Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

SANTÉ SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

2019

AVANT-PROPOS.
DE LA RÉPARATION À LA PRÉVENTION

Pendant longtemps, les accidents du travail et les maladies professionnelles étaient considérés comme une fatalité, voire comme une caractéristique du métier. Le régime de réparation forfaitaire et automatique mis en place entre la fin du 19e siècle (accident du travail) et le début du 20e siècle (maladie professionnelle) a permis de compenser la difficulté à établir un lien de causalité entre la lésion et les agissements de l'employeur. Toutefois, la mise en place de ce régime de réparation, basé sur une présomption d'imputabilité de la lésion à l'activité professionnelle, n'a pas favorisé la prévention des risques professionnels qui est longtemps restée une simple obligation de mettre en œuvre les mesures de protection prévues par la réglementation.

Dans la deuxième moitié du 20e siècle, avec le développement des risques technologiques majeurs (nucléaire, industries chimiques…), apparaît une nouvelle approche des risques professionnels qui considère que l'accident n'est jamais dû au hasard. C'est durant cette période que les pouvoirs publics commencent à mettre l'accent sur la prévention afin d'éviter les risques, plutôt que d'attendre la survenue d'un accident pour éviter qu'il ne se reproduise (notamment la directive 89/391 CEE du 12 juin 1989).

Aujourd'hui l'employeur ne peut s'en remettre au hasard pour éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il doit agir *a priori* pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

SOMMAIRE

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DE QUOI S'AGIT-IL ? p. 3

Distinguer le danger du risque p. 3
Distinguer le risque du dommage p. 5
Une définition de l'évaluation des risques professionnels p. 5
Les limites de l'approche par facteur de risque p. 8

LES RELATIONS ENTRE LA SANTÉ ET LE TRAVAIL p. 10

Le modèle de la relation santé/travail centrée sur le risque p. 10
Le modèle de la relation santé/travail centrée sur l'activité p. 11

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : POUR QUOI FAIRE ? p. 12

Pour prévenir les risques professionnels p. 12
Pour permettre la traçabilité des risques professionnels p. 13
Pour informer les travailleurs et leur permettre de se protéger p. 13
Pour permettre le suivi médical post-exposition p. 15

LES ACTEURS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DANS L'ENTREPRISE p. 16

L'employeur p. 16
La personne en charge de l'évaluation des risques professionnels p. 16
Les salariés (directement et indirectement) p. 17
Le service de santé au travail p. 19
Les autres acteurs p. 19

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS p. 20

La définition de l'organisation et des moyens p. 20
La délimitation du périmètre de l'évaluation p. 20
L'identification et l'analyse de l'ensemble des facteurs potentiels de risque p. 21
L'évaluation des risques professionnels p. 21
L'identification et la planification des actions de prévention p. 22
Le respect des principes généraux de prévention p. 23
Le suivi et l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention p. 25
Les conditions favorisant une démarche de prévention p. 25

ANNEXES : QUELQUES CONSEILS POUR ADOPTER UNE ATTITUDE CONSTRUCTIVE p. 27

1. S'informer et se former p. 27
2. Réaliser un état des lieux p. 27
3. Sensibiliser les salariés p. 28
4. Mobiliser les acteurs de l'entreprise p. 28
5. Solliciter les spécialistes de la santé au travail p. 28
6. Élaborer une stratégie de prévention des risques professionnels p. 28
7. Communiquer p. 29
8. Évaluer la réussite de la démarche de prévention engagée p. 29
9. Échanger sur ses pratiques avec le mouvement CFTC p. 29

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DE QUOI S'AGIT-IL ?

