe fortement dans les entreprises. De plus en plus plébiscitée, cette solution est génératrice de risques liés notamment à la coactivité, à la méconnaissance des risques liés à ces activités, à des comportements et usages différents entre salariés...

PREVENIR

De quoi parle-t-on ?

Sous-traitance

Opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle en fonction d'un cahier des charges préétabli un acte de production ou de service dont elle conserve la responsabilité économique finale.

Coactivité

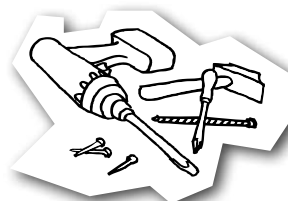
Présence simultanée de salariés de plusieurs entreprises sur un même site de travail.

Entreprise Utilisatrice (EU)

Il s'agit de l'entreprise « d'accueil » dans laquelle une opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction, qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les Entreprises Extérieures intervenantes ou sous-traitantes. L'Entreprise Utilisatrice n'est pas obligatoirement propriétaire des lieux. Elle peut être « locataire », « exploitante » ou « gestionnaire ».

Entreprise Extérieure (EE) sous-traitant

Il s'agit de toute entreprise juridiquement indépendante de l'Entreprise Utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux de l'utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre cette dernière et l'Entreprise Extérieure : sont donc visées aussi bien l'entreprise intervenante, à laquelle l'utilisatrice a fait appel directement, que son ou ses sous-traitants.



Quelles pistes d'actions ?

On observe la généralisation des processus de sous-traitance et de contractualisation de prestations auprès de sociétés extérieures afin que l'Entreprise Utilisatrice puisse déléguer la réalisation d'une partie de son activité et se concentrer sur son activité principale ou son cœur de métier. Cette externalisation engendre des risques dus à la superposition des activités de chaque entreprise, à la méconnaissance des risques liés à ces activités, à des pratiques ou sensibilités différentes entre les salariés des différentes entreprises.

Trois réglementations « opérationnelles » qui s'appliquent à la prévention des risques liés à la sous-traitance et à la coactivité sont particulièrement importantes. Elles concernent :

- le « Plan de Prévention » pour intervention d'une Entreprise Extérieure sur le site d'une Entreprise Utilisatrice
- le Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) pour le chantier de bâtiment ou de génie civil clos et indépendant
- le protocole de sécurité pour les transporteurs extérieurs à une entreprise.

D'autres exigences « administratives » s'appliquent également pour faire face au travail illicite, délit de marchandage ou travail dissimulé dans le cadre des opérations sous-traitées.

La démarche de prévention des risques doit être initiée par l'Entreprise Utilisatrice, mais EU et EE restent coresponsables en cas de sinistre.

Beaucoup d'accidents sont liés à ces situations de travail. Aussi, les enjeux sont très importants afin de maîtriser les risques (accidents, maladies professionnelles, pollution). Il faut donc :

- viser à obtenir un même niveau (élevé) de sécurité pour chaque sous-traitant ou pour chaque client
- intégrer les EE à la démarche sécurité de l'EU
- intégrer la sécurité dans les exigences qualité de la prestation de l'entreprise
- responsabiliser et intégrer les différentes parties prenantes : chargés d'affaire des EE et EU, CHSCT, médecins du travail EE et EU, services achats, etc. et opérateurs intervenants concernés.
- connaître et intégrer les exigences réglementaires dans nos modes de gestion sans que cela représente une contrainte inatteignable
- maîtriser les autres risques : le risque juridique, économique, la perte de connaissance et de maîtrise des installations, les conséquences pénales et civiles en cas de sinistre.

La sélection de sous-traitants

- Intégrer un critère santé et sécurité au travail dans la sélection des sous-traitants (réalisation d'achats « Responsables »). Utiliser des critères de résultat ou de moyen en matière de sécurité. Définition d'une note minimale sur la partie sécurité. Si la notation du sous-traitant est inférieure à ce seuil minimum, suppression du prestataire.
- Intégrer les exigences Sécurité dans les Cahiers des charges des EU à destination des fournisseurs et dans les devis fournis par les EE aux EU.

L'accueil et l'encadrement des sous-traitants

- Accueillir systématiquement du personnel des EE avec formation et validation des acquis par questionnaire simple + visite préalable.
- Réaliser une assemblée plénière des EE travaillant sur le site des EU pour présenter la politique, faire un bilan, donner les orientations et échanger.
- Intégrer la sécurité des EE dans les CHSCT de l'EU.

La gestion des risques d'interférence avec les installations du client

- Choisir le bon référentiel réglementaire suivant le type de sous-traitance : Plan de Prévention, PPSPS (Chantier clos et indépendant) ou simple Protocole Sécurité.
- Ne pas hésiter à systématiser la réalisation d'un Plan de Prévention (normalement restreint aux travaux dangereux ou > 400 heures).
- Analyser les risques liés aux interférences entre les activités mais aussi entre les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.
- Partir d'un planning de travail pour identifier les coactivités (cas des chantiers).
- Convier l'ensemble des EE à la rédaction du PDP, pas seulement l'EE de niveau 1.
- Assurer une consignation structurée des installations. Attention, c'est le propriétaire des installations qui assure la consignation des équipements et non l'EE intervenante qui assure sa propre Sécurité.
- Compléter les analyses de risque (PDP ou PPSPS) par des permis de travail spécifiques pour les activités dont les risques sont particuliers et variables suivant les conditions du moment (ex : accès en espace confiné, accès en toiture, consignation, permis de feu, permis Atmosphères explosives ATEX, etc.).
- Lorsqu'un Ordre de Travail est établi pour encadrer chaque sous-traitant, y intégrer le rappel des règles spécifiques et faire référence au PDP qui s'applique.
- Identifier les risques de coactivités liées à l'utilisation de produits chimiques. L'EE doit disposer des Fiches de Données de Sécurité (FDS) des produits chimiques qu'elle utilise.
- Détecter un nouveau risque nécessite de faire un avenant au Plan de Prévention.

- Faire une évaluation des risques spécifiques à l'activité réalisée chez le client pour identifier les situations à risques particuliers et envisager des mesures de prévention conjointes avec le client et non des mesures de prévention génériques.

Bonnes pratiques sur le contrôle des sous-traitants

- Effectuer des visites de sécurité spécifiques conjointes EU/EE par les chargés d'affaires et/ou le top management, CHSCT.
- L'EU peut demander ou faire un bilan annuel par EE (taux de fréquence, accidentologie, nombre de chantiers arrêtés, faits marquants, actions de progrès, etc.).
- Mettre à l'honneur les bonnes pratiques d'une EE.
- Tout manquement aux règles de sécurité fait l'objet d'un arrêt de chantier et d'un enregistrement (manquement au PDP = manquement au contrat).
- Toujours communiquer le résultat des contrôles les concernant aux EE sur les points négatifs mais aussi les points positifs.

Autres Bonnes Pratiques

- Former les Chargés d'affaires : analyse des risques, rédaction des plans de prévention, contexte réglementaire.
- S'assurer que tous les intervenants ont connaissance du Plan de Prévention (affichage, validation de la prise en compte).
- Avoir des indicateurs de suivi pour s'assurer que toutes les EE ont bien un PDP adapté à l'opération et que ce PDP est à jour.
- Faire des Plans de Prévention y compris dans les phases préalables à l'exécution qui peuvent générer des risques (visite de toitures pour faire un devis, etc.).
- Mettre en place des challenges sécurité.
- Effectuer l'information préalable obligatoire à l'inspecteur du travail (pour tout chantier donnant lieu à PDP).



Pièges à éviter

- Ne pas sous-estimer la difficulté de communication entre sous-traitants et Entreprise Utilisatrice.
- Ne pas passer au travers d'une analyse des risques appropriée et réelle en faisant des Plans de Prévention génériques annuels depuis un bureau.
- Ne pas prêter du matériel ou des équipements de sécurité à du personnel non encadré et non formé.
- Ne pas sous-traiter avec une EE qui n'est pas compétente dans la tâche à accomplir.



Pour en savoir plus

Intervention d'entreprises extérieures

> ED 941 - INRS

Le permis de feu

> ED 6030 - INRS

Risques de la sous-traitance

> Les cahiers de Préventique aux Editions Préventique

Consignations et déconsignations

> ED 6109 - INRS

Recours aux entreprises extérieures

> Recommandation CNAM-TS R429

Guides pour l'intervention des entreprises extérieures

> Prév 318/Prév 319 - CARSAT Aquitaine

www.travail.gouv.fr

Décret n°92-158 du 20 février 1992 : Plan de Prévention (dispositions codifiées aux articles L.4511-1, R.4511-1 et suivants du Code du travail) ; Arrêté du 19 mars 1993 fixant la liste des travaux dangereux pour lesquels doit être établi un PDP ; Décret du 26/12/94 : Les chantiers clos et indépendants ; Arrêté du 26/04/96 : Le protocole de sécurité



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine

rubrique : entreprises/risques professionnels/ notre offre de formation



Conseils et bonnes pratiques

- Etablir un PDP intégrant toutes les obligations réglementaires (avis CHSCT, médecin du travail, convocation préalable, etc.).
- Mettre en place des procédures d'autorisation de travail (espaces confinés, consignation, fouilles, travail en hauteur, etc.), de Protocole Sécurité, de Permis de Feu, etc.
- Toujours identifier qui donne les ordres.

Ils témoignent !

Delphine, représentante d'un GIE de sous-traitants sur un site industriel dans les Landes



Selon vous, pourquoi est-ce important ?

La réalisation d'un Plan de Prévention est essentielle notamment pour les deux raisons suivantes :

- 1 - L'entreprise extérieure intervient dans un contexte, un environnement qui lui est inconnu. Elle ne maîtrise pas les risques liés à l'activité du donneur d'ordre, les consignes d'urgences de ce dernier, etc. Or, elle pourra y être confrontée. Le Plan de Prévention, notamment au travers de l'inspection commune préalable, est alors le premier outil pour appréhender ces risques et s'en prémunir.
- 2 - L'entreprise du fait de son activité ou de son matériel va ajouter des risques dans l'environnement du

donneur d'ordre. Le premier objectif va être de limiter ces coactivités en décalant, par exemple, des interventions sur le planning. Le Plan de Prévention devient un élément organisationnel.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Notre GIE de par ses missions, tend à ce que les entreprises extérieures adhérentes aient le même niveau de prévention que les sites industriels partenaires.

En bonne pratique, on peut citer par exemple la réunion annuelle d'échange entre les 3 parties « Entreprises Extérieures / Donneur d'ordre / GIE ». Cette rencontre est un moment

privilegié durant lequel le directeur d'établissement du site industriel présente les perspectives pour l'année à venir et les objectifs santé, sécurité, environnement. L'équipe et la Direction du GIE font le bilan des accidents/incidents de l'année passée, des points forts et met le doigt sur les points à améliorer. Bien entendu le dialogue est ouvert aux Entreprises Extérieures.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Surtout ne pas penser que l'on se dégage de toute responsabilité en sous-traitant une opération. Il faut donc rappeler aux chargés d'affaires du donneur d'ordre les enjeux liés à la gestion des Entreprises Extérieures.





