

GUIDE PRATIQUE

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS EN PME

8 POINTS DE VIGILANCE



des repères pour agir



2004

ARAVIS



AVANT PROPOS

8 points de vigilance pour mieux évaluer les risques professionnels en PME

Depuis novembre 2001, l'entreprise a obligation de rédiger un **document unique** formalisant l'ensemble de ses risques professionnels et précisant dans un plan d'actions les moyens à mettre en œuvre pour les traiter.

La rédaction de ce document unique, pour importante qu'elle soit, n'est pas sans problème :

- comment identifier des risques qui correspondent à l'activité propre de l'entreprise ? Comment ne pas oublier des risques ? Comment ne pas se noyer dans l'inutile ?
- comment construire et mettre en œuvre des solutions vraiment adaptées ? Qui associer à l'identification et au traitement des risques pour être pleinement efficace ?
- comment aller au-delà du document unique ? Comment profiter de l'obligation légale pour engager ou renforcer une politique de prévention portée par tous les acteurs de l'entreprise ?

Ces questions récurrentes posées par les entreprises au cours de nos interventions, ont conduit ARAVIS à produire ce document destiné aux chefs d'entreprises, aux DRH et responsables de projet sécurité en PME. Il pourra être utile aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces huit points de vigilance ne prétendent pas traiter tous les problèmes d'évaluation des risques professionnels. Ils proposent des repères méthodologiques et des outils pour vous aider à résoudre telle ou telle difficulté à chaque étape de votre projet.

Ont participé à ce guide :

Jérôme Bertin
Didier Bisson
Pierre Franchi
Françoise Luce-Teffaud

8 points de vigilance pour mieux évaluer les

Étape 1 Préparer

- point 1 Analyser l'existant pour définir un projet adapté et utile, au-delà de la mise en conformité
- point 2 Définir des unités de travail cohérentes et pertinentes pour les personnes et pour l'action
- point 3 Concevoir une conduite de projet pour construire une action et une organisation de prévention pérenne

Étape 2 Évaluer

- point 4 Analyser les conditions d'exposition aux risques à partir de la réalité du travail
- point 5 Apprécier le niveau de risque sans se laisser emprisonner par une méthode de cotation

Étape 3 Agir

- point 6 Élaborer le plan d'actions ; aller au-delà de la hiérarchisation des risques pour faire des choix stratégiques
- point 7 Ouvrir le champ des possibles pour concevoir et mettre en œuvre les actions de prévention

Étape 4 Réactualiser

- point 8 Réactualiser le document unique pour le faire vivre comme un véritable outil de pilotage et de suivi de la prévention

RISQUES PROFESSIONNELS en PME

Objectifs des 8 points de vigilance :

Ce guide s'adresse en priorité aux responsables de projets chargés de conduire l'évaluation des risques dans leur entreprise.

Ses objectifs sont :

1. faciliter la conduite de leur projet d'évaluation des risques professionnels en PME,
2. aider à résoudre un certain nombre de difficultés dans la réalisation de l'évaluation,
3. donner des éléments permettant à l'entreprise de s'engager dans une politique de prévention à long terme,
4. outiller l'ensemble des personnes impliquées dans le projet (encadrement, représentants du personnel, salariés).

Organisation des 8 points de vigilance :

Les points de vigilance sont structurés autour de 4 grandes étapes d'un projet d'évaluation des risques professionnels (de la préparation à la réactualisation du document unique).

Pour chaque étape, nous avons retenu une à trois difficultés que l'expérience nous a permis de repérer comme autant de freins dans la conduite des projets.

Pour chaque difficulté, des solutions sont indiquées. Ces solutions composent un point de vigilance. Chaque point de vigilance permet de traiter ainsi le pourquoi, le comment et les résultats attendus.

Pour chaque point de vigilance, des outils sont téléchargeables sur le site internet d'ARAVIS : www.aravis.asso.fr

Comment lire ce guide ?



À gauche, le point de vigilance et les solutions proposées.

À droite les points clés à retenir et des exemples de pratiques d'entreprise.



Préparer

point de Vigilance 1

ANALYSER L'EXISTANT POUR DÉFINIR UN PROJET ADAPTÉ ET UTILE, AU-DELÀ DE LA MISE EN CONFORMITÉ

Comment construire une démarche d'évaluation qui tienne compte de l'expérience et des forces/faiblesses de l'entreprise ?

Comment profiter de l'obligation légale pour aller plus loin sur les questions de prévention des risques dans l'entreprise ?

point de Vigilance 2

DÉFINIR DES UNITÉS DE TRAVAIL COHÉRENTES ET PERTINENTES POUR LES PERSONNES ET POUR L'ACTION

Qu'est-ce qu'une unité de travail ?

Comment définir une unité de travail adaptée à l'activité de l'entreprise et à l'évaluation ?

point de Vigilance 3

CONCEVOIR UNE CONDUITE DE PROJET POUR CONSTRUIRE UNE ACTION ET UNE ORGANISATION DE PRÉVENTION PÉRENNE.

Qui associer à la démarche d'évaluation ?

Pour quoi faire et comment ?

Comment profiter de l'évaluation pour construire et faire vivre une organisation de la prévention dans l'entreprise ?

ANALYSER L'EXISTANT POUR DÉFINIR UN PROJET ADAPTÉ ET UTILE, AU-DELÀ DE LA MISE EN CONFORMITÉ

POURQUOI FAIRE UNE ANALYSE DE L'EXISTANT ?

L'évaluation des risques professionnels n'est pas qu'une action de mise en conformité. Pour être utile à l'entreprise, elle doit répondre à un besoin.

Réaliser une analyse de l'existant permet de déterminer les besoins de l'entreprise et ainsi de construire une démarche adaptée.

En effet toutes les entreprises n'ont pas la même expérience ni les mêmes moyens.

Chaque entreprise possède :

- une expérience de la prévention plus ou moins organisée,
- une connaissance plus ou moins précise des risques existants,
- une mobilisation plus ou moins large des acteurs, (direction, encadrement, salariés, IRP, etc.).

Connaître ces trois éléments permet de cibler les besoins et définir un véritable projet :

- quelle est mon expérience ? (d'où je viens ?)
- quels sont mes besoins ? (où vais-je ?)
- quels moyens mobiliser ? (comment je fais et avec qui ?)

L'analyse de l'existant permet d'appuyer l'action sur l'expérience et les besoins de l'entreprise

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Avoir une visibilité sur les actions déjà conduites dans l'entreprise.

Réaliser un premier inventaire des risques et définir un premier niveau de priorités d'actions.

Structurer un projet :

- préciser les points forts/faibles et opportunités/contraintes (sur l'organisation de la prévention et le traitement des risques),
- définir les objectifs : les améliorations à apporter sur ces éléments,
- définir les ressources mobilisables (les personnes, le temps et le budget disponibles) et les outils disponibles (tout ce qui sert à repérer un risque et à le traiter),
- définir les actions de mobilisation des personnes (médecins du travail, encadrement, etc.).