DISTINGUER LE DANGER DU RISQUE

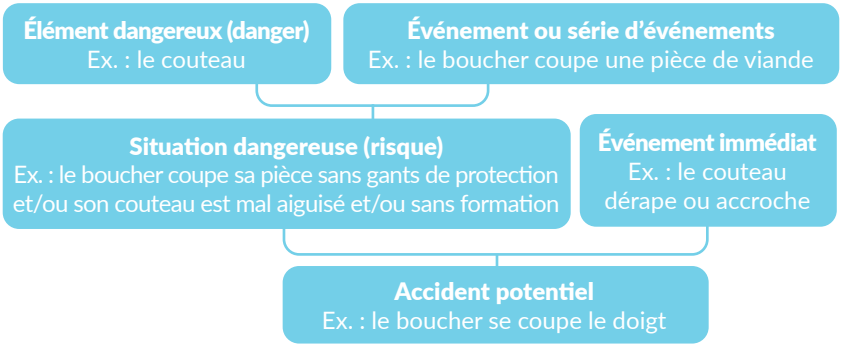
La culture de prévention des risques professionnels se fonde sur la distinction entre le danger et le risque. Cette distinction est nécessaire pour comprendre comment un travailleur est exposé à un danger pour sa sécurité ou sa santé.

Le **danger**, c'est **la propriété ou la capacité intrinsèque** d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail **susceptible de causer un dommage**.

Le risque se caractérise par une **situation où une personne est exposée à un danger** susceptible de lui causer un dommage. Les conditions de l'exposition au danger dépendent aussi bien du milieu de travail que des caractéristiques de la personne (genre, âge, état instantané comme la fatigue ou le stress, déficience, etc.). Il n'y a donc aucun risque professionnel si aucun travailleur n'est exposé aux dangers dans l'entreprise.

L'événement causal, c'est le fait qui a directement provoqué le dommage (on l'appelle aussi la cause ultime). L'identification de ce seul événement ne permet pas d'expliquer l'accident et encore moins de rechercher des mesures de prévention. Il est nécessaire de rechercher les causes au-delà de la cause ultime, en utilisant par exemple des outils comme l'arbre des causes dans le cadre d'une analyse d'accident.

SCHÉMA DE LA DISTINCTION ENTRE LE DANGER ET LE RISQUE



Dans cet exemple, le danger est symbolisé par le couteau, la situation dangereuse par la découpe de la viande. Les mesures de prévention sont à rechercher du côté de la technique = un couteau bien aiguisé, des gants de protection, ou du côté de la formation.

Lorsqu'il y a une situation dangereuse, c'est l'apparition d'un événement indésirable qui va produire l'accident. Cependant, quand on cherche à comprendre l'accident, on essaye de reconstituer l'enchaînement des événements qui ont non seulement contribué à la réalisation de l'accident mais aussi à la survenue de la situation dangereuse.

La distinction entre le danger et le risque est la base de la culture de prévention. Toutefois, cette distinction, qui permet de comprendre les modalités d'exposition, ne suffit pas à rendre compte de la dimension de la santé au travail, laquelle ne se réduit pas à l'absence d'accident ou de maladie.

L'identification de la nature des dangers permet seulement de définir le dommage encouru pour l'organisme humain ou pour l'environnement.

Pour autant, cela ne suffit pas pour comprendre et prévenir les risques pour le travailleur dans son travail. **La prévention des risques dans une situation de travail donnée porte en effet à la fois sur l'identification de la nature des dangers présents mais aussi sur l'analyse des conditions auxquelles sont exposés les travailleurs.**

Dans certaines circonstances, il est parfois utile de prendre en compte les caractéristiques individuelles des travailleurs (genre, âge, mensurations, déficience et/ou incapacités, etc.) afin de mieux comprendre les modalités et les conséquences de l'exposition aux dangers. Cela ne doit pas avoir pour finalité de responsabiliser les travailleurs en minimisant le rôle des facteurs de risque dans une situation donnée. De même, cela ne doit pas servir à la sélection des salariés en fonction de leur sensibilité au danger.

Au contraire, cette prise en compte des caractéristiques individuelles doit permettre d'approfondir la compréhension des conditions d'exposition (c'est ainsi qu'il faut intégrer la dimension de genre dans l'évaluation des risques, parce que pour un même danger, par exemple une substance toxique pour la reproduction, le risque peut être différent si l'on est une femme ou un homme).

Attention ! Ce modèle de la relation santé/travail centrée sur le risque **(voir ci-après, page 10)** n'est pas adapté à tous les problèmes, tels que le stress professionnel ou les troubles musculo-squelettiques. Ceux-ci nécessitent une approche par l'analyse de l'activité **(voir ci-après, page 11)**.

DISTINGUER LE RISQUE DU DOMMAGE

Le **dommage**, c'est la lésion physique ou psychique et/ou l'atteinte à la santé (un accident, un trouble et/ou une maladie). Le dommage peut aussi être une atteinte aux biens.