> **Des travailleurs pas tous égaux face aux risques...**

En 2011, on comptait près de 669 600 travailleurs intérimaires. Destiné initialement à recourir à des formes d'emplois pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition ou de remplacement des employés d'une entreprise, l'emploi de travailleurs temporaires n'a cessé de croître... tout comme le nombre d'accidents du travail. Accueil et intégration des nouveaux embauchés, formations, responsabilisation sont des notions que chaque Entreprise Utilisatrice se doit de prendre en compte.

De quoi parle-t-on ?

L'Intérim

L'opération de « travail intérimaire » ou « intérim » ou « travail temporaire » consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou Entreprise de Travail Temporaire).

Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'Entreprise de Travail Temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'Entreprise de Travail Temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'Entreprise de Travail Temporaire et le salarié).

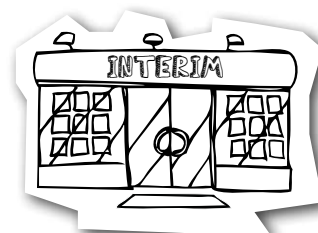
Définition INSEE.

Il est soumis au Code du travail articles L 1251-1 et suivants.

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

C'est un contrat de travail pour lequel un employeur peut recruter directement un salarié pour une durée déterminée.

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans des cas bien définis (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi à caractère saisonnier, etc. - Code du travail article L.1242 et suivants). Les contrats à durée déterminée représentent environ 77% des embauches fin 2010.



En juin 2011, le nombre d'intérimaires s'établissait à 669 600. Destiné initialement à recourir à des formes d'emplois pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition ou de remplacement des employés d'une entreprise, l'emploi de travailleurs temporaires n'a cessé de croître, pour devenir une manière très prisée d'assurer les travaux courants mais payant un lourd tribut en accidents du travail. C'est pourquoi il est important de rappeler aux entreprises qu'il est nécessaire, compte tenu de la nature du contrat de travail intérimaire, de spécifier la nature du poste de travail et les conditions d'exécution différentes de chaque mission, de veiller plus particulièrement à la santé et à la sécurité au travail des intérimaires et ce tout au long de celle-ci.

Les enjeux sont importants

- Maîtriser les risques pour les travailleurs temporaires et pour les entreprises qui les accueillent.
- Obtenir un même niveau de sécurité élevé pour chaque travailleur temporaire.
- Intégrer la sécurité dans l'évaluation de la mission.
- Responsabiliser et intégrer les différentes parties prenantes, notamment : l'agence d'intérim, le travailleur temporaire et l'entreprise utilisatrice.
- Connaître et intégrer les exigences réglementaires dans les modes de gestion.

Quelles pistes d'actions ?

Quelques pistes d'actions utilisées par des entreprises sont conseillées :

Recrutement de travailleurs temporaires

Impliquer les agences d'intérim en les informant correctement sur la nature des profils recherchés. Prendre le temps de créer les fiches de poste les plus adéquates possible. Annexer la liste des postes à risques particuliers à la demande de mise à disposition de travailleurs temporaires.

Accueil des travailleurs temporaires

Les EPI, chaussures et casques de sécurité, sont fournis habituellement par l'agence d'intérim. Les équipements plus spécifiques sont fournis par l'entreprise d'accueil.

Le responsable du chantier accueille le travailleur temporaire. Il le forme au poste qu'il va occuper, l'informe des risques auxquels il s'expose à l'aide d'une fiche d'accueil adaptée. Il assure son accompagnement durant sa mission, il est son référent.

Le travailleur temporaire est soumis à un test à un poste de travail à la fin de son accueil, pour s'assurer de sa compréhension de la mission et des consignes de sécurité qui lui ont été présentées.

Tout travailleur qui n'aurait pu être formé correctement à son arrivée, ne sera pas autorisé à travailler ou à accéder au chantier/site (attention à veiller à la formation renforcée quand elle est nécessaire).

Les zones, sites ou chantiers sur lesquels le travailleur temporaire est autorisé à travailler doivent lui être clairement présentés, tout comme les zones auxquelles il ne doit en aucun cas pénétrer. Ces accès peuvent être contrôlés à l'aide de badge, de clés ou d'autorisation de travail.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice (art. L1251-22).

Suivi des travailleurs temporaires

L'employeur ou référent du salarié temporaire doit toujours s'assurer que la mission de celui-ci ne dévie pas.

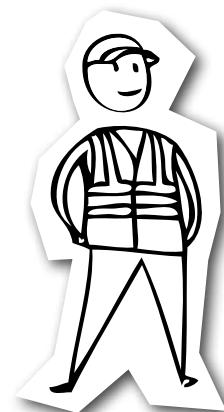
Pour qu'un salarié temporaire soit toujours identifiable, il peut être doté d'EPI facilement reconnaissables ou encore de badges particuliers.

Il convient de créer et suivre des indicateurs de santé et sécurité propres aux intérimaires.

Fin de mission des travailleurs temporaires

Une évaluation de fin de mission est réalisée par le référent, avec l'intérimaire et son agence d'intérim. Elle prend en compte des critères tels que le respect des règles de sécurité et les problèmes rencontrés au poste de travail. Cette évaluation est reportée sur la fiche d'accueil qu'elle clôture. Ce procédé permet donc un accueil, un suivi et une évaluation.

Ces évaluations permettent de mieux préparer les futurs contrats avec les agences d'intérim.





Pour en savoir plus

Accord " Accueil et santé au travail dans l'intérim " adopté par la Commission des Accidents de Travail et de Maladies Professionnelles, le 21 mars 2007

L'intérim

> TJ 21 - INRS

Les intérimaires dans mon entreprise

> PREV 308 - CARSAT Aquitaine

L'accueil des intérimaires

> ED 1477 - INRS

Repères pour l'intégration de l'intérimaire

> ED 806 - INRS

Vous avez recours à l'interim : guide de bonnes pratiques

> Guide - CNAM TS

Pièges à éviter

- Ne pas transférer la responsabilité de l'accueil des intérimaires à l'agence qui les emploie
- Ne pas utiliser de livrets d'accueil trop généralistes

Ils témoignent !

Arnaud, Responsable Prévention d'une entreprise adhérente d'un GIE



Selon vous, pourquoi est-ce important de gérer ce risque ?

Le recours à la main d'œuvre temporaire, et spécifiquement dans le cas de l'intérim, présente la particularité pour l'employeur de confier à un tiers le recrutement du salarié qui sera détaché sur nos chantiers, au contraire des salariés embauchés en CDI ou CDD.

Il est donc important de s'assurer des réelles compétences professionnelles de ces salariés, et de les préparer à l'intégration des procédures propres à l'entreprise et à la spécificité du poste de travail dès leur arrivée.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique ?

Nous avons élaboré une charte de sécurité appelée « Règles de mise à disposition des travailleurs temporaires entre les ETT et notre Groupe » et une validation du besoin spécifique appelé

« Accusé de réception de commande de Personnel d'appoint ».

• **La charte** : elle précise nos attentes en matière de recours à de la main d'œuvre intérimaire, et engage les Entreprises de Travail Temporaire avec lesquelles nous collaborons à les respecter. Nous demandons à l'ETT de vérifier à la fois les compétences techniques du salarié et qu'il soit sensibilisé de par sa formation aux risques professionnels de son métier. Nous demandons que l'aptitude médicale au poste de travail, ainsi que les compétences spécifiques soient validées avant son détachement. Il est également précisé dans cette charte que le salarié dispose, avant délégation, d'une dotation d'Équipement de Protection Individuelle de base.

• **Commande du Personnel d'appoint** : ce document permet de s'assurer de la bonne compréhension du besoin

exprimé auprès des ETT. Il vient formaliser et tracer la demande de recrutement en décrivant précisément le profil recherché (qualification requise, tâche à exécuter, risque particulier, etc.) Nous demandons également à l'ETT de remettre une copie de ce document au salarié détaché. Ainsi le jour de son arrivée, lors de l'accueil-sécurité dispensé par le personnel d'encadrement, ce dernier peut s'assurer de l'adéquation entre la demande préalable et le profil du salarié détaché.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Il faut utiliser les mêmes procédures d'accueil-sécurité au poste de travail pour tous les salariés. Chez nous, il y a égalité de traitement entre les différents types de contrat CDI/CDD et intérimaire.

Brigitte, préventeur régional d'une Entreprise de Travail Temporaire, concernant l'application d'une Charte entre une entreprise et des sociétés de travail temporaire en Aquitaine

Selon vous pourquoi est-ce important ?

C'est important parce que la Charte définit toutes les étapes de la délégation d'un salarié intérimaire tant du côté de l'agence d'emploi que de l'Entreprise Utilisatrice, en partant de l'amont de la délégation jusqu'au suivi et bilan de la Charte et la gestion des accidents du travail. Les mêmes règles sont donc applicables par tous et partout sur le territoire quelque soit l'enseigne de l'agence d'emploi et le site de l'Entreprise Utilisatrice.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

L'exemple de bonnes pratiques le plus marquant est la mise en place d'audits croisés sur l'application de la Charte. Cela a permis de vérifier dans l'agence de travail temporaire et sur le site de l'Entreprise Utilisatrice, la bonne compréhension de la Charte et sa bonne application. L'audit permet d'établir un plan d'actions spécifique aux deux unités, ce qui est une réelle valeur ajoutée. Cela permet de tenir compte des particularités de chacun et de tendre vers un objectif commun : la diminution des accidents du travail des intérimaires.

L'application de ces audits sur certains sites a permis d'atteindre cet objectif et de favoriser l'échange sur le thème de la sécurité.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

La mise en place d'une Charte Sécurité entre une Entreprise Utilisatrice et des agences d'emploi est un réel gage pour faire avancer les choses. Cela crée un réel partenariat au bénéfice de la santé et la sécurité des salariés intérimaires. Le plus se situe dans l'audit de l'application de celle-ci et le plan d'actions d'amélioration qui en découle.

> TMS, c'est Tellement Mieux Sans



En France, les TMS sont la première cause de reconnaissance de maladies professionnelles. Les cas de reconnaissance sont en croissance de 18% par an depuis 10 ans. Les entreprises en ressentent d'ailleurs les effets négatifs : absentéisme, turn-over, difficultés de recrutement, de reclassement des victimes, perte de temps, de production ou d'image, etc.

De quoi parle-t-on ?

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Les TMS s'expriment par de la douleur mais aussi, pour ceux du membre supérieur, par de la raideur, de la maladresse ou une perte de force (source CPAM – Risques professionnels).

En France, les TMS sont la première cause de reconnaissance de maladies professionnelles, indemnisées au titre des tableaux 57, 69, 79, 97 et 98. Les cas de reconnaissance sont en croissance de 18% par an depuis 10 ans.

Les entreprises commencent à en ressentir les effets négatifs : absentéisme, turn-over, difficultés de recrutement, de reclassement des victimes, perte de temps, de production ou d'image.

L'ensemble des professions et des entreprises est touché par les TMS et tous les pays industrialisés sont impactés par ce phénomène, y compris ceux dans lesquels les opérations de fabrication ont été délocalisées. Par exemple, le secteur

des services, y compris le service bancaire, est également concerné.