L'analyse de l'existant permet de définir un projet adapté à chaque entreprise : quoi faire ? avec qui faire ?

COMMENT FAIRE ?



Faire un diagnostic de l'organisation de la prévention de l'entreprise (voir outil d'auto-diagnostic sur le site d'ARAVIS ; www.aravis.asso.fr) :

- qui s'en occupe (personnes et structure ex. CHSCT) ?
- avec quels moyens ?
- points forts/faibles et marges de progrès.

Recueillir l'ensemble des traces écrites (déclarations AT/MP, fiche CERFA, fiche entreprise du médecin travail, comptes-rendus de CHSCT, etc...).

L'analyse de l'existant doit porter sur : les risques connus et les pratiques de préventions

Cibler et analyser les AT/MP récurrents : quels AT/MP, quelles personnes / fonctions / ateliers / services affectés, à quelles occasions, à quels moments, etc. ?

SYNTHÈSE :

- ⊙ Engager une démarche d'évaluation et de prévention, c'est un projet en soi qui suppose un parcours à accomplir dans une logique de progrès.
- ⊙ Organiser le recueil à deux niveaux : l'identification et le traitement des risques SANS OUBLIER l'organisation de la prévention.
- ⊙ Un bon traitement des traces existantes (notamment statistiques des AT/MP) permet déjà de bien définir les axes d'amélioration.

Exemple 1 :

Une PME de 250 personnes, à partir d'une analyse statistique des accidents survenus dans les 3 dernières années, de la fiche entreprise établie par le médecin du travail et des comptes rendus du CHSCT, a pu réaliser un premier inventaire conséquent des risques existants. Sur cette base, elle a pu identifier des orientations d'actions :

Elle a pu constater ainsi que 60 % des accidents arrivaient en stockage et que la plupart de ces accidents du travail étaient liés à la manutention ou aux coupures.

Exemple 2 :

Cette entreprise, de 70 salariés construit des chalets en bois. Elle est en expansion. Progressivement, elle est en train de passer d'une situation d'entreprise artisanale à celle d'industrielle. Ce constat s'est imposé lors de la réflexion sur l'évaluation des risques. C'est un des arguments utilisé par le responsable de projet appuyé par la secrétaire du CHSCT pour demander à la direction de prévoir la fonction sécurité dans la réflexion en cours sur l'organigramme. La formation des membres du

CHSCT est apparue également nécessaire. Les deux grandes activités l'une de préparation des matériaux en atelier et l'autre de montage sur les chantiers ont structuré la définition des unités de travail auxquelles s'est ajoutée la partie "bureau".

L'analyse de l'existant permet de bien dimensionner le projet dans la mesure où il permet de fixer des objectifs au regard de la situation réelle.

DÉFINIR DES UNITÉS DE TRAVAIL COHÉRENTES ET PERTINENTES POUR LES PERSONNES ET POUR L'ACTION

POURQUOI VEILLER À BIEN IDENTIFIER LES UNITÉS DE TRAVAIL ?

Les unités permettent de regrouper des activités proches, exposées à des risques similaires qu'il faut analyser et traiter conjointement.

Définir des unités trop larges ne permet pas de saisir ni d'analyser des activités de travail soumises à des risques spécifiques.

- écueil à éviter : oublier des risques ou des personnes.

Définir des unités trop fines peut noyer l'entreprise dans une analyse détaillée.

- écueil à éviter : ne jamais passer à l'action.

Définir des unités de travail, c'est trouver un équilibre (toujours différent selon les entreprises) entre :

1. exhaustivité (ne rien oublier),
2. pragmatisme (agir de façon adaptée aux risques de chaque unité).

Définir des unités de travail utiles à l'action, ni trop larges ni trop étroites pour ne pas se perdre, pour n'oublier personne, ni aucun risque

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Faciliter une identification exhaustive des risques en prenant en compte l'ensemble des situations de travail de l'entreprise.

S'assurer que l'évaluation couvre la totalité des salariés et des personnes externes soumises à des risques liés à l'activité de l'entreprise (itinérants, intérimaires, sous-traitants, fournisseurs, etc.).

Définir des unités proches des situations concrètes de travail et donc des risques qu'elles contiennent.

Faciliter l'engagement dans l'action : définir un plan d'actions de prévention réaliste et adapté à l'entreprise.

Quels que soient les critères de regroupement choisis, le découpage en unité de travail doit avoir du sens pour les personnes.

COMMENT FAIRE ?



Ne pas hésiter à sortir des logiques habituelles de segmentation de l'entreprise (organigramme, secteurs...).

Définir des unités qui permettent aux personnes de se reconnaître dans cette segmentation : proximité de métiers, proximité d'activités, proximité d'ateliers ou d'objectifs de production, zones géographiques, etc.

Ne pas partir des risques a priori pour définir les unités, mais croiser activités et risques de l'entreprise.

Vérifier à l'aide de l'organigramme que personne n'a été oublié.

Ne pas considérer que les unités de travail soient définies une fois pour toutes : l'analyse des risques peut amener à remettre en cause un premier découpage ayant regroupé ou distingué des situations trop proches ou trop différentes (*voir exemple 1*).

Les unités de travail ne sont pas immuables. Ne pas hésiter à les modifier si besoin.

SYNTHÈSE :

- ⊙ Les unités de travail ne doivent pas être trop larges ni trop fines.
- ⊙ Il est nécessaire que les salariés se reconnaissent dans le choix des unités de travail.
- ⊙ Les unités de travail sont définies en intégrant à la fois activités et risques (va-et-vient).
- ⊙ Les unités de travail peuvent être redéfinies en fonction des besoins révélés pendant l'analyse des risques.

Exemple 1 :

Dans cet hypermarché de 200 personnes, les unités prédéfinies par la Direction collent à l'organigramme (caisses, boucherie, poissonnerie, etc...). La volonté d'impliquer le personnel dans la démarche débouche sur la création de petits groupes de travail par unité. Très rapidement, les salariés de ces secteurs, font remarquer que cette segmentation est trop large et qu'elle renvoie à des fonctions, à des situations de travail et à des lieux très différents. Donc à des risques a priori très spéci-

fiques. L'unité caisses est **redécoupée** en trois unités (ligne de caisses, caisse centrale, accueil), l'unité boucherie en quatre unités (désossage carcasses, découpe détail, vente au stand, libre service).

Deux résultats : une action au plus près de la réalité de l'activité a renforcé l'implication des salariés dans la démarche et a permis l'identification de risques insoupçonnés.

Exemple 2 :

Une PME de 140 personnes, spécialisée dans la réparation et le dépannage de moteurs électriques, intègre une activité "réfection du bobinage moteur". Cette activité et le poste de travail afférent sont présents dans chacune des 10 agences que compte l'entreprise. Décision est prise de créer une unité "bobinage" commune aux 10 agences pour une activité apparemment similaire.