Si toute lésion (qui résulte d'un accident ou d'une maladie) entraîne un préjudice, tous les préjudices ne donnent pas droit systématiquement à réparation par la branche AT/MP. C'est notamment le cas des maladies d'origine professionnelle qui ne figurent dans aucun des tableaux de maladies professionnelles et qui n'ont entraîné qu'un taux d'incapacité inférieur à 25 % (dans ce cas, la maladie est prise en charge par le régime général de la Sécurité sociale).

Il est donc important de bien **distinguer la réparation du préjudice**. Ainsi, même si la victime d'un accident du travail n'a droit à aucune indemnité (pas d'arrêt de travail, ni d'incapacité de travail), son accident ou sa maladie devra quand même être déclaré(e). **En effet, la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle déclenche aussi la prévention. La prévention ne doit pas dépendre seulement du coût de la réparation.**

UNE DÉFINITION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

D'après le Code du travail, **l'évaluation des risques « comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement »** (art. R. 4121-1 C. trav.). Cette définition marque le renversement de la perspective de la prévention : de l'accident au risque.

Précisions données par l'administration du travail à cette définition

La circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002, prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, apporte des précisions, qui n'ont cependant aucun caractère contraignant.

« Premièrement, la notion d'« inventaire » conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes :
1. Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;
2. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.
Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers.
À titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial – notamment le stress – pour le travailleur.
Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.
Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risque.

Deuxièmement, la notion d'« unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).
Le travail d'évaluation mené par l'employeur est facilité en ce que les regroupements opérés permettent de circonscrire son évaluation des risques professionnels. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. »

Il existe deux manières d'évaluer les risques :

1. prévoir les risques et éviter qu'ils se produisent (évaluation *a priori*, démarche **inductive qui va des causes aux effets**) ;
2. étudier les causes de la réalisation d'un risque lors d'un accident ou d'une situation de danger grave et éviter qu'il ne se reproduise (évaluation *a posteriori*, **démarche déductive qui va des effets aux causes**, comme dans la méthode de l'arbre des causes).

Depuis 1992, la législation privilégie l'analyse prévisionnelle des risques professionnels, d'où l'existence d'une obligation de sécurité de résultat (même si depuis lors, une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 précise que lorsque l'employeur démontre avoir respecté les dispositions prévues par le Code du travail en matière de santé et de sécurité des salariés, il pourra s'exonérer de sa responsabilité, transformant ainsi l'obligation de sécurité de résultat en une obligation de moyen renforcée, permettant aux employeurs ayant mis en œuvre des mesures de prévention adéquates de s'exonérer de leur responsabilité. Si cette décision peut s'apparenter à un infléchissement de l'obligation des employeurs, elle permet en revanche de leur faire prendre conscience de la nécessité d'investir dans la prévention alors qu'auparavant, l'obligation de sécurité de résultat pouvait décourager les employeurs déclarés responsables sans même pouvoir se justifier de leur politique de prévention).

Pour autant, lorsqu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou un incident révèle un risque, il convient toujours de l'analyser afin de le supprimer. En outre, l'enquête va permettre d'enrichir, par analogie, la réflexion sur l'analyse *a priori* des risques.

Le Guide de la Commission européenne (*Guidance on risk assessment at work*, DG-V, 1996) définit l'évaluation des risques comme « le processus consistant à évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans leurs occupations qui résultent des circonstances de la survenance d'un danger sur le lieu de travail » (c'est-à-dire dans les conditions d'exposition à des facteurs de risques professionnels pendant qu'ils travaillent sous les ordres de l'employeur).

ÉTAPES DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES

IDENTIFIER	ANALYSER	ÉVALUER	PLANIFIER
Identifier les dangers	Comprendre les mécanismes d'exposition aux dangers	Estimer la probabilité et la gravité potentielle des risques	Fixer des priorités

LES LIMITES DE L'APPROCHE PAR FACTEUR DE RISQUE

Auparavant, dans les entreprises, on se représentait l'homme au travail comme un système de transformation de l'énergie afin de produire une force musculaire. En conséquence, les acteurs de l'entreprise, hormis les médecins du travail, ne considéraient que les dangers qui portent atteinte au corps (mouvement d'un équipement de travail, risques d'écrasement, de chute, de coupure ou de choc, postures, etc.). Les dangers non « visibles » étaient souvent sous-estimés sinon ignorés (rayonnements ionisants ou non ionisants, bruit, vibration, facteurs de risques psychosociaux, etc.).