Les salariés sont aussi doublement touchés par les TMS car nous assistons aujourd'hui à une désinsertion professionnelle liée à ces pathologies. En moyenne, 3 salariés sur 5 affectés par des TMS se retrouvent licenciés dans les 2 ans après stabilisation de leur pathologie.

Quelques chiffres, en 2010 pour montrer l'importance de l'enjeu

- 39 874 cas indemnisés (3000 en 1991)
- 8,4 millions de journées de travail perdues
- environ 850 millions d'euros de frais couverts par les cotisations entreprises (soins, indemnités journalières, etc.).



TMS : les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle. Ils affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Les TMS s'expriment par de la douleur mais aussi, pour ceux du membre supérieur, par de la raideur, de la maladresse ou une perte de force.

Source CPAM - Risques professionnels.

Quelles pistes d'actions ?

Le risque TMS doit être traité et évalué comme tout autre risque professionnel. Tout comme la nature de ces pathologies, leurs origines doivent faire l'objet d'une analyse globale et pluridisciplinaire (organisationnelle, humaine, technique, ergonomique, physique/biomécanique).

S'engager dans une démarche de prévention

Il faut un engagement indispensable au plus au niveau, pour donner l'impulsion nécessaire à une véritable mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise :

- pour entreprendre un diagnostic, indispensable pour connaître le contexte qui les génère et analyser les situations de travail et process sous cet angle.
- avec la mobilisation de tous (salariés, Direction, CHSCT, etc.), et de diverses professions (ingénieurs, médecins, ergonomes, psychologues) pour une participation et une recherche de solutions pertinentes et durables.
- pour agir dans la durée grâce à des actions adaptées, car chaque entreprise est un cas particulier.

Objectif : réduire les sollicitations professionnelles, former et informer les salariés, maintenir les capacités fonctionnelles.

Initier les premières actions

- Evaluer le risque : rechercher des données sur la santé des salariés (rapport médecin du travail, bilan social, etc.) et celle de l'entreprise (pyramide des âges, absentéisme, processus production, etc.).
- Identifier les facteurs de risque biomécanique par l'analyse du travail : forte répétitivité des gestes, efforts physiques excessifs, zones articulaires extrêmes, travail en position maintenue ou statique.
- Identifier les facteurs de Risques Psychosociaux, y compris le contexte socio-économique de l'entreprise.
- Etudier les postes de travail et leur environnement physique : ergonomie, aménagement, outils de travail/production.
- Appréhender le ressenti des opérateurs, lors de réunions d'échange ou causeries, au moyen d'un questionnaire.

Objectif : maîtriser les contraintes de travail en agissant sur :

- la conception des outils de production et des produits
- l'ergonomie du poste de travail
- l'organisation de la production
- l'organisation du travail.



Conseils et bonnes pratiques

Aménagement généraux

- Solliciter l'intervention d'un expert ergonome : en s'assurant de sa compétence et de ses domaines d'intervention, en consultant ses références.
- Lancer une démarche globale propre à l'entreprise en favorisant la remontée d'informations des collaborateurs opérationnels par le biais de supports propres à l'entreprise (questionnaires, etc.).
- Faire évoluer les mentalités, après identification de mauvaises pratiques (« on a toujours fait comme ça »), par de l'information, de la communication de la formation et de l'accompagnement.
- Analyser les situations de travail (utiliser des moyens audio-visuels).

Aménagements techniques

- Réduire les sollicitations et les contraintes physiques liées aux manutentions manuelles par la mise en place d'appareils de levage et d'aide à la manutention (potence, etc.).

- Réduire les contraintes physiques liées à la conduite d'engins et de poids lourds par leur équipement systématique de sièges réglables à suspension pneumatique.
- Valider un catalogue comprenant plusieurs références (sièges, bureau, siège assis-debout, etc.) pour permettre à chaque agent de choisir le matériel le plus adapté à sa morphologie.

Aménagements organisationnels

- Mettre en place des séances d'échauffement à la prise de poste et de séances de récupération ou d'étirement en fin de poste (levée des tensions).
- Développer la polyvalence et la rotation des effectifs au poste de travail pour limiter les sollicitations physiques unilatérales.

Organiser des formations

- « Gestuelle de santé ».
- Formation des salariés à la mécanique corporelle, dispensée par des kinésithérapeutes.

Pièges à éviter

- Ne pas aborder la problématique à l'aveugle ou sous un seul angle, sans évaluation et sans mise en situation réelle.
- Ne pas choisir des solutions clefs en main car chaque entreprise est unique (activité, personnel, organisation, outil de production, conception des locaux, etc.).
- Ne pas traiter le problème seul et de façon isolée dans l'entreprise.
- Ne pas limiter la démarche aux gestes et postures : les améliorations techniques et organisationnelles sont indissociables des actions comportementales.
- Attention aux matériels dits ergonomiques : il n'existe pas pour le moment de label normalisé « anti-TMS ».

Pour en savoir plus

Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur

> ED 5031 - INRS

Les TMS du membre supérieur

> ED 957 - Guide pour les préventeurs - INRS

Les TMS dans la filière viande

> NS 162 - INRS

Démarche de prévention des TMS dans une blanchisserie hospitalière

> NS 195 - INRS

Norme NF X 35-109

Questionnaire TMS

L'INRS a développé un questionnaire utilisable dans tous les secteurs professionnels comportant 127 questions réparties en 5 chapitres. Consultez le site www.inrs.fr « Méthode de prévention des troubles musculosquelettiques du membre supérieur et outils simple ».

DGT 2008

Rapport « Prévention durable des TMS », disponible sur internet

Acteurs et partenaires pour s'informer et être accompagné dans cette démarche :

Assurance Maladie, CARSAT, ARACT, ARTEE, OPPBTP : www.tmsbtp-attentionfragile.fr



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine
rubrique : entreprises/risques professionnels/
notre offre de formation

Ils témoignent !

Gérard, 52 ans, salarié d'une grande entreprise de services à Bordeaux, ayant développé un TMS au coude



Selon vous, pourquoi est-ce important ?

Parce que c'est un vrai sujet d'actualité et que le coût pour l'entreprise n'est pas négligeable. Notre entreprise doit veiller à la santé de ses employés de manière à ce que leur carrière se déroule dans les meilleures conditions possibles.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Les muscles et les articulations sont soumis à rude épreuve lors des tâches de manutention. Aussi faut-il

respecter des temps de pause, même courts, ils permettent au corps de récupérer efficacement. Les nouveaux matériels d'aide à la manutention ainsi que la réduction des distances avec port de charge sont de nature à prévenir les TMS. C'est pourquoi dans notre entreprise, nous pratiquons la polyactivité qui permet de changer régulièrement de poste de travail et de réduire ainsi les risques d'accidents.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Mon expérience de sportif m'incite à dire qu'il faudrait travailler davantage avec les médecins et les kinésithérapeutes, qui ont la connaissance physiologique et identifier les bons gestes (1).

L'aspect psychologique est important ; les gens sous tension peuvent développer des pathologies.

(1) NDLR : les kinésithérapeutes peuvent surtout apporter des conseils sur les gestes en terme de préparation, d'étirement avant l'exécution d'un travail et de soulagement.





> Comment prévenir le 1^{er} risque mortel au travail ?

Le risque routier constitue dans beaucoup d'entreprise un risque majeur. Il concerne en effet les accidents de trajet ainsi que les accidents de travail routier selon les activités (ex : accidents de mission). Conduire dans le cadre professionnel est déjà un acte de travail.

De quoi parle-t-on ?

Le risque routier constitue dans beaucoup d'entreprises le risque majeur. En effet, ce risque concerne les accidents de trajet auxquels s'ajoutent, selon les activités, les accidents de travail liés à la circulation routière pendant le travail (ex : accidents de mission).

NB : Conduire dans le cadre professionnel est un acte de travail.

Accident de travail

C'est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée, y compris s'il se produit au cours d'un déplacement professionnel on parle alors d'accident de mission.

Accident de trajet

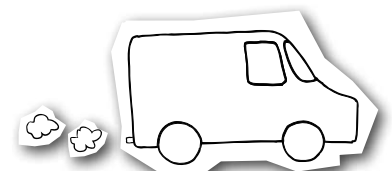
C'est un accident survenu entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail.

- un accident mortel du travail sur deux est un accident routier (2/3 en trajet et 1/3 en mission).
- un accident routier entraîne en moyenne 65 jours d'arrêt.

Maîtriser ce risque devient donc une obligation, tant par l'enjeu humain que financier (coût 3 fois plus élevé que le coût moyen d'un accident du travail).

Et à ces deux enjeux s'ajoute l'enjeu juridique (notamment avec l'implication fréquente de tiers).

Victime accident de la route	Tiers blessés
1 Salarié en Véhicule Utilitaire Léger (VUL)	3
1 personne en Véhicule Léger (VL)	1.4
1 salarié en Poids Lourd (PL)	8.1



Quelles pistes d'actions ?

4 types d'actions différentes sont à envisager.

La gestion des déplacements

Il faut éviter le risque en annulant le transport ou le réduire en rationalisant celui-ci :

- livraison directe sur site (suppression des intermédiaires)
- organisation des tournées
- utilisation de systèmes de navigation et de géolocalisation
- organisation des réunions à distance (visio conférence, conférence téléphonique, web conférence)
- système de covoiturage favorisé par l'entreprise (via un Intranet, des panneaux d'affichage, etc.)
- promotion du transport en commun plutôt que la voiture individuelle (train, métro, etc.)
- repérage des zones dangereuses, les points noirs, sur le trajet de la tournée (ex : collecte ordures ménagères).

La gestion des véhicules

- Contrôle systématique de l'état des véhicules avec support d'enregistrement (cosigné conducteur + hiérarchie). Le contrôle peut-être semestriel, voire plus, selon l'activité. Dans certaines entreprises, un auto-contrôle du chauffeur est réalisé de manière hebdomadaire, le contrôle hiérarchique est généralement mensuel (à minima trimestriel).
- Gestion du parc véhicules (ancienneté des véhicules, contrat d'entretien, équipements de base, etc.)
- Adéquation des Véhicules Utilitaires Légers (aménagement intérieurs) à l'activité professionnelle : cahier des charges pour l'achat, etc.

La mise en place d'un protocole de communication

La communication lors d'un déplacement est un point important à aborder. Bien entendu, téléphoner en conduisant est interdit par le code de la route ; le «kit main libre» est certes toléré mais son utilisation accroît également le risque d'avoir un accident. Le protocole de communication, discuté préalablement puis connu par tous, permet de gérer l'utilisation de son téléphone en déplacement (s'arrêter pour appeler, prévoir des pauses dédiées aux appels, etc.).

La sensibilisation et la formation des conducteurs en 2 axes

1) les actions et la sensibilisation internes

- Réunion d'information
- Remise de plaquettes commentées
- Affichage dans l'entreprise sur des thèmes spécifiques concernant la sécurité routière.