La phase d'identification des risques engagée, un constat s'impose : cette activité recouvre des situations de travail variées selon les agences (spécialisation sur gros ou petits moteurs ; diamètres de fils variables - avec

problèmes de tendinites chez certains salariés travaillant sur fils gros diamètres ; bobines de tailles différentes ; aménagement des postes ; équipements variables, etc...). D'où la décision a posteriori de constituer autant d'unités "bobinage" que d'agences.

Au sein de l'entreprise, le document d'évaluation des risques intègre deux grandes parties : "risques communs" et "risques spécifiques à chaque agence". Ce **redécoupage** a permis de mieux **identifier les risques et le niveau d'exposition des salariés** (exemple risque de tendinite avec forte probabilité de transformation en maladie professionnelle).

CONCEVOIR UNE CONDUITE DE PROJET POUR CONSTRUIRE UNE ACTION ET UNE ORGANISATION DE PRÉVENTION PÉRENNE

POURQUOI ORGANISER L'ÉVALUATION DES RISQUES EN MODE PROJET ?

Mettre en place une structure projet est nécessaire et vise plusieurs objectifs :

- adapter les moyens à l'action à réaliser. L'évaluation des risques est une tâche lourde qui réclame la mobilisation de moyens en temps, en personnes et en compétences (parfois à acquérir au cours du projet),
- impliquer les personnes les plus adaptées à l'identification exhaustive des risques et permettre au chef d'entreprise de maîtriser l'engagement de sa responsabilité,
- inscrire le projet dans la durée. La démarche projet permet de construire les bases d'une véritable organisation de la prévention dans le futur (réalisation et suivi du plan d'actions).

Raisonner retour sur investissement : profiter de l'obligation légale pour développer une politique de prévention durable

Pour autant, l'organisation en mode projet recèle de véritables difficultés :

- "l'usine à gaz" ou la solitude du responsable projet. L'organisation du projet doit être adaptée aux objectifs de l'action, mais aussi et surtout aux moyens de l'entreprise. Il s'agit d'éviter le surplus ou le manque de ressources (temps, compétences, moyens) intenable dans la durée,
- la démarche doit mobiliser concrètement les personnes, seul moyen de faire évoluer durablement les comportements.

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Concevoir, réaliser et adapter des actions de prévention adaptées à l'entreprise. Une démarche projet permet, par l'association des personnes et le suivi dans le temps, d'analyser au plus fin l'activité et ses risques puis d'imaginer et de tester des solutions efficaces.

Conduire le projet en impliquant les personnes utiles à une politique de prévention future

Responsabiliser l'encadrement et l'ensemble des salariés aux enjeux de prévention. Une démarche projet permet (par sa dimension pédagogique) d'intégrer la prévention au fonctionnement quotidien. Dans ce cadre, l'implication du dirigeant lui-même est capitale.

Élaborer une organisation durable de la prévention. La démarche projet permet de tester un fonctionnement qui pourra s'adapter en fonction des besoins futurs de l'entreprise.

COMMENT FAIRE ?



Choisir un responsable de projet ayant des capacités ou une expérience préalable de l'organisation et de l'animation de projet (si possible).

Choisir un responsable de projet reconnu comme légitime par un maximum de salariés. Sa légitimité doit s'appuyer sur des compétences techniques, mais aussi des compétences de mobilisation ou de représentativité.

Ne pas laisser le responsable de projet seul en charge de l'action. Créer un groupe de travail qui assurera cette action d'évaluation des risques et de construction des solutions.

L'implication du dirigeant est fondamentale. C'est lui qui définit les enjeux à court et moyen termes et qui donne les moyens

Associer fortement l'encadrement intermédiaire en lui donnant des responsabilités soit de pilotage, soit de suivi, soit de validation.

Créer un comité de suivi qui pilotera l'action :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : groupe de travail et comité de suivi pourront être un seul et même groupe,
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : le comité de suivi pourra associer le CHSCT ou toute autre instance.

S'appuyer sur une expérience préalable et réussie (démarche qualité, etc.).

Intégrer le fonctionnement du projet au fonctionnement de l'entreprise (ne pas créer des fonctions en contradiction avec l'organisation habituelle).

Associer des acteurs extérieurs (CRAM, médecin du travail, consultants, etc.).

SYNTHÈSE :

- ⊙ Engager une démarche projet permet d'assurer l'efficacité de l'action, mais recèle des difficultés : adaptation aux besoins de l'action et aux ressources de l'entreprise ; mobilisation et adhésion des personnes ; engagement de l'action dans la durée.
- ⊙ Cette démarche doit veiller à la cohérence des moyens et doit s'intégrer dans le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise.
- ⊙ Ces conditions permettent de conduire une évaluation des risques exhaustive, acceptée et pérenne... Et donc de donner à chaque acteur de la prévention, de réels moyens d'agir.

Exemple 1 :

Cette entreprise, comptant plusieurs unités, pour un effectif de 770 personnes, fabrique des remorques réfrigérées pour le secteur du transport. Une stratégie de diversification de la gamme produits, récemment engagée, se concrétise par un projet de création d'un nouvel établissement de fabrication de camionnettes réfrigérées, petite unité de 30 personnes.

Le responsable sécurité-environnement, saisit l'opportunité pour lancer une évaluation a priori des risques en amont de la réalisation de ce projet. L'idée est de mener une véritable action de prévention en phase de conception du projet, tâche facilitée par le fait que le processus de fabrication est très proche de celui des autres produits fabriqués dans l'entreprise. Un responsable de projet est nommé, une équipe projet constituée. Elle regroupe des membres de la hiérarchie, des

opérateurs de fabrication et un agent de maintenance qui intégreront prochainement cette nouvelle unité. Les rôles, missions et objectifs sont définis et le projet est structuré selon une organisation élaborée par l'équipe. À l'issue du projet, le responsable sécurité-environnement réalise que la structure de conduite du projet, tant du point de vue des personnes impliquées que de l'organisation adoptée, pourrait constituer une base idéale sur laquelle s'appuyer pour construire l'organisation de la sécurité dans le futur établissement...

Aujourd'hui, l'unité est opérationnelle et dotée d'une organisation de la prévention, modélisée à partir de la conduite du projet "évaluation des risques". D'un projet ponctuel est née une organisation durable.

Exemple 2 :

Pour cette entreprise de bâtiment de 6 salariés, créer une structure projet et organiser des réunions spécifiques était inadapté. Il fut décidé de consacrer une partie des réunions de chantiers hebdomadaires aux questions d'évaluation des risques professionnels. Le recueil et l'analyse des risques furent réalisés sous la responsabilité de l'employeur en même temps que la programmation de l'activité et la résolution des problèmes rencontrés sur les chantiers. Cette méthode peu coûteuse en temps a permis de :

- lier évaluation des risques et analyse du travail et de ses aléas,
- valider de semaine en semaine l'analyse faite,

- imaginer des solutions possibles et de les tester sur le terrain,
- impliquer le personnel à des moments clés de l'activité,
- ancrer une culture de prévention dans un fonctionnement habituel d'équipe.