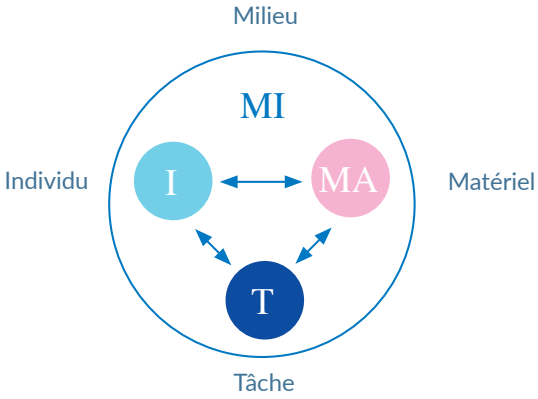
La prévention était alors orientée principalement vers la réduction des accidents du travail qui causent des lésions corporelles.

Jusqu'à 2002, la jurisprudence admettait que la faute du salarié, par négligence ou défaut de vigilance, pouvait justifier une diminution de la réparation à laquelle il pouvait prétendre en cas de faute inexcusable de l'employeur. Dans ce contexte, l'analyse de l'accident du travail s'orientait vers la mise en évidence des écarts aux règles de sécurité par manque de discipline, négligence ou inconscience. Dans cette conception, le risque, c'est le manquement aux consignes de sécurité, et la prévention consiste à élaborer de nouvelles consignes et à sanctionner leur violation.

Dans les années 1960-70, les chercheurs ont mis en évidence les limites de l'approche causaliste par facteur de risque. En effet, cette approche ignore les autres composantes de la situation de travail et les manières dont elles interagissent. Ils ont préconisé **d'intervenir globalement par l'amélioration des conditions de travail afin de prévenir les atteintes à la santé**. Cette approche suppose un cadre d'observation de la situation de travail (qui est aussi désigné « système homme/machine »). Le schéma ci-après est un modèle en quatre

composantes de la situation de travail dans sa globalité. Ce modèle permet de cibler l'observation de ces composantes et de mettre en évidence leurs interactions, lesquelles permettront de recenser les facteurs potentiels de risque.

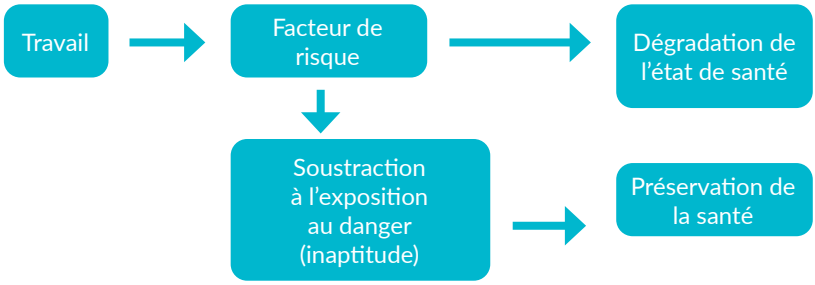
MODÈLE DE LA SITUATION DE TRAVAIL (DÉVELOPPÉ PAR L'INRS)



LES RELATIONS ENTRE LA SANTÉ ET LE TRAVAIL

Il existe plusieurs façons de relier la santé au travail. Voici deux schémas explicatifs qui reposent sur des modèles distincts de relation entre la santé et le travail.