Exemple de thèmes abordés :

- conduite sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de médicaments
- retour d'expérience sur les accidents routiers de l'entreprise
- le GPS et la géolocalisation
- la vérification des permis
- l'engagement d'information par le salarié d'éventuels retraits de points ou de permis, la gestion de ces infractions décidée par l'entreprise : paiement par le salarié et retrait des points imputés au salarié, etc.

2) la formation

Elle peut être délivrée selon 2 types :

- une formation en salle de prévention routière généraliste (ex : ateliers en salle avec simulateur de conduite, éco-conduite, remise à niveau code de la route, simulateur d'ébriété, etc.)
- un audit de conduite (accompagnement du conducteur en situation réelle dans son véhicule) pour les conducteurs considérés comme à risque routier élevé (ex : nouveaux embauchés, multi-accidentés, jeunes conducteurs, très gros rouleurs, etc.).

Lors de la visite médicale, communiquer au médecin du travail, outre les différents risques auxquels le salarié peut être exposé, l'information de la conduite d'un VL ou d'un VUL. Le médecin du travail pourra vérifier que le salarié ne présente aucune contre indication.



Pièges à éviter

- Ne pas choisir des stages de pilotage sur circuit (maîtrise du véhicule en situation extrême, etc.) ludiques mais peu efficaces en situation réelle le jour J ! Favoriser plutôt la mise en situation pratique accompagnée d'un programme structuré de prévention avec des objectifs pédagogiques clairement définis.
- Ne pas sélectionner les formations trop théoriques du type rappel formel de la réglementation (exemple : refaire passer le Code de la route, il ne sert à rien de piéger les gens. Favoriser plutôt les conseils utiles sur les évolutions en terme de signalisation ou de nouvelles règles de conduite comme la priorité sur un rond-point).



Conseils et bonnes pratiques

- Cibler la population concernée (exemple : nouveaux embauchés, jeunes conducteurs, multi-accidentés, très gros rouleurs).
- Regrouper les populations par type de véhicule conduit (exemple : les motards).
- Adapter le contenu de la formation à l'activité de l'entreprise et à la réalité du poste de travail.
- Exemples concrets de bonnes pratiques identifiées dans des entreprises :
- fiche de vérification de véhicules y compris attelages
- fiche de contrôle du permis de conduire
- courrier-type sur un thème de sensibilisation comme la conduite et l'alcool ou les drogues
- guide Risque Routier à usage interne
- document ponctuel de communication interne « Flash Info sécurité ».



Pour en savoir plus

Choisir son VUL

> ED 6046 - INRS

Le carnet de suivi des VUL

> ED 6055 - INRS

www.carsat-aquitaine.fr

> *Entreprise/prévenir vos risques professionnels/nos axes prioritaires de prévention/risques routiers*

www.inrs.fr

> *Situations de travail/sur la route*

www.ameli.fr

> *Dossier employeurs/prévention du risque routier*



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine.fr
rubrique : entreprises/risques professionnels/
notre offre de formation

Ils témoignent !

Valérie, Factrice dans un établissement en Gironde



Selon vous, pourquoi est-ce important que votre entreprise s'engage dans la prévention des risques routiers ?

En faisant de la prévention des risques routiers, notre établissement montre qu'il se soucie de la sécurité de ses agents. En effet, les risques sont nombreux en voiture, deux-roues motorisés, et même à vélo, car on passe beaucoup de temps au quotidien sur la route.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Les actions en matière de prévention sont nombreuses. De la dotation d' EPI (casque, chaussures de sécurité) aux

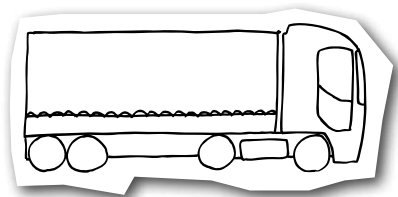
analyses d'accidents faites en groupe, en passant par des réunions d'information, de sensibilisation ou de rappel en matière de prévention, par des contrôles sur l'entretien des véhicules, des groupes de travail pour améliorer la circulation vis-à-vis des points dangereux, etc.

Une bonne pratique a été mise en place début 2012 au sein de notre établissement. Il s'agit de la transformation d'une tournée en véhicule «deux roues motorisés» par un Vélo à Assistance Electrique (VAE). Le principe : les facteurs sont conduits en navette sur leur zone de distribution, jusqu'au local où sont entreposés les VAE. Cela permet de réduire la fréquence et la gravité des accidents en évitant les longs parcours «haut-le-pied» (NDLR :

parcours entre l'établissement et le premier point de distribution) pendant lesquels nous sommes exposés au risque routier. Ce transport confortable en navette constitue également un moment convivial pour l'équipe.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Il est indispensable de continuer à échanger en groupe de travail sur la sécurité, sur les habitudes et les comportements, de façon à trouver ensemble des idées d'amélioration par rapport aux risques routiers. Les solutions sont ainsi les mieux adaptées à chacune des situations.



> Le risque chimique nous concerne tous



Les produits chimiques ne sont pas l'apanage des entreprises de l'industrie chimique... Bien au contraire, quel que soit le métier effectué, on est susceptible d'utiliser ou d'entrer en contact avec des peintures, colles, graisses, solvants ou autre. Si le risque est connu dans le milieu de l'industrie chimique, il l'est bien moins par les autres utilisateurs.

PREVENIR

De quoi parle-t-on ?

Produit chimique :

produit commercialisé ou non, d'origine naturelle ou fabriqué par synthèse ou par process, rencontré sous différentes formes (solide, poudre, liquide, gaz) et pouvant être en suspension dans l'air (poussière, fumée, brouillard, particules, fibres, etc.) » *Source : INRS*

Danger :

propriété intrinsèque d'un produit chimique susceptible d'avoir un effet nuisible (sur l'homme, l'environnement ou les installations). Cela couvre la toxicologie, l'explosivité et l'inflammabilité. *Source : INRS*

Risque chimique :

ensemble des situations dangereuses impliquant des produits chimiques, dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition. *Source : INRS*

Substance :

un élément chimique et ses composés à l'état naturel ou obtenus par un processus de fabrication, y compris tout additif nécessaire pour en préserver la stabilité et toute impureté résultant du processus mis en œuvre, mais à l'exclusion de tout solvant qui peut être séparé sans affecter la stabilité de la substance ou modifier sa composition.

Mélange :

mélange ou solution constitué de deux substances ou plus.

Les industries chimiques ne sont pas les seules industries à être concernées par le risque chimique. Au contraire, les entreprises des autres activités sont souvent encore plus concernées car elles ont une moins bonne connaissance des dangers liés aux produits qu'elles utilisent. En effet, c'est dans l'industrie chimique que le risque est souvent le plus maîtrisé puisque les utilisateurs ont une meilleure conscience des dangers liés à l'utilisation des produits.

33% des salariés du secteur privé ont été exposés à au moins un produit chimique.

Selon l'enquête SUMER réalisée en 2010



Le risque chimique se caractérise par une réglementation spécifique abondante mais souvent mal connue. Citons plus particulièrement :

- Les règles générales de prévention du risque chimique qui figurent aux **articles L. 4412-1 et R. 4412-1 à R. 4412-164** du Code du travail (depuis le 1^{er} mai 2008).
- **Le règlement dit CLP.** Il définit les nouvelles règles de classification, d'emballage et d'étiquetage des produits chimiques en Europe. Ce nouveau système, mettant en oeuvre les recommandations internationales du Système Général Harmonisé (SGH), va progressivement remplacer le système européen préexistant. Il s'applique de façon obligatoire aux substances depuis le 1^{er} décembre 2010 et aux mélanges à compter de juin 2015. Il est nécessaire pendant la période de transition de s'appuyer sur des personnes compétentes dans le domaine pour s'assurer des classifications des produits.
- **Le règlement REACH** est un règlement du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne, adopté le 18 décembre 2006, qui modernise la législation européenne en matière de substances chimiques. Il met en place un système intégré unique d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques dans l'Union Européenne. Il a pour but d'améliorer la connaissance des usages et des dangers de ces substances, d'assurer la maîtrise des risques liés à leur utilisation et de restreindre ou d'interdire leur emploi. Le principal objectif de REACH est d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement.
- **Le décret 2009-1570 du 15/12/2009 et la circulaire DGT 2010/03 du 13/04/2010** sont relatifs au contrôle du risque chimique sur les lieux de travail. Ces textes décrivent l'organisation et le fonctionnement des contrôles des valeurs limites d'exposition professionnelle et valeurs limites biologiques.

Le chef d'entreprise s'engage sur les objectifs et doit afficher clairement sa volonté de réaliser une évaluation des risques de manière à impliquer l'ensemble du personnel (politique de prévention pour la santé et sécurité du travail).

Quelles pistes d'actions ?

L'expérience montre que sur le terrain, la prévention du risque chimique passe généralement par la maîtrise des 3 grands axes suivants :

1) La maîtrise de l'approvisionnement des produits : deux voies possibles

Produits entrants achetés par l'entreprise

- Pour une meilleure gestion des produits, il faut faire en sorte qu'une seule personne soit responsable des achats.
- Une étude en amont des Fiches de Données de Sécurité (FDS), qui résumant les caractéristiques du produit, doit être systématiquement réalisée, surtout s'il s'agit de nouveaux produits
- Une mise en place de restriction ou d'interdiction doit être

établie

- Si l'utilisation de produit CMR ne peut pas être écartée, il faut lancer en parallèle la recherche de substitut moins toxique.

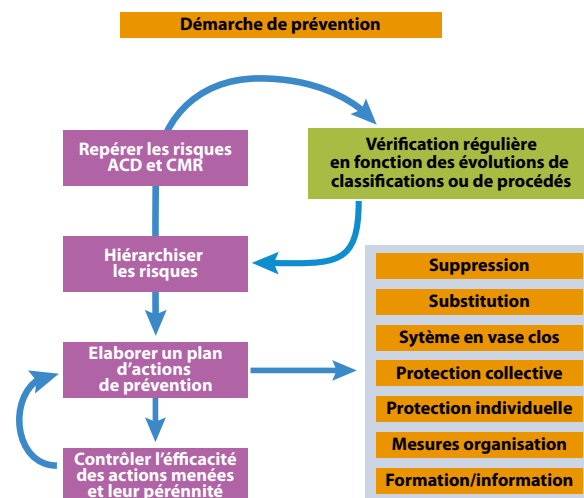
Il est ainsi nécessaire de référencer systématiquement tous les produits entrants avec une validation de divers responsables (achats, service QSE, Direction ou personne compétente, etc.). Il y a souvent par la suite, une difficulté sur le suivi de l'utilisation du produit une fois qu'il est référencé. Il est donc conseillé de prévoir des systèmes d'évaluation d'utilisation des produits.

Produits entrants dans l'entreprise via une Entreprise Extérieure

Le Plan de Prévention doit être utilisé pour maîtriser les produits chimiques utilisés par les EE sur le site.

2) La maîtrise des risques liés aux produits utilisés ou créés au poste de travail

Il s'agit de réaliser l'évaluation des risques chimiques au poste de travail et d'en décliner les actions préventives et correctives associées.