Ce fonctionnement fut jugé tellement satisfaisant (notamment en termes de gestion de problèmes), qu'il fut instauré de façon pérenne. Aujourd'hui, cette organisation sert au suivi et à l'actualisation du document unique, à peu de frais de coordination.

Évaluer

point de Vigilance 4

**ANALYSER LES CONDITIONS D'EXPOSITION AUX RISQUES
À PARTIR DE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL**

Comment évaluer les risques qui correspondent aux activités ?

Comment ne pas oublier de risques ?

point de Vigilance 5

**APPRÉCIER LE NIVEAU DE RISQUE SANS SE LAISSER
EMPRISONNER PAR UNE MÉTHODE DE COTATION**

Comment estimer le risque au plus près de la réalité :
comment ne pas surestimer ou sous-estimer les risques ?

ANALYSER LES CONDITIONS D'EXPOSITION AUX RISQUES A PARTIR DE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

POURQUOI ANALYSER LES CONDITIONS D'EXPOSITION AUX RISQUES ?

Pour comprendre les risques déjà connus (identifiés dans la phase d'analyse de l'existant, voir *point de vigilance 1*) et pour identifier des risques nouveaux, non encore connus.

Pour repérer les mécanismes d'apparition des risques. Il est nécessaire de distinguer les risques et les conditions dans lesquelles les personnes y sont exposées : il est primordial d'appréhender le risque dans le contexte du travail tel qu'il se déroule.

Partir du risque pour aller directement aux solutions, c'est très souvent "faire une impasse" sur les véritables causes du problème. Le risque est d'une certaine façon un effet résultant des composantes de la situation de travail. De ce fait, l'approche exclusive par le risque peut conduire à la seule limitation des effets sans pour autant agir sur les causes (*exemple 2*).

Pour ne pas oublier de risques, faute d'être allé au plus près de la réalité du travail (*exemple 2*).

L'obligation d'évaluer les risques suppose d'apprécier ces derniers, de leur donner une valeur et éventuellement de les hiérarchiser les uns par rapport aux autres afin de définir des priorités d'action. Cet exercice n'est possible qu'à la lumière des conditions d'exposition qui seules permettent de les apprécier. (*exemple 3*)

Il ne s'agit pas tant de connaître les risques pour les repérer dans le travail que de comprendre le travail pour en repérer les risques.

Dépasser l'évidence pour dépister les conditions cachées qui structurent le risque.

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Déboucher sur une identification des risques aussi exhaustive que possible.

Recueillir, au-delà même des risques, les premiers éléments explicatifs susceptibles de nourrir la recherche des causes.

Dépasser l'approche purement théorique des risques : partir de la réalité du travail pour mieux la faire évoluer et sortir sur des solutions concrètes et adaptées.

Comprendre ce qui détermine le risque facilite la recherche des solutions, d'où un gain de temps pour la suite de la démarche.

COMMENT FAIRE ?



- Lister les activités réalisées dans les unités de travail
- Décomposer le déroulement du travail en phases en allant au plus près des tâches, telles qu'elles sont réellement accomplies
- Comprendre comment se déroule concrètement le travail en le faisant expliquer par le(s) salariés concernés. Il est important d'associer le personnel à l'analyse pour dépasser la vision théorique du travail. L'écart existant entre l'idée qu'on se fait du travail et la façon dont il se déroule réellement est parfois surprenant...
- Aller observer sur place si nécessaire
- Prendre en considération le travail en "mode normal" (quand tout va bien) mais aussi en "mode dégradé ou inhabituel" (pannes, surcharge d'activité, aléas, tâches

- occasionnelles ou périodiques...) car c'est précisément dans ce contexte que les risques et la probabilité d'accident augmentent
- Identifier la représentation des risques qu'ont les opérateurs (poser la question : sur ce travail quels sont les risques, quel est le degré de dangerosité vécu, etc.)
 - Utiliser éventuellement un "check-list" de risques à la fin de cette analyse, en tant que "pense-bête" pour vérifier si des risques n'ont pas été oubliés.

SYNTHÈSE :

- © L'identification des risques à partir d'une "check-list" de risques, bien que pratique, n'est pas suffisante :
 - elle ne permet pas de comprendre les conditions d'exposition aux risques,
 - elle débouche souvent sur la formulation d'une solution qui, certes, soigne les effets, mais ne s'attaque pas aux causes réelles,
 - elle ne permet pas un repérage complet des risques.

Exemple 1 :

Une entreprise de vente d'appareils électroménagers (machines à laver, réfrigérateurs...) se préoccupe du risque routier encouru par le service livraisons-S.A.V, ceci d'autant plus qu'un chauffeur a récemment été victime d'un accident de la route. Une réflexion, menée en groupe, permet de lister un certain nombre de facteurs (état et entretien du véhicule, équipements d'hiver, utilisation du téléphone mobile, etc...). Des solutions sont proposées sur cette base. Parallèlement, un entretien informel avec les deux livreurs permet de découvrir que ces derniers, du fait d'erreurs dans le système informatisé de gestion des stocks, du nombre important de

références pour un même appareil, de l'éclatement des lieux de stockage et de leur encombrement, perdent un temps considérable à rechercher les produits à livrer (déplacer 10 palettes pour atteindre un produit). Au point que, pas encore partis, ils doivent faire face au mécontentement du premier client à livrer déjà au téléphone. Le retard... se rattrape sur la route...

Entre autres solutions, l'entreprise travaille aujourd'hui sur l'amélioration de l'organisation et de la gestion de ses stocks pour réduire le risque routier.

Exemple 2 :

Dans cette usine, spécialisée dans la fabrication de masse adhésive, l'évaluation des risques porte sur le poste de broyage qui consiste à alimenter un broyeur en balles de caoutchouc (25 Kg) via un tapis roulant. L'opérateur, questionné sur les risques, met logiquement en avant la manutention. Des solutions sont rapidement envisagées (table élévatrice, transpalette...). Dans un second temps, la discussion glisse sur le déroulement du travail. (Il n'est plus question de risques à ce moment-là). Il s'avère que le broyeur ne fonctionne pas correctement à cause de la matière première qui ne respecte pas le cahier des charges d'origine. Les balles doivent être, systématiquement, découpées sur une trancheuse. Malgré cela, elles n'entrent pas

correctement ; elles glissent sur le tapis roulant et tombent. L'opérateur doit monter sur le dispositif technique pour pousser la matière dans le broyeur. Le pouvoir tranchant des lames du broyeur est en limite d'efficacité. Elles doivent être remplacées plus souvent. Ces aléas et opérations supplémentaires intensifient la pression temporelle et le rythme de travail pour livrer le poste suivant.

L'analyse du travail a permis d'identifier des risques insoupçonnés (chute de hauteur, chute d'objets...), mais surtout d'éviter des solutions ne répondant pas aux véritables causes du risque donc coûteuses.

APPRÉCIER LE NIVEAU DE RISQUE SANS SE LAISSER EMPRISONNER PAR UNE MÉTHODE DE COTATION

POURQUOI COTER LES RISQUES ?

Pour apprécier et hiérarchiser les risques afin de construire un plan d'actions.

La cotation n'est pourtant pas une fin en soi, c'est un outil d'aide à la décision. En matière de risques, tout n'est pas mesurable, il est donc nécessaire de dépasser cette seule cotation. D'ailleurs la réglementation n'impose ni la cotation, ni la hiérarchisation des risques.

Coter n'est pas évaluer les risques, ni construire un plan d'actions.

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Obtenir une hiérarchie des risques objective et adaptée à la situation de l'entreprise, c'est-à-dire fidèle à la réalité de chacun des risques et aux représentations qu'en ont les personnes.

Approfondir l'évaluation en croisant l'utilisation d'un outil objectif d'évaluation des risques avec l'appréciation qu'ont les personnes de ces mêmes risques.

COMMENT FAIRE ?



Définir les critères en fonction des besoins de l'entreprise. Ces critères peuvent être liés à :

- la qualité du risque (gravité, fréquence, nombre de personnes concernées, etc.). Ils aboutissent à une cotation chiffrée et à une représentation objective. Pour autant, cette seule méthode peut aboutir à une hiérarchisation incohérente des risques (*voir exemple 2*),
- la capacité de maîtrise des risques (risques connus et maîtrisés..., risques inconnus et non maîtrisés). Ils permettent d'évaluer le système de prévention et de définir des actions d'amélioration de ce système. Pourtant, cette seule méthode ne permet pas de hiérarchiser les risques à traiter et de prioriser les actions.

Pour bien hiérarchiser, il est nécessaire de définir des critères adaptés à la situation de l'entreprise.

Confronter la cotation obtenue de chacun des risques à la représentation qu'en ont les personnes. Cette confrontation réalisée à plusieurs permet :

- d'évaluer ce qui est difficilement mesurable par le système de cotation choisi (tout système de cotation même celui qui se veut objectif ne peut se substituer à une appréciation subjective),
- d'approfondir l'évaluation de chaque risque en fonction de l'activité vécue.

Tous les risques ne sont pas mesurables par un système chiffré. Il est nécessaire de recourir au dialogue et au débat, comme moyen d'appréciation.

Après le classement des risques (hiérarchisation), vérifier la cohérence de ce classement par rapport aux représentations qu'en ont les personnes. Ce travail permet :

- de ne pas sous-estimer ou sur-valoriser les risques les uns par rapport aux autres et donc de garder contact avec la réalité, au-delà des chiffres,
- d'aider à élaborer le plan d'actions.

Ne pas s'interdire de traiter immédiatement des risques identifiés avant même la hiérarchisation, soit parce que le traitement est simple et évident, soit parce le risque peut être considéré comme "grave et imminent".

Vérifier la complémentarité entre une approche par cotation et une approche par le vécu des personnes

SYNTHÈSE :

- ⊙ La réglementation intègre l'obligation d'évaluer les risques (c'est-à-dire de les identifier et de les apprécier). Elle n'impose pas la méthode.
- ⊙ Coter est donc un choix d'entreprise, qui lui permet de hiérarchiser ses risques et aider à élaborer un plan d'actions (*voir point de vigilance 7*).
- ⊙ En tout état de cause, la cotation n'est qu'un outil dont les résultats doivent être validés par l'expérience des personnes (croiser approche subjective et qualitative et analyse objective et quantitative des risques).
- ⊙ Cette validation permet un débat qui enrichit l'évaluation des risques et construit ou améliore des pratiques de prévention.

Exemple 1 :

Dans une fonderie de 40 salariés, l'employeur a considéré qu'il n'y avait pas des risques moins importants les uns par rapport aux autres et qu'il fallait agir sur l'ensemble des risques identifiés. Est adoptée alors une méthode de classification qui ne se réduit pas à une simple cotation mais qui définit l'action en fonction de la maîtrise du risque et de l'urgence à traiter le risque.

Dans un premier temps, chaque risque est ainsi classé selon trois critères qui correspondent au degré de maîtrise du risque : à surveiller, à améliorer, à créer.

Dans un second temps, ces risques sont classés selon le degré d'urgence. Ce degré d'urgence est fonction de la gravité du risque et de sa plus ou moins grande facilité à le traiter. On obtient ainsi trois types d'actions : action immédiate, action à court terme, action à moyen terme.

Aujourd'hui, cette méthode a permis à la fois de traiter des risques et de donner une visibilité d'action qui a facilité la mobilisation des personnes. La direction a pu montrer des réalisations de traitement de risques à très court terme ce qui a favorisé l'implication des personnes pour la suite des actions de prévention.

Exemple 2 :

Cette agence bancaire a connu deux hold-up consécutifs dans un passé récent. L'évaluation de ses risques s'appuie sur un système de cotation multipliant les critères fréquence et gravité du risque. En ce qui concerne le risque d'agression ou de hold-up, l'appréciation du niveau de gravité ne pose pas de problème et il y a immédiatement consensus chez le personnel. Par contre, plus difficile s'avère la cotation de la fréquence (les hold-up étant considérés comme rares au regard de la fréquence de l'événement...), d'où une cotation finale peu élevée du fait du faible poids de la variable "fréquence". À tel point que le risque hold-up se retrouve classé derrière des risques que le personnel et la Direction considèrent bien moins importants en terme de priorité d'action. Décision est

donc prise, pour ce risque spécifique, de considérer que le personnel, étant présent en permanence dans l'agence, l'exposition au risque de hold-up est de ce fait permanente (plus haut niveau de fréquence), d'où une cotation finale sensiblement augmentée, plaçant ce risque en priorité n°1.

Dans ce cas, en substituant le critère "fréquence de l'exposition" à celui de "fréquence de l'événement", l'entreprise a su dépasser et faire évoluer un système de cotation, jugé inadapté, pour aboutir à une hiérarchie des risques plus conforme à la représentation qu'en avaient direction et personnel de l'agence.

Agir

point de Vigilance 6

ÉLABORER LE PLAN D' ACTIONS ; ALLER AU-DELÀ DE LA HIÉRARCHISATION DES RISQUES POUR FAIRE DES CHOIX STRATÉGIQUES

Comment construire un plan d'actions adapté à l'entreprise ?
Comment définir des priorités pertinentes ?

point de Vigilance 7

OUVRIER LE CHAMP DES POSSIBLES POUR CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS DE PRÉVENTIONS

Comment aller au-delà des solutions toutes faites (souvent déjà mises en œuvre avec de faibles résultats) ?
Comment construire un faisceau d'actions adapté aux besoins de prévention de l'entreprise ?