Il faut donc choisir une Méthodologie d'évaluation adaptée. Plusieurs techniques, outils et guides-modes d'emploi existent. Cependant, l'entreprise choisira celle ou celui qui est adapté à sa taille, sa culture, la nature de ses activités et son budget. La priorisation des risques peut se faire, soit par des outils structurés (logiciels informatiques par exemple), soit par des personnes expérimentées dans le domaine, s'appuyant sur une méthode reconnue tel que le guide INRS ND 2233-200-05 (Méthodologie d'évaluation simplifiée du risque chimique consultable sur le site de l'INRS).

Il est important de communiquer les résultats de l'évaluation des risques chimiques aux salariés, par exemple en affichant dans chaque secteur ou par poste de travail des résultats du secteur. Des affichages spécifiques, tels que listes des produits Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction (CMR) ou Zone ATEX, peuvent également être mis en place

en complément.

Pour les PME/TPE, il ne faut pas hésiter à solliciter, selon les situations, des ressources externes qui ont une compétence spécifique sur les risques chimiques (Médecine du Travail, IPRP, cellule pluridisciplinaire de l'Inspection du Travail, Bureau d'Etudes/organisme de conseil, CARSAT, etc.).

3) La maîtrise des risques liés aux produits semi-finis (mélanges intermédiaires), aux produits finis et aux déchets

Les caractéristiques de chaque produit sont étudiées et retranscrites dans leurs FDS ou des Fiches « Sécurité Matériau ».

Lorsqu'il n'y a pas de réaction chimique, le calcul de dangerosité est réalisé en appliquant l'arrêté du 9 novembre 2004 définissant les critères de classification et les conditions d'étiquetage et d'emballage des préparations dangereuses.



Conseils et bonnes pratiques

- Pour réduire les risques liés aux produits et en alléger la gestion, des entreprises intègrent la démarche de réduction de l'exposition aux produits chimiques dans leur politique « Achats » (réduction de nombre de références, substitution des produits CMR, etc.).
- Afin de vérifier l'efficacité des actions de prévention et quand les Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle existent pour les produits concernés, faire réaliser des prélèvements atmosphériques pour contrôler le respect de ces VLEP.
- Tenir à jour, pour chaque poste, l'historique de l'ensemble des produits chimiques et des procédés utilisés dans l'entreprise (traçabilité des expositions).
- Mise en place régulière de causerie/quart d'heure sécurité/flash info sécurité/message sécurité, pour discuter des problèmes sécurité (entre autre pour rappeler la dangerosité des produits chimiques manipulés) ou pour faire passer des informations sur des thèmes particuliers.
- A un niveau plus technique, lors d'un processus de fabrication, privilégier l'utilisation d'équipements spécifiques tels que préleveur automatique ou prise d'échantillon étanche qui permettent de limiter considérablement l'exposition du salarié.



Pièges à éviter

- Ne pas faire faire l'évaluation du risque chimique par du personnel non permanent (stagiaires, intérimaires, etc.) qui n'a pas forcément assez de savoir-faire et de recul quant aux installations.
- Ne pas travailler sur tous les produits en même temps et tout de suite. Il vaut mieux se concentrer dans un premier temps sur les produits les plus dangereux ou les produits les plus couramment utilisés.
- Ne pas se contenter de donner la FDS aux salariés, il faut s'assurer qu'ils savent la déchiffrer, il faut former le personnel à la lecture des FDS ou rédiger une fiche résumant notamment les principaux risques du produit.
- Ne pas minimiser les coûts d'investissements dès la conception des postes de travail, notamment en terme de ventilation. Ne pas sélectionner des systèmes de recyclage d'air, même filtré, qui peuvent concentrer les polluants dans l'atmosphère de travail.
- Ne pas stocker des produits incompatibles. Les acides et les bases doivent être ainsi stockés séparément. Les produits comburants doivent être séparés des autres produits.
- Ne pas oublier d'étiqueter correctement les emballages en cas de reconditionnement.
- Ne pas oublier, lors d'intervention de sous-traitants, de communiquer dans le Plan de Prévention les résultats de l'évaluation du risque chimique et les actions de prévention qui en découlent (notamment présence ou non de produits ou procédé CMR).
- Ne pas considérer qu'un EPI (masque par exemple) est le seul moyen de prévention contre un risque chimique. L'EPI ne sera envisagé qu'une fois que les autres mesures d'éliminations et de réduction du risque s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en oeuvre.

Ils témoignent !

Delphine, Ingénieur Santé Sécurité Environnement, fabricant de pièces mécaniques pour l'aéronautique en Aquitaine



« Selon vous, pourquoi est-ce important ?

Les produits chimiques sont omniprésents dans les entreprises. Utilisés dans des situations très variées, ils peuvent être émis sous forme de particules, de fumées, de vapeurs ou de gaz par des matériaux, des procédés ou des modes opératoires.

Pour cela, il est important de mettre en place des démarches de prévention du risque chimique en étudiant et sécurisant l'ensemble des processus tout au long de leurs étapes : identification des produits, autorisation d'emploi et évaluation du risque, surveillance.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Au sein de notre établissement, une Commission Produits Chimiques (CPC) a été créée. Composée du Médecin du Travail, d'un membre du Service Santé Sécurité Environnement, du Responsable du magasin Produits Chimiques et d'un représentant du Laboratoire, elle se réunit mensuellement.

Initialement, son objectif principal était le recensement des produits chimiques utilisés sur le site et la maîtrise et le référencement des produits entrés.

Aujourd'hui, sa mission est plus large. Elle consiste à maintenir à jour le tableau des produits chimiques du site, consultable par l'ensemble des salariés, qui regroupe une mine de données : produit (conditionnement, forme, etc.), physico chimiques, magasin, santé/sécurité, TMD, secteurs utilisateurs. La mise à jour de ce tableau est réalisée au fil de l'eau dès qu'il y a un changement (évolution de la FDS, arrêt de fabrication, etc.).

Le travail fourni par la CPC est exploité par la suite par différents interlocuteurs et à des fins variées :

- les secteurs opérationnels afin d'obtenir rapidement des données sur les produits utilisés dans leurs secteurs
- les Services Santé Sécurité Environnement pour répondre aux divers questionnaires et enquêtes des administrations, comme point d'entrée de l'évaluation du risque chimique et pour initier le plan de mesurage des contrôles d'exposition du personnel

- le Médecin du travail pour prescrire via des matrices postes/personnel les surveillances médicales adaptées
- le représentant du laboratoire pour veiller à ce que les FDS des produits employés sur le site soient disponibles par tous et engager des démarches communes de suppression, substitution de produits dans des ateliers utilisateurs de mêmes produits.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Travailler en groupe de travail pluridisciplinaire dès lors qu'une démarche de gestion du risque chimique est initiée. Le risque chimique est un sujet complexe, qui concerne, un nombre important d'acteurs dans l'entreprise : Secteurs Opérationnels, Services Sécurité Environnement et Santé au travail, Laboratoire, Gestionnaire Magasin Produits Chimiques, CHSCT, Acheteurs. Pour cela, et pour que la démarche soit un réel succès il faut les impliquer tous et ce dès le départ du projet.



Pour en savoir plus

www.inrs.fr

Le site de l'INRS offre un ensemble très complet de guides pratiques sur ce sujet. Il existe bien sûr d'autres sources d'information sur les sites suivants

www.travailler-mieux.gouv.fr

www.substitution-cmr.fr

www.anses.fr

www.iarc.fr

www.ineris.fr

A noter également une Recommandation CNAMTS : «**Evaluation du risque chimique**» R409 adoptée par le Comité Technique National de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN E)



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine

rubrique : [entreprises/risques professionnels/](#) [notre offre de formation](#)



> RPS, il y a des signes qui ne trompent pas



Stress, harcèlement moral, violences, dépression, etc. Tous les secteurs professionnels et toutes les entreprises sont concernés par les risques psychosociaux. Les repérer, c'est une première étape dans leur prévention.

De quoi parle-t-on ?

Le terme générique «risques psychosociaux» (RPS) peut renvoyer de fait à plusieurs risques pour la santé, qu'il s'agira d'abord de bien identifier.

«Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien être et la productivité.»

Définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - Bilbao - et adoptée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2/07/2008

Le stress : on distingue le stress aigu et le stress chronique.

Le stress aigu se traduit par un ensemble de réactions physiologiques et psychologiques activant l'organisme, dans le but d'une adaptation à une situation nouvelle, dangereuse ou comportant un enjeu important pour l'individu. S'il n'est pas trop intense, le stress aigu n'est en général pas délétère pour l'organisme. Il disparaîtra quand l'agent stressant cessera.

La situation de **stress chronique** sera, en revanche, toujours délétère pour l'organisme. Dans un cadre professionnel par exemple, quand tous les jours les contraintes de la situation de travail semblent dépasser les ressources, les capacités de réponse de la personne pour y faire face, l'organisme sera activé de façon permanente et incontrôlable. En quelques semaines, il peut finir par s'épuiser.

Le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail et va probablement s'aggraver. (Agence européenne de sécurité et santé au travail, 2007)

Note : il n'y a pas de bon ou mauvais stress (cf pièges à éviter)

Quelles pistes d'actions ?

Les violences externes : ce sont les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris les clients, et qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être.

Les violences internes : elles concernent les agressions physiques ou verbales, les insultes, les brimades, les intimidations, les conflits exacerbés, entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques.

Dans les deux cas, elles incluent les situations de harcèlement moral et sexuel.

Le harcèlement moral est défini par le Code du travail : *« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel ».*

Deux notions caractérisent le harcèlement moral : la répétition des agissements et la dégradation des conditions de travail.

Le harcèlement sexuel, est défini dans le Code pénal et dans l'article L 1153-1 du Code du travail, comme le fait *« d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »*

Ce même article stipule qu'est *« assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».* (Loi du 6 août 2012)

Le Code du travail stipule que l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'obligation de sécurité est une obligation de résultat, ce qui veut dire que la simple mise en place de moyens n'est pas suffisante, il faut s'assurer de l'efficacité de ces moyens !

De plus :

- obligation d'évaluer et de prévenir le stress (arrêté du 23 avril 2009).
- obligation d'évaluer et de prévenir le harcèlement et la violence (arrêté du 23 juillet 2010).

Les RPS doivent donc être inclus dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Dépistage, des signaux d'alerte visibles

- Accidents du travail, maladies professionnelles, fatigue chronique, maux et douleurs diverses et récurrentes, TMS, absentéisme, grèves, turn-over en hausse.
- Baisse de productivité, d'activité et de qualité.
- Dégradation de l'ambiance et du climat dans l'entreprise (perte de dialogue, absence de communication entre services, montée d'un individualisme dans les relations, etc.).
- Violence, agression, etc. sur site.
- Perte d'enthousiasme, fatigue, états dépressifs, épuisement professionnel.
- Expression d'un mal être ou d'une démotivation lors de réunions ou d'entretiens d'évaluation.
- Pathologies diagnostiquées et prises en charge.
- Surcroît d'activité du Service de Santé Sécurité au Travail.
- Signaux d'alerte ultimes :
 - apparition de situations graves : état pré suicidaire ou tentative de suicide.
 - Burn-out : épuisement professionnel, syndrome d'épuisement physique et mental.