ÉLABORER LE PLAN D'ACTION ; ALLER AU-DELÀ DE LA HIÉRARCHISATION DES RISQUES POUR FAIRE DES CHOIX STRATÉGIQUES

POURQUOI RÉALISER UN PLAN D'ACTION ?

Pour répondre aux exigences réglementaires. La circulaire impose l'élaboration d'un plan d'actions pour traiter des risques dans l'entreprise.

Pour autant, il est important que le plan d'actions ne se résume pas à une simple liste de risques à traiter en fonction d'une cotation.

Il est utile que le plan d'action intègre les moyens à mobiliser pour le traitement des risques. Il précise ainsi le fonctionnement et l'organisation de la prévention de l'entreprise (suivi des accidents/incidents, etc.).

Ce faisant, le plan d'action formalise les choix et priorités de l'entreprise

- sur le traitement des risques,
- sur l'amélioration de l'organisation et du management de la prévention.

Le plan d'actions n'est pas seulement une liste de risque à traiter dans un ordre donné.

Le plan d'actions c'est avant tout faire des choix stratégiques.

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Définir des priorités, un ordre de marche et structurer dans le temps un plan d'actions de prévention cohérent pour l'entreprise.

Obtenir un consensus fort autour du plan d'actions et, par voie de conséquence, une implication réelle de l'ensemble des acteurs internes.

Déboucher rapidement sur des actions visibles et concrètes modifiant directement le quotidien des personnes, afin de maintenir la dynamique de mobilisation interne.

Donner à voir pour donner envie : en matière de prévention, la bataille se gagne autant sur la mobilisation des hommes que sur le traitement proprement dit des risques.

COMMENT FAIRE ?



Reprendre les résultats de l'auto-diagnostic et les axes d'amélioration préalablement identifiés (*voir point de vigilance 1*) pour les intégrer au plan d'actions issu de l'analyse des risques.

Définir qui va faire quoi et dans quel délai, avec quels moyens :

- créer un comité de suivi particulier ou confier ce rôle au CHSCT ou nommer un responsable sécurité ?
- mettre en place une structure de suivi centralisée ou confier ce rôle au plus près de l'action dans les différents services ?

Planifier la réalisation et le suivi de manière annuelle ou pluri-annuelle :

- si on ne peut pas préciser une date immédiatement, indiquer les conditions qui le permettront (avancement de travaux par exemple).

Mettre en place une organisation pérenne de la prévention pour se donner les moyens de répondre à l'obligation annuelle d'actualisation.

Le plan d'actions peut porter sur la mise en œuvre de solutions ou sur la recherche de solutions en procédant à des études complémentaires (étude sur les flux, sonométrie, conformité de machine...).

Dialoguer et débattre sur les priorités pour garantir un engagement optimum des acteurs internes, base incontournable d'un réel changement.

Dépasser la hiérarchisation (*voir point de vigilance 5*) pour faire des choix. Ces choix sont cohérents avec la hiérarchie des risques, mais doivent aussi s'avérer stratégiques (montrer que la démarche débouche sur du concret, donner envie...), à caractère pédagogique (mieux vaut en termes d'apprentissage progressif, s'attaquer à un risque facile à résoudre, etc.).

Rappel : le plan d'actions peut intégrer des actions de traitement qui ont été réalisées dans les phases précédentes, parce qu'elles étaient faciles à mettre en œuvre et avec des effets immédiats. Il n'est donc pas utile d'attendre la rédaction du plan d'actions pour agir sur certains de vos risques.

SYNTHÈSE :

- ⊙ Penser traitement des risques mais aussi l'organisation pour le faire.
- ⊙ Considérer que la hiérarchisation est un élément de construction du plan d'actions mais pas le seul.
- ⊙ Mettre l'accent sur le débat social et la mobilisation des hommes pour bâtir une organisation durable de la prévention.

Exemple 1 :

Après une première analyse des accidents et des sujets traités en CHSCT, cette entreprise fabricant des cosmétiques identifie de nombreux problèmes de manutention. L'analyse dans chaque unité montre des problèmes communs plus ou moins importants dans chacune d'elles. Au lieu de traiter la question de la manutention là où elle est la plus lourde, la direction décide que l'action centrale de l'année sera une étude et le traitement de la manutention sur l'ensemble de l'usine. Un groupe de travail avec des représentants des différents secteurs est formé et déroule une

méthode d'analyse des risques manutention. Le traitement du risque de manutention est le projet phare du plan d'actions annuel. Certains risques moins importants sont traités dans l'immédiat.

À l'issue de cette action, l'ensemble des services a été sensibilisé sur la question de la manutention et des actions de prévention ont été réalisées dans les services les plus touchés. Le travail sur les autres risques s'est conduit en parallèle.

Exemple 2 :

Pour cette entreprise de fabrication de camions spéciaux de 120 salariés, l'essentiel du plan d'actions a porté sur deux axes : la réduction des risques dû à l'absence de port d'EPI (Équipement de Protection Individuelle) et la mise en place d'une organisation de la prévention. Une campagne de sensibilisation sur les ports EPI fut ainsi lancée. À cette occasion, plusieurs instances furent mises en place. Un service prévention d'abord, avec un responsable permanent et un stagiaire (renouvelé chaque année). Leur mission était de repérer les risques et de concevoir des actions avec un budget négocié annuellement. Des relais ensuite, associant les responsables de chantiers avec qui les actions et les moyens étaient définis. Ces relais devaient s'assurer que les actions au niveau des lignes étaient mises en œuvre. Des

objectifs sécurité (à l'instar des objectifs qualité) étaient définis avec les responsables de lignes. Une instance de suivi enfin fut créée, associant la direction le service qualité et les responsables de chantiers. Ce groupe se réunissait tous les trimestres et suivait tant la mise en œuvre des actions définies que l'évolution du nombre d'accidents ou d'incidents. Une analyse de ces accidents/incidents a permis d'adapter les actions de prévention.

Après un an de fonctionnement, cette organisation a pu traiter d'autres problèmes de prévention (TMS par exemple). Elle perdure encore. Ainsi intégrer l'amélioration de l'organisation de la prévention dans le plan d'actions permet de mieux traiter les risques dans la durée.

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES POUR CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS DE PRÉVENTION

POURQUOI " OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES " ?

Pour compléter le plan d'actions. En effet, le plan d'actions peut intégrer soit des solutions immédiates faciles à réaliser, soit un approfondissement de l'analyse pour tel ou tel risque (*voir point de vigilance 6*).

Pour mieux définir des solutions adaptées à la complexité du risque. Souvent un risque n'est pas dû à une seule cause. Il est le produit d'un ensemble de facteurs (carence de sensibilisation, matériel non adapté, organisation, etc.). Son traitement réclame donc souvent un ensemble coordonné d'actions ou de solutions qu'il faut construire.

Dépasser l'enchaînement "un risque, une cause, une solution".

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Concevoir des solutions qui s'attaquent non pas aux effets visibles, mais aux causes profondes et qui s'inscrivent ainsi dans la durée.

Entretenir la dynamique engendrée en associant les acteurs dans la recherche de solutions.

COMMENT FAIRE ?



Ne pas passer du risque à la solution. Prendre du recul en analysant les conditions d'exposition aux risques. Ce n'est pas tant la connaissance du risque que l'analyse des conditions d'exposition (pourquoi, où, quand, comment les personnes sont soumises aux risques ?) qui permet de trouver des solutions (*voir point de vigilance 4*).

Ne pas passer du risque à la solution.

Associer les personnes à l'élaboration des solutions. Trouver des solutions adaptées aux risques et aux contraintes de l'activité, réclame souvent une analyse fine du travail. Associer le personnel concerné (opérateurs, méthodes, encadrement, etc.), c'est faciliter cette analyse.

Penser à articuler les différents types de solutions possibles : consignes, sensibilisation, formation, modification matériel, adaptation de l'organisation, etc.

Par ailleurs, les solutions sont souvent le fruit d'un compromis à trouver entre prévention du risque (logique de sécurité) et contraintes financières ou contraintes de productivité ou de qualité (logique économique). Associer les personnes, c'est se donner les moyens de construire ce compromis mais aussi l'adhésion autour de ce compromis.

Construire les solutions avec les personnes concernées.

Ne pas arrêter la démarche projet après l'analyse des risques. Il vaut mieux profiter de la dynamique et des ressources déjà mobilisées. En effet, la recherche de solutions et leur mise en œuvre réclament des moyens (association des personnes, suivi, adaptation, etc.) et des structures (comité de pilotage/CHSCT) déjà mis en place dans les phases précédentes.

Favoriser une diversité de solutions et leur combinaison.

SYNTHÈSE :

- © Le plan d'actions nécessite parfois un approfondissement d'analyse qui porte sur les conditions d'exposition aux risques.
- © Les solutions s'élaborent avec le personnel concerné (opérateurs, encadrement, autres).
- © Accroître l'efficacité de la prévention, c'est combiner différents modes d'actions.

Exemple 1 :

L'évaluation des risques de cette entreprise de fabrication de produits alimentaires met en évidence un certain nombre de risques liés à l'opération d'évacuation des déchets (manutention mécanique et manuelle, chutes de plain pied, heurts et contusions...). Par ailleurs, une étude des accidents des trois dernières années confirme cette réalité, tant au niveau des circuits d'évacuation que de la cour où sont implantés les bennes et conteneurs à déchets, les compacteurs et broyeurs. Les flux d'évacuation sont multiples et les déchets de nature variée (déchets organiques, cartons et emballages, plastiques, etc...). Le respect des normes environnementales, notamment en termes de tri sélectif, a modifié et complexifié cette opération. L'adaptation des pratiques s'est faite de façon informelle et empirique, d'où le constat d'un

certain flou en ce qui concerne la réalité des flux et circulations... Plutôt que de s'orienter directement vers la recherche de solution, il est décidé de réaliser une étude de l'ensemble du flux déchets en s'appuyant sur le témoignage des opérateurs. Un groupe de travail est constitué, avec pour mission de formuler des préconisations sur la base de cette étude.

L'étude des flux a mis en évidence un décalage important entre la perception théorique que pouvaient en avoir la Direction et la réalité des pratiques. Celle-ci reconnaît aujourd'hui qu'un passage direct des risques identifiés aux solutions aurait sans doute débouché sur des réalisations inadaptées.

Exemple 2 :

Dans cet important office de tourisme employant près de 30 personnes, le risque "agressivité de la clientèle" est mis en avant par l'ensemble du personnel d'accueil. Une analyse plus fine des situations d'agressivité et de leurs causes révèle de multiples facteurs : aménagement des locaux et de la banque d'accueil, absence de procédure formalisée en cas de conflit, absence de formation spécifique, présence à l'accueil d'un cahier de doléance dont les clients s'inspirent pour formuler leurs plaintes, absence de suivi statistique des motifs de plainte, salariés isolés à certains horaires... Suite à cette analyse plusieurs actions sont mises en œuvre : modification de la banque d'accueil et de son implantation, formation du personnel à la gestion des conflits, modification de plannings, définition d'une procédure (accueil en

bureau isolé du client par direction ou hiérarchique pour éviter les "échauffements collectifs"), remplacement du cahier de doléance par des fiches individuelles intitulées "vos remarques pour améliorer notre service", étude statistique des motifs de plaintes (attente au guichet, mauvaise météo, problèmes rencontrés dans la commune...), laquelle débouche sur de nouvelles solutions : mise en place de bornes interactives d'information pour réduire l'affluence au guichet, coordination avec les services de la mairie, création d'animations les jours de mauvais temps...

L'approche multifactorielle des causes a permis le traitement du problème dans toutes ses dimensions et la mise en œuvre de solutions combinées, d'où une réduction optimale du risque concerné.

Réactualiser

point de Vigilance 8

RÉACTUALISER LE DOCUMENT UNIQUE POUR LE FAIRE VIVRE COMME UN VÉRITABLE OUTIL DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE LA PRÉVENTION

Comment construire une prévention dans le temps ?
Comment se doter d'outils de pilotage ?

RÉACTUALISER LE DOCUMENT UNIQUE POUR LE FAIRE VIVRE COMME UN VÉRITABLE OUTIL DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE LA PRÉVENTION

POURQUOI RÉACTUALISER LE DOCUMENT UNIQUE ?

Pour répondre à l'obligation légale qui impose une actualisation du document unique au moins une fois par an.

Pour dépasser l'aspect formel et réglementaire. L'actualisation est l'occasion de procéder à un bilan des actions réalisées et plus généralement du fonctionnement du système de prévention.

QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

Se doter, avec le document unique, d'un outil permanent de gestion de la prévention et non pas d'un outil à utiliser par à coups.

Concevoir un outil dynamique et évolutif qui permette d'entretenir un processus d'amélioration continu et passer insensiblement, avec le temps, d'une logique curative à une logique préventive.

L'actualisation n'est pas un inventaire de fin d'année mais un outil de pilotage et de suivi en temps réel de la prévention

COMMENT FAIRE ?



Faire un bilan des actions accomplies en vous interrogeant :

- le risque est-il éradiqué ?
- est-il maîtrisé ?
- reste-t-il une partie du risque résiduel ou même un nouveau risque induit par la solution mise en œuvre ?
- quelles nouvelles actions mettre en œuvre ?