Dépistage, quelques causes à connaître

- Manque de reconnaissance, financière ou morale.
- Conditions de travail dégradées.
- Changement « brutal » et « non-accompagné » de structure de l'organisation du travail ou de fonction (rôle dans l'entreprise).
- Outils ou espace de travail non adaptés (environnement physique et technique tel que le bruit, le froid, etc.).
- Surcharge ou absence de travail.
- Inadéquation emploi-compétences.
- Harcèlement ou agression d'un collègue ou d'un supérieur.
- Environnement socio-économique (contexte concurrentiel, crise, santé financière de l'entreprise, etc.) pouvant être aggravé par des problèmes personnels.

Une démarche générale commune de prévention des RPS

1. Mise en évidence et prise en compte du problème (Direction, CHSCT, etc.).
2. Prédiagnostic pour mieux identifier les principaux facteurs de stress et de violence ainsi que le périmètre impacté au sein de l'entreprise.
3. Constitution d'un groupe projet pluridisciplinaire.
4. Diagnostic approfondi avec des outils de recueil des données (questionnaires, entretiens, analyses du travail, etc.) tels que le modèle de Karasek ou le modèle de Siegrist (mais d'autres modèles existent aussi).
5. Restitution des résultats du diagnostic.
6. Élaboration d'un plan d'actions.
7. On distingue des actions de prévention de trois types menées en entreprise sur les RPS :
 - **Primaire** : elles permettent de combattre le risque à la source en mettant en place dans l'entreprise, en amont, une organisation et des conditions psychosociales de travail qui soient les meilleures possibles.
 - **Secondaire** : elles renforcent la résistance des salariés au stress et leur capacité d'adaptation en leur apprenant à gérer leurs émotions, leurs représentations, leurs comportements face aux situations professionnelles stressantes.
 - **Tertiaire** : elles prennent en charge les salariés en souffrance. Elles répondent dans l'urgence aux situations de souffrance et de détresse psychologique en lien avec le travail.
8. Suivi des actions engagées.



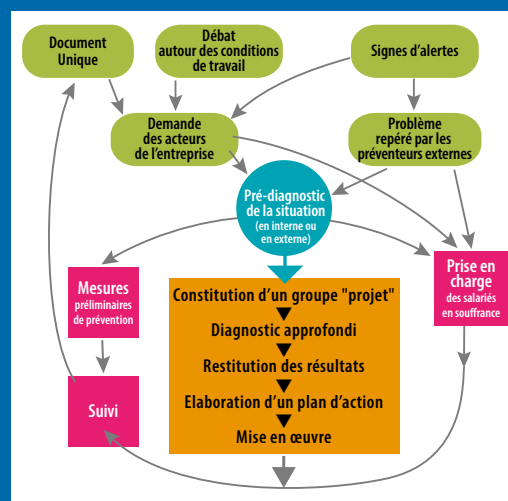
⚠ Pièges à éviter

- Ne pas fonctionner avec ces idées reçues :
 - « Un peu de stress ne fait pas de mal... »
 - « Mes collaborateurs ne sont pas stressés... »
- Ne pas prendre en charge soi-même des personnes en état de stress et/ou de violence : ne pas se prendre pour un professionnel du soutien psychologique.
- Ne pas limiter la démarche à un questionnaire d'évaluation : il ne débouchera que sur une seule cartographie ou une mesure à un instant « T », or ce n'est que l'étape initiale de la démarche de prévention.
- Ne pas se limiter à des cas individuels alors que le problème est plus large. Il faut une démarche intégrée, collective, globale, agissant sur l'ensemble des fonctions et salariés de l'entreprise.
- Pour les addictions, ne pas rester dans une logique répressive ou de sanction (les envisager comme un possible symptôme de malaise plus général).
- Ne pas limiter les RPS au seul stress.



Conseils et bonnes pratiques

- Intégrer les RPS dans l'analyse des risques (Document Unique).
- Lancer une démarche globale en entreprise en favorisant la remontée d'informations des salariés.



Ils témoignent !

Didier, psychologue du travail dans un organisme du Réseau Prévention



« Selon vous, pourquoi est-ce important ?

Aujourd'hui les RPS pénètrent profondément le monde du travail et sont souvent au cœur des nouvelles formes d'organisation du travail. Ils entraînent à terme une souffrance psychique importante, et cela va à l'encontre de l'épanouissement personnel et de l'efficacité au travail.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique ?

Le travail en commun, la coconstruction de solutions préventives entre salariés, leurs représentants, dans une approche vraiment pluridisciplinaire est une modalité importante pour tenter de maîtriser les différents facettes de cette nouvelle problématique.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Le Diagnostic des facteurs de risque est certes nécessaire en premier lieu, mais cela ne doit pas prendre le pas sur l'étape la plus importante : le travail de recherche et d'élaboration d'actions préventives.



Pour en savoir plus

www.travailler-mieux.gouv.fr

Documentation INRS sur www.inrs.fr

Et s'il y avait du stress dans votre entreprise

> ED 973 - INRS

Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention

> ED 6011 - INRS -

Dépister les risques psychosociaux, des indicateurs pour vous guider

> ED 6012 - INRS

Comment détecter les risques psychosociaux dans les entreprises ?

> ED 6086 - INRS

Risques psychosociaux : et si vous faisiez appel à un consultant ?

> ED 6070 - INRS



Voir l'offre de formation de la CARSAT sur www.carsat-aquitaine
rubrique : entreprises/risques professionnels/
notre offre de formation





Dans le cadre du travail et à l'extérieur, la prise répétée de médicaments, de drogues, d'alcool et les comportements addictifs en général, génèrent des risques pour la santé des consommateurs, mais aussi pour la sécurité de tous les salariés. La prévention de ce risque nécessite l'adhésion de tous.

De quoi parle-t-on ?

L'addiction peut être définie comme l'impossibilité du sujet d'arrêter seul une pratique pouvant entraîner des troubles du comportement.

Certaines addictions peuvent entraîner des accidents qui auront un impact sur le plan humain (en terme de sécurité et de santé d'un individu, n'appartenant pas seulement à l'entreprise) et sur l'environnement. La prévention de ces conduites addictives s'inscrit pleinement dans la responsabilité sociétale des entreprises.

Les conduites addictives peuvent générer des surcoûts économiques (bris du matériel, etc.) et une détérioration de l'image auprès des parties prenantes.

D'un point de vue juridique, la responsabilité de l'employeur peut être engagée lors d'accident pendant l'exercice de l'activité.

Ces addictions ont évolué en fonction de l'époque, de la nature de l'activité économique et de la société. Les évolutions technologiques, les nouvelles formes de communication, les besoins de la société généreront perpétuellement de nouvelles addictions. Les entreprises par rapport à leur activité principale disposent d'une culture d'entreprise et/ou d'un corps social qui peuvent développer des addictions spécifiques.

L'appartenance à un groupe social a une influence sur les addictions.

L'impact des addictions sur l'entreprise dépend principalement de la nature de l'activité de celle-ci et des risques décrits dans le Document Unique.

Nombre de personnes en France consommant régulièrement :

Alcool : 9,7 M

Tabac : 11,8 M

Médicaments psychotropes : 3,8 M

Cannabis : 1,2 M

Selon les données publiées par l'Office français des drogues et des toxicomanies (OFDT), « régulièrement » signifiant 10 usages ou plus au cours des 30 derniers jours.

Quelles pistes d'actions ?

Identification du risque

La présence sur le terrain du management à tout niveau, du directeur du site au manager de proximité, est indispensable pour permettre d'observer des signaux faibles.

- Les modifications de comportement dans le travail (tendance à l'isolement, etc.).
- La surveillance de l'accidentologie.
- L'analyse de l'absentéisme.
- L'analyse de la qualité du travail.
- L'observation des facteurs physiologiques (perte de poids, perte de dents, pupilles dilatées, fatigue, etc.).
- L'endormissement.
- Les troubles du comportement (agressivité, conflit, etc.).
- Dégradation de la propreté de la personne et de son hygiène.

Prévention du risque

La prévention doit être mise en oeuvre sur le terrain.

- Elle peut s'organiser autour d'une communication sur ces sujets en montrant les risques associés et en décrivant les actions possibles pour l'entourage. Il faut qu'elle puisse offrir la possibilité à la victime d'obtenir une écoute anonyme.
- Le règlement interne à l'entreprise doit prendre en compte ces risques et décrire clairement des interdictions et des mesures associées.
- La formation du management et du personnel doit rendre capable d'observer les comportements à risque, de comprendre les phénomènes et de pouvoir agir en toute connaissance de cause.
- La vigilance partagée peut souder les collectifs de travail et permettre de déceler toute dérive.
- L'engagement de la Direction pour protéger ses salariés doit permettre de traiter ces troubles du comportement selon une éthique irréprochable, gage d'adhésion du corps social.

• L'entreprise doit déterminer les acteurs qui peuvent permettre de détecter ces troubles tout en restant fidèles à une éthique qui permet d'éloigner tout risque d'esprit de délation :

- le premier acteur est le manager de proximité qui doit être formé
- les parties prenantes (comme les clients) peuvent être une source d'information
- le Service Santé au Travail ainsi que les assistantes sociales et le Médecin Conseil
- le CHSCT, les Représentants du Personnel ou plus globalement les partenaires sociaux
- le service des Ressources Humaines
- le responsable QHSE lors des analyses des « poly presque accidentés ».

• Il convient de mettre en sécurité la victime de l'addiction :

- lui trouver un poste aménagé pour le protéger lui et éventuellement ses collègues de travail, les parties prenantes et les biens de l'entreprise
- faire rencontrer le salarié par le Service Santé au Travail
- utiliser les associations locales de traitement de l'addiction (voir exemples dans la rubrique « Pour en savoir plus »)
- désigner un tuteur (volontaire) pour lui permettre de poursuivre une activité en entreprise
- prévenir l'employeur dans le cas d'un travailleur externe (intérimaire, sous-traitant, etc.).

Pièges à éviter

- Ne pas minimiser le risque, ne pas laisser perdurer les faits.
- Ne pas prendre en compte uniquement l'alcool, la drogue et les médicaments.
- Ne pas confondre délation et alerte.
- Ne pas sur-protéger la personne « addicte » au détriment des autres salariés.
- Ne pas outrepasser ses droits.
- Ne pas dépasser la solidarité admissible des collaborateurs vis-à-vis de la personne « addicte ».
- Ne pas vouloir traiter le problème sans l'aide des Représentants du Personnel et/ou d'experts dans le domaine (Services de Santé au Travail, etc.).
- Ne pas rester dans une logique répressive ou de sanction. Les envisager comme un possible symptôme de malaise plus général.



Conseils et bonnes pratiques

- Le règlement intérieur prévoit les modalités de contrôles liés aux problèmes d'addiction (ex : les contrôles avec éthylotest à l'entrée d'un site, etc.).
- Les fiches des postes dits à risques liés aux conduites addictives définissent les exigences en terme de prévention des troubles du comportement.
- Création de groupes d'écoute ou intégration de structures externes spécialisées.
- Les contrats de travail peuvent contenir des exigences sur le comportement (exemple).
- Des campagnes de sensibilisation aux risques d'addiction (ex : dans le domaine du transport en régions Centre et Aquitaine, voir le témoignage).
- Guide à l'usage de l'encadrement « comment réagir efficacement au problème » (références).

Les différentes addictions les plus courantes :

- La drogue
- Le tabagisme
- L'alcool
- Les médicaments
- Les jeux d'argent
- Le téléphone mobile
- Les jeux vidéo
- Les jeux de réseau et en réseau
- Le sexe
- Les pratiques alimentaires
- La recherche de la mise en danger pour obtenir de l'adrénaline
- Le travail



Pour en savoir plus

Association Nationale de Prévention en Alcoolologie et Addictologie

> ANPAA Aquitaine - 36 rue Neuve
33000 Bordeaux - Tél. : 05 57 65 65 12

www.anpaa.asso.fr

Dispositif d'appui Aquitain drogues et dépendances

www.daadd.fr

Ils témoignent !

Benoît, médecin à Bordeaux dans une association de prévention en addictologie



« Selon vous, pourquoi est-ce important ?

L'abus de substances psycho-actives a des conséquences importantes en milieu professionnel, avec des risques sur la santé des salariés (absentéisme, accidents du travail), sur leur sécurité (ainsi que celle des collègues, voire des clients) et un impact confirmé sur la productivité. Il pose aussi la question d'une potentielle coresponsabilité des collègues et/ou cadres de proximité. Cela justifie une sensibilisation sur ces risques, des stratégies de dépistage/repérage, de prévention des risques, d'organisation des pots - s'ils sont autorisés - et d'accompagnement des salariés présentant une addiction.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Dans une entreprise, le CHSCT a décidé de mettre en œuvre une stratégie de prévention du risque alcool, avec constitution d'un groupe ad hoc formé de représentants de la Direction et des salariés et la médecine du travail. Ce groupe a été formé à l'addictologie pendant une journée (sur les risques des abus de substances psycho-actives, sur la question de la responsabilité et sur l'accompagnement des salariés présentant une addiction, avec un témoignage d'un ancien malade) avant de préparer un Plan de Prévention qui a conduit à la sensibilisation de l'ensemble du personnel et à l'amélioration de l'accès - discret - aux soins.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

Rappeler que c'est un problème qui concerne l'ensemble des partenaires sociaux, qu'il est important de lever les tabous, de libérer la parole, d'aborder les problèmes, de sensibiliser les différents acteurs, pour remplacer les représentations de délation par celle d'assistance à personne/entreprise en danger, de solliciter au plus tôt, en cas de salariés en difficulté, les Services de Santé au Travail, qui sont tenus au secret médical.





Le Plan de Continuité d'Activité est un élément essentiel du dispositif de gestion de crise d'une organisation. L'entreprise est en situation de crise lorsqu'un événement inattendu (par exemple une pandémie grippale), ne pouvant pas être résolu par un mode de gestion habituel, met en péril son existence et/ou sa réputation.

De quoi parle-t-on ?

L'approche méthodologique de cette fiche de travail est très large. Elle ne se limite pas au plan de continuité du seul cadre de pandémie grippale mais d'une situation de crise qui touche toute l'entreprise en général. Les informations sont à moduler en fonction de la taille de l'organisation, de son secteur d'activité et de l'environnement local.

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) est un des éléments majeurs du dispositif de gestion de crise d'une organisation. L'entreprise est en situation de crise lorsqu'un événement inattendu, ne pouvant pas être résolu par un mode de gestion habituel, met en péril son existence et/ou sa réputation (par exemple une pandémie grippale).

Le management du Plan de Continuité d'Activité en entreprise trouve ses origines dans la gestion de la sécurité de l'information et plus particulièrement dans le référentiel ISO 17799 relatif à la sécurité des systèmes d'information. Au-delà de la gestion de reprise d'activité informatique, le contexte de sinistralité survenu dans les années 90 va élargir la mise en place du dispositif de continuité à l'ensemble des activités « métiers » de l'entreprise et va l'intégrer, à part entière, dans la gouvernance des organisations. En 2009, le plan national « Pandémie grippale » a précisé les dispositions et les recommandations aux entreprises et aux administrations pour rendre possible la continuité des activités économiques et des services publics et la prévention sanitaire en période de pandémie.



PCA : c'est un ensemble de mesures, de dispositifs et de moyens permettant à une organisation d'assurer ou de maintenir en situation dégradée, selon divers scénarii de crise, ses prestations essentielles et/ou ses activités considérées comme vitales.

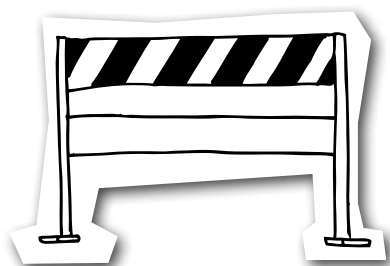


Quelles pistes d'actions ?

La démarche PCA s'inscrit dans une logique multiple.

- Une logique préventive dont l'enjeu est de passer d'une gestion de crise réactive à la gestion prospective des risques. Il s'agit d'anticiper la crise pour mieux l'appréhender, réduire les impacts internes sur l'activité, sur les coûts d'exploitation, sur la rentabilité de l'organisation mais également réduire les impacts externes (fournisseurs, partenaires).
- Une logique commerciale dont l'enjeu est d'assurer la continuité d'activité, un réel avantage compétitif vis-à-vis de la relation commerciale. Le PCA est une nouvelle exigence des clients. Il est un gage d'efficacité à gérer la crise.
- Une logique processus s'inscrivant dans celle du Plan Do Check Act (PDCA). L'enjeu est d'instaurer une démarche d'amélioration continue en entreprise. La démarche d'élaboration et de mise en œuvre d'un PCA repose sur deux modes : un mode projet pour son élaboration et sa mise en œuvre et un mode « récurrent » garantissant la pérennité du PCA.
- Une logique citoyenne relative à la responsabilité sociétale dont l'enjeu est de garantir la prise en compte de toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Textes de référence relatif au plan national de pandémie grippale : « *Être en adéquation avec la circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007 qui demande aux entreprises de travailler sur la continuité de l'activité de l'entreprise et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale rectifiée en février 2008 et complétée par des questions réponses le 3 juillet 2009 à retrouver sur : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/sante-securite-au-travail/pandemie-grippale/organiser-vie-entreprise-cas-pandemie-grippale.html> ».*



L'élaboration d'un PCA peut sembler une lourde et fastidieuse tâche mais il est un document de bon sens avant tout et demande un effort collectif et concerté des chefs d'entreprises avec leurs employés.

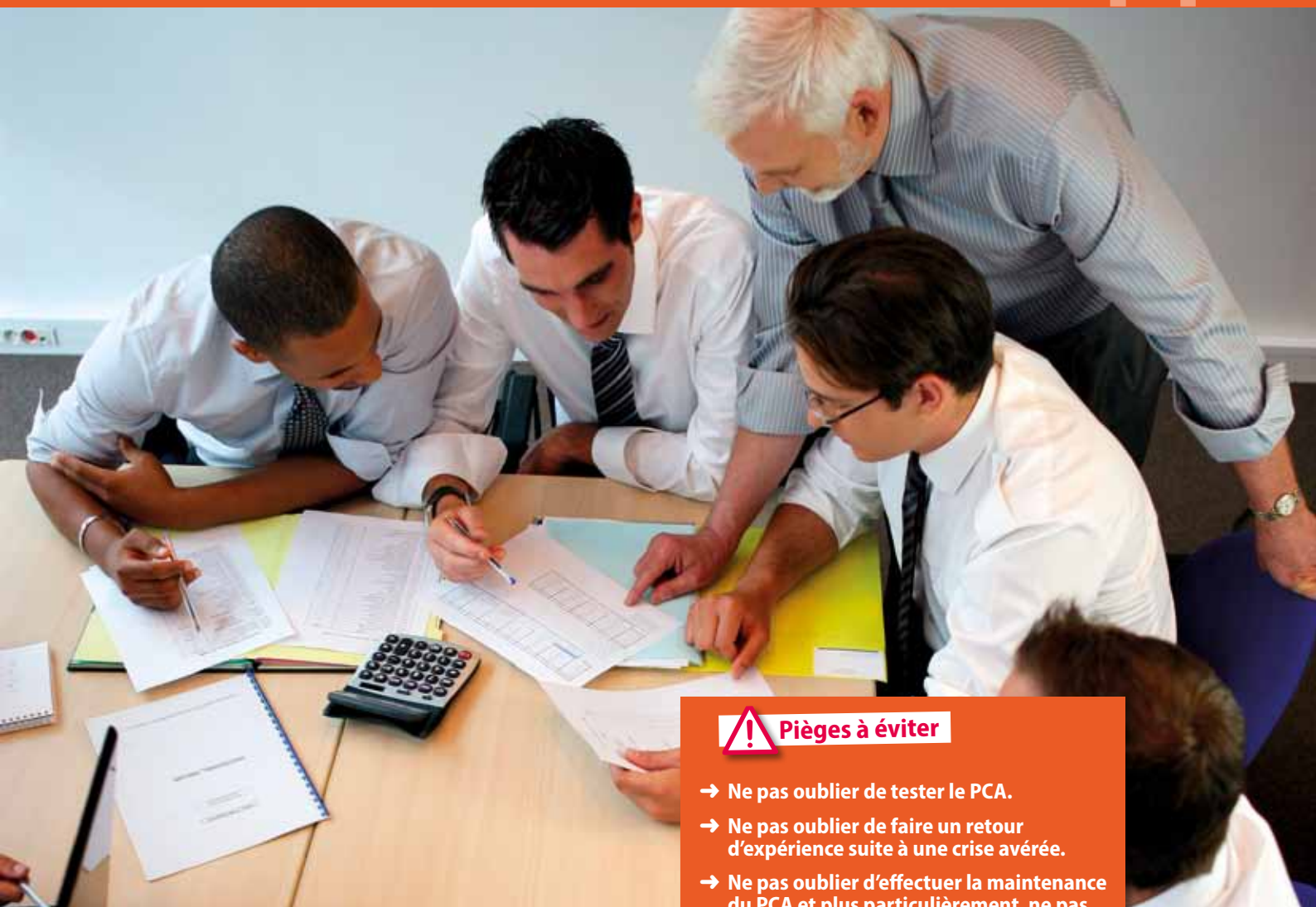
En général, la réalisation d'un PCA incombe à la Direction Générale d'une organisation et le pilotage s'effectue sous le contrôle d'un responsable PCA.

La réalisation d'un PCA nécessite deux niveaux d'actions

Le cadrage stratégique

C'est une action de préparation en amont des crises qui vise à recenser les incontournables et à bâtir un outil prêt à l'utilisation en cas de crise avérée. Cette phase préliminaire définit le périmètre du PCA (géographique, technique, fonctionnel, etc.) et identifie les événements à couvrir (les scénarii).