Évaluer le fonctionnement et l'organisation du système de prévention en réutilisant l'outil d'auto diagnostic (cf. *outil de la fiche 1*) : situation inchangée ? Amélioration réalisée ? Amélioration restant à réaliser ?

Rassembler les informations sur les nouveaux risques et les risques subsistants alimentés par les sources d'informations : fiche du médecin du travail, statistiques et analyse des accidents du travail, ... (cf. *Liste des traces voir outil de la fiche 1*) et tous les changements intervenus en cours d'année : outils, réaménagement, évolution de l'organisation du travail, ...

Identifier et éventuellement créer les canaux et les procédures de remontée de l'information. Il ne s'agit pas d'attendre un an pour rassembler les données et procéder à ce bilan. Il faut le préparer. Attendre, c'est prendre le risque d'oublier des informations essentielles pour l'avenir.

Évaluer pour rebondir un bilan formel sert de base pour renouveler le plan d'actions.

Le bilan concerne autant les actions de traitement des risques que l'évolution du fonctionnement du système de prévention

Ne pas attendre l'actualisation pour prévoir les modalités de remontées d'information

Évaluer les résultats c'est aussi mesurer le chemin parcouru et restant à parcourir

SYNTHÈSE :

- © Réactualiser le document unique, c'est à la fois faire un bilan, intégrer les nouveaux risques au regard des évolutions depuis la dernière évaluation et apprécier ce qui reste à faire.
- © Prévoir dans le plan d'actions les modalités de réactualisation (Qui ? Comment ? Quand ?)

Exemple 1 :

Cette PME industrielle, comptant un effectif de 270 personnes, soucieuse d'utiliser son document unique comme un outil permanent de pilotage et de suivi de la prévention, fait le choix de formaliser les modalités de réactualisation du document dans son plan d'actions. Moyens, procédures, responsables et planification sont précisés : l'assistante de direction, point de convergence de la remontée d'informations, est chargée de la réactualisation du document, un cahier de signalement des risques et accidents est mis en place dans chaque unité de travail, il est prévu qu'un point sécurité soit porté à l'ordre du jour des réunions de services et d'ateliers. Il est également précisé que les informations émanant des visites CHSCT, des accidents survenus, des analyses d'accidents, empruntent le

même canal afin d'être centralisés par l'assistante de direction. Parallèlement, deux réunions extraordinaires du CHSCT sont prévus afin de porter à six le nombre total de réunions, soit une tous les deux mois (l'objectif étant de permettre une actualisation continue du document, plutôt qu'une opération lourde en fin d'année). Les conclusions du CHSCT sont transmises à l'assistante de direction qui les intègre dans le document unique.

Devenu un véritable tableau de bord de la prévention dans l'entreprise, le document unique, au-delà de l'obligation réglementaire, vient désormais compléter la boîte à outils à disposition du CHSCT.

Exemple 2 :

Dans cette PME du secteur de la plasturgie de 130 personnes, une première étape d'autodiagnostic du fonctionnement et de l'organisation du système de prévention, établi selon une logique "points forts – points faibles – marges de progrès", a permis de définir quatre priorités d'actions dans le cadre d'un plan annuel d'actions : Formations complémentaires pour les membres du CHSCT, analyse systématique des accidents du travail, amélioration et informatisation du système de suivi statistique des accidents du travail, prise en compte de l'aspect sécurité et conditions de travail dans les phases de conception ou de modifications des postes ou espaces de travail (bureau méthodes et service entretien/travaux neufs). Le plan d'actions prévoit en outre un certain nombre d'actions de traitement des

risques identifiés dans la phase d'évaluation, mais également un plan de réactualisation qui intègre la reconduite de l'autodiagnostic (bilan des actions réalisées et définition de nouveaux axes d'amélioration), la liste de l'ensemble des sources d'information permettant d'actualiser l'inventaire des risques, les procédures et circuits de traitement de ces informations et les personnes en charge de la réactualisation.

En ne faisant pas l'économie d'une réflexion sur les modalités de réactualisation de son document unique, l'entreprise a défini les conditions de pérennité d'une démarche intégrant conjointement organisation et contenu de la prévention.

QUI CONTACTER ?

S'INFORMER

DRTEFP :

Au titre de la fonction d'inspection du travail, elle est chargée de veiller au respect de la législation et des dispositions conventionnelles (lois, règlements, conventions collectives) qui régissent la vie des entreprises.

Elle exerce également une fonction d'information et de conseil auprès des employeurs, salariés, syndicats et institutions représentatives du personnel, sur les conditions d'application de cette réglementation, ainsi que sur les droits et obligations qui en découlent.

<http://www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr>

INRS :

Assure des missions d'étude, de sensibilisation et d'expertise (formation, certification machines, composants et équipements) sur la santé et la sécurité de l'homme au travail.

De nombreux guides et outils, classés par types de risques sont disponibles sur le site.

<http://www.inrs.fr/>

Médecine du travail :

Ce site abrite un ensemble d'outils et de guide pour mieux traiter les risques par activité et type de risques.

www.bossons-fute.com

SE FAIRE AIDER

ARAVIS :

Aide les entreprises sous forme de diagnostics courts et d'accompagnements.

Le diagnostic court permet à l'entreprise d'analyser son fonctionnement pour conduire un projet global.

ARAVIS accompagne en priorité les PME désirant optimiser leur démarche de prévention (passer du document unique au plan d'actions).

www.aravis.asso.fr

CRAM :

Le Service Prévention de la CRAM Rhône-Alpes a pour mission d'aider les entreprises à maîtriser les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

La CRAM Rhône-Alpes peut négocier des contrats de prévention avec les entreprises (aide technique et financière pour aider à inclure dans les projets d'entreprise la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail).

<http://www.cramra.fr/entrepri/cadrent1.htm>

Médecine du travail :

La liste des médecins du travail et des services inter-entreprises est disponible à l'adresse suivante :

http://www.travail-ra.org/servicesRA/Liste_Services_interentreprises_RA.htm

MSA :

La MSA, le régime de protection sociale du monde agricole et rural en France gère la protection légale et complémentaire de l'ensemble de la profession agricole.

Active sur le champ de la prévention des risques professionnels, elle offre des actions de conseil et d'appui aux entreprises et salariés (aide à l'évaluation et au traitement des risques, formation, certification machines).

<http://www.msa.fr/>

OPPBTP :

L'OPPBTP est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail.

L'OPPBTP réalise des actions de conseil (pré-diagnostic, démarches de progrès), de formation et d'information.

<http://www.oppbtp.fr/votre-region/centre-est/index.html>

Cabinets conseil

Une liste de consultants est diffusée par ARAVIS et la CRAM.

<http://www.aravis.asso.fr/agence/champs/PRP.HTM>



ARAVIS

Siège

14 rue Passet - 69007 LYON

Tél.: 04 37 65 49 70 Fax : 04 37 65 49 75

Courriel : aravis@aravis.asso.fr

Site internet : www.aravis.asso.fr