- Elaborer un guide, un carnet de préparation contenant les mesures d'organisation de l'activité, les mesures d'organisation du travail, les mesures de prévention, les mesures de communication et de consultation du personnel et de ses représentants, la validation de ces mesures.
- Identifier les possibles perturbations et différents scénarii de crise à partir d'hypothèse de travail réaliste. Il s'agira également de fixer, pour chacune des situations, les indicateurs de mesure correspondants. A titre d'illustration, le taux d'absentéisme sera un critère retenu dans le cadre d'un scénario de pandémie grippale, l'inaccessibilité de l'établissement sera un critère retenu dans le cadre d'un scénario d'incendie ou de dégâts des eaux, etc.
- Hiérarchiser les activités et ressources, l'échelle d'impact, les solutions de secours, les annuaires , etc. :
 - identifier les activités par typologie : les missions essentielles à maintenir en permanence, les missions nouvelles générées par la crise, les missions pouvant être reportées, les missions pouvant être différées temporairement.
 - identifier les ressources nécessaires à la continuité de l'activité : moyens humains (en termes d'effectifs, de postes clés et de compétences) et matériels (moyens techniques et logistiques à prévoir en fonction des activités identifiées comme essentielles tels que téléphones, postes Internet, ordinateurs portables, etc.), affectations financières (évaluer la baisse des commandes, le coût des journées de travail perdues, le coût des moyens de communication, etc.), conseil juridique, etc.
 - hiérarchiser les activités « métiers » à partir d'une échelle de criticité des activités, en qualifiant l'impact qu'aurait l'interruption de chaque activité sur l'entreprise (par ex : 24h, 2/3 jours, une semaine, etc.), en évaluant un délai maximum au bout duquel l'activité doit reprendre, en indiquant les effectifs à reprendre en fonction.



- les solutions de secours sont à envisager pour chacun des scénarii. Elles définissent et facilitent la prise de décisions et les activités concrètes à réaliser lorsqu'une gestion de crise est déclenchée.
- les annuaires du personnel, des clients, des partenaires, des fournisseurs, des Institutionnels etc., de toutes les parties prenantes sont à élaborer suivant les directives de la Commission Nationale Informatique et Liberté.

La déclinaison opérationnelle

- Mettre en place des mesures de communication, de consultation du personnel. A chaque étape, il est important d'informer le personnel, de vérifier la légalité des actions envisagées et de vérifier leur possibilité et leur pertinence.
- Tester le PCA et l'ajuster pour comprendre le dispositif global de gestion de crise et son application, permettre à tous les acteurs de mieux appréhender leurs rôles, conduire en collectif une expérience pour mieux apprendre les réflexes essentiels à partir d'un cas proche de la réalité.
- Maintenir, pérenniser le PCA c'est définir une fréquence, un responsable et les motifs de maintenance (modification d'activité, modification des effectifs, modification géographique, modification de fond par exemple suite à un exercice de crise).

Pièges à éviter

- Ne pas oublier de tester le PCA.
- Ne pas oublier de faire un retour d'expérience suite à une crise avérée.
- Ne pas oublier d'effectuer la maintenance du PCA et plus particulièrement, ne pas oublier de tenir à jour les fichiers des coordonnées du personnel.



Conseils et bonnes pratiques

- Faciliter l'appropriation par le personnel des mesures et actions à mettre en œuvre en cas de crise : réaliser un logigramme des actions opérationnelles à mener et ce, pour chacun des scénarii définis.
- Informer, communiquer auprès des collaborateurs et consulter les Représentants du Personnel. Le recours au travail à distance, à l'utilisation de sites de repli ou tout autre modification d'organisation du travail lors d'une mise en œuvre de PCA sont des éléments nécessaires à présenter et à discuter avec le personnel et les partenaires sociaux pour des raisons réglementaires mais également pour des raisons d'acceptation par les salariés. Il est primordial de valider l'accord des parties prenantes pour une meilleure efficacité de la conduite du changement programmé.

Ils témoignent !

Jean, François et Jean-Luc, Directeurs d'établissements dans l'activité de traitement des déchets sur les plans de continuité d'activité



Selon vous, pourquoi est-ce important ?

La mise en place d'un Plan de Continuité d'Activité est importante pour pérenniser le fonctionnement de nos installations et anticiper les aléas ponctuels prévisibles ou non, pouvant perturber ce fonctionnement, et cela dans les meilleures conditions possibles, notamment de sécurité.

Cela permet d'anticiper des problèmes à venir, et donc d'être plus réactif et pertinent si ceux-ci apparaissent. Cela permet également de prendre du recul et de hiérarchiser les éléments critiques dans le process au sens large pour se poser les bonnes questions sur son organisation.

Pouvez-vous me citer un exemple d'action ou de bonne pratique au sein de votre entreprise ?

Le Plan de Continuité d'Activité nous a permis d'évaluer nos compétences sur notre site et de proposer un plan de formation basé sur la polyvalence des compétences des collaborateurs internes,

mais aussi externes avec la possibilité de recours à des personnels des autres usines et sites du groupe qui a été initié dans le cadre du PCA. Un tableau de polyvalences a été créé, avec la mise en œuvre des formations adaptées. De même, le listing des prestataires critiques qui pourraient mettre en péril la poursuite du fonctionnement de l'installation, a également été fait et la mise en place d'un fichier regroupant les numéros importants lors d'un incident : numéro de téléphone des différentes entreprises de sous-traitance, etc.

Cela nous a également permis d'envisager des scénarii en modes dégradés, des plus probables au plus improbables, et de proposer une poursuite d'activité sans mettre les salariés et l'exploitation en danger.

Un autre exemple concernant la communication auprès de nos salariés, par exemple concernant le plan de continuité pandémie grippale qui a permis de diffuser les bonnes pratiques et bons gestes à adopter si ce scénario se produisait.

Et si vous aviez un conseil à formuler ?

La lourdeur de la démarche nécessite de prendre les scénarii un par un, du plus probable/majeur à l'exceptionnel/mineur, et d'aller au bout de la démarche sur chaque scénario avant d'en entamer un autre.

De plus, le pilotage doit être réalisé par un chef de projet qui a une expérience certaine dans le domaine d'activité concerné.

L'important est d'avoir un outil d'aide à la décision pour prendre suffisamment tôt les meilleures solutions.

Pour en savoir plus

Réaliser un PCA Pandémie grippale dans une organisation,

> Dr Sandrine Segovia-Kueny, Laurence Breton-Kueny, 2008, édition AFNOR

Guide des bonnes pratiques de la continuité d'activité à destination des DRH

> Club de la continuité d'activité - AEF n° 4042 du Vendredi 18 février 2011 - www.clubpca.eu/

Grippe A/H1N1

> Moins de la moitié des entreprises et collectivités ont mis en place un PCA (enquête SVP) - AEF n° 119181 du Mardi 8 septembre 2009

> La mise en œuvre d'un PCA passe par la nomination d'un référent (Ineum Consulting) - AEF n° 118961 du Jeudi 3 septembre 2009

> La Cnil émet des recommandations dans l'établissement du PCA AEF n° 118378 du Mardi 18 août 2009

www.pandemie-grippale.gouv.fr

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

GLOSSAIRE

ACD : Agents Chimiques Dangereux
ADQSE : Association pour le Développement du management Qualité, Sécurité, Environnement
AFNOR : Association Française de NORmalisation
AFS : Aide Financière Simplifiée
ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
AT : Accidents du Travail
ATEX : ATmosphères EXplosives
BS : British Standard
BSI : British Standard Institute
CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite des Engins en Sécurité
CARSAT : Caisse d'Assurance de Retraite et de Santé au Travail (ex Cram)
CCI : Chambres de Commerce et d'Industrie
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CEN : Centre Européen de Normalisation
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLIC : Comité Local d'Information et de Concertation sur les PPRT
CLP : Classification, Labelling, Packaging
CMR : Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction
CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CNIL : Commission Nationale Informatique et Liberté
DG : Disposition Générale
DGT : Direction Générale du Travail
DIGEST : grille Diagnostic de GEstion de la Santé et de la sécurité au Travail (disponible sur www.inrs.fr)
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DNV : Det Norske Veritas
DRH : Direction des Ressources Humaines
DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DU ou **DUER** : Document Unique d'Evaluation des Risques
EE : Entreprise Extérieure
EI : Entreprise Intervenante
EPI : Equipement de Protection Individuelle
ETT : Entreprise de Travail Temporaire
EU : Entreprise Utilisatrice
FACT : Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail
FDS : Fiches de Données de Sécurité
GIE : Groupement d'Intérêt Economique
GPS : Grille de Positionnement pour la Santé et la sécurité au travail (disponible sur le site www.inrs.fr)
HSCT : Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
ICPE : Installations Classées pour la Protection de l'Environnement
ICSI : Institut pour la Culture de la Sécurité Industrielle
ILO-OSH 2001 : international Labour Organization- Occupational Safety and Health system year 2001
INRS : Institut National de Recherché et de Sécurité
IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
ISO : Organisation Internationale de Normalisation
ISRS : International Safety Rating System
MASE : Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises
MP : Maladies Professionnelles
MSA : Mutualité Sociale Agricole
OHSAS 18001 : Occupational Health and Safety Assessment Series No18001
OIT : Organisation Internationale du Travail
OPPBT : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
PCA : Plan de Continuité d'Activité
PDCA : Plan, Do, Check, Act (roue de Deming)

PDP : Plan de Prévention
PIC : Plateforme Industrielle de distribution du Courrier de La Poste
PME : Petites et Moyennes Entreprises
PL : Poids Lourd
PPDC : Plateforme pour la Préparation et la Distribution du Courrier
PPRT : Plan de Prévention des Risques Technologiques
PPSPS : Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé
QSE : Qualité, Sécurité, Environnement
REACH : Registration, Evaluation, and Authorisation of CHemicals
RPS : Risques Psychosociaux
SDIS : Service Départemental d'Incendie et de Secours
SGH : Système Général Harmonisé
SGS : Système de Gestion de la Sécurité
SIST : Service Interentreprises de Santé au Travail
SME : Système de Management Environnemental
SMQ : Système de Management par la Qualité
SMS : Système de Management de la santé et Sécurité au travail
SSE : Santé, Sécurité au Travail / Environnement
SST : Santé et Sécurité au Travail
SUMER : SURveillance MEdicale des Risques professionnels
TF : Taux de Fréquence
TMD : Transport de Matières Dangereuses
TMS : Troubles Musculo Squelettiques
TPE : Très Petite Entreprise (moins de 20 personnes)
UIC : Union des Industries Chimiques
VAE : Vélo à Assistance Electrique
VL : Véhicule Léger
VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle
VUL : Véhicule Utilitaire Léger

COMPRENDRE

CONCEVOIR

EVALUER

PREVENIR

Nous remercions pour leur participation à la conception et la réalisation de ce document,
l'AFNOR, ainsi que les services Communication, Arts graphiques, le Département des Risques professionnels de la CARSAT Aquitaine, et plus particulièrement :
Sabrina Dubois, Martine Granger, Sylvie Mangé, Guillaume Caillau, Dominique Vicent.
Edition de février 2013
Impression : Compos'it

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Aquitaine

Votre interlocuteur en région pour



CARSAT Aquitaine
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
www.carsat-aquitaine.fr