LE MODÈLE DE LA RELATION SANTÉ/TRAVAIL CENTRÉE SUR LE RISQUE

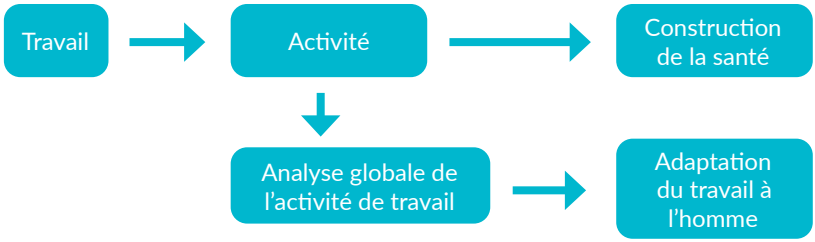


Le modèle de la relation santé/travail centrée sur le risque met en avant l'idée que **le travail comporte nécessairement des dangers qui, en toute occasion, peuvent entraîner une dégradation de l'état de santé.**

Aujourd'hui la déclaration d'inaptitude professionnelle intervient pour éviter les atteintes irrémédiables et suffisamment graves à la santé (troubles ou maladies).

Auparavant, la déclaration d'aptitude consistait à rechercher si les caractéristiques de la personne lui permettaient d'être exposée au danger sans entraîner une dégradation trop importante de sa santé. Actuellement, l'aptitude consiste à prévenir toute altération de la santé en agissant sur le poste et les conditions de travail.

LE MODÈLE DE LA RELATION SANTÉ/TRAVAIL CENTRÉE SUR L'ACTIVITÉ



Le modèle de la relation santé/travail centrée sur l'activité met en avant l'idée que **l'activité de l'homme est l'un des moyens par lesquels il peut construire sa santé.** Pour comprendre les interactions entre la santé et le travail, il faut procéder à une analyse globale de l'activité de travail qui englobe les dimensions technique et organisationnelle, tout en tenant compte des caractéristiques individuelles (genre, âge, expérience, compétence, déficience et/ou incapacité, etc.). Il s'agit aussi de replacer l'activité du travailleur dans le cadre du processus de production. L'objectif de cette analyse est d'adapter le travail à l'homme, non d'une manière abstraite, mais de façon à tenir compte des caractéristiques et de l'activité de chaque travailleur. **C'est ce schéma qui est historiquement à la base de la réglementation sur la démarche d'évaluation des risques professionnels.**

Ces deux modèles de la relation entre santé et travail correspondent à des **logiques de prévention différentes**.
Dans le premier, l'intervention en prévention est centrée sur la suppression du danger ou la réduction du risque identifié *a priori*. Il faut donc identifier les dangers avant d'intervenir en prévention pour les éviter.
Dans le second, l'intervention en prévention est centrée sur les déterminants de la santé dans l'activité de travail. Il faut concevoir un milieu de travail qui soutient la construction de la santé en adaptant le travail à l'homme.

En outre, ces deux modèles font référence à des **conceptions différentes de la santé au travail.**
La première est une conception biomédicale de la santé au travail (troubles et maladies).
La seconde est une conception plus large (bien-être) qui intègre une approche environnementale. Dans ce modèle, l'aptitude résulte aussi de l'aménagement technique et organisationnel du poste de travail (pour le rendre accessible aux caractéristiques de la personne, par exemple, en intégrant la dimension de genre dans l'évaluation des risques).

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : POUR QUOI FAIRE ?

POUR PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation des risques n'est qu'une étape pour prévenir les atteintes à la santé physique ou mentale dans le cadre d'une activité professionnelle.
L'employeur a l'obligation de prévenir les risques professionnels (directive européenne transposée en France à partir de 1991).

Cette obligation se décline en 3 obligations interdépendantes :

- l'obligation **de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés dans l'accomplissement du travail** (art. L. 4121-1 C. trav.) ; la Cour de cassation a précisé en 2002 qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat (même si nous avons vu les évolutions jurisprudentielles de 2015 plus haut, transformant cette obligation de sécurité de résultat en obligation de moyen renforcée, qui permet aujourd'hui de juger de la « qualité » de la prévention mise en place par l'employeur) ;
- l'obligation **de mettre en œuvre les principes généraux de prévention** (art. L. 4121-2 C. trav.) ;
- l'obligation d'**évaluer les risques professionnels afin de déterminer les mesures de prévention nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé au travail (art. L. 4121-3 C. trav.) ; cette évaluation doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (art. R. 4121-1 C. trav. et précisions apportées par la circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002).

À noter ! Fin 2010, les actions de prévention concernaient également la pénibilité au travail, cela consistait en fait à prévenir plus spécifiquement les **10 facteurs de risques** professionnels les plus dangereux pour la santé des travailleurs. Depuis 2017, la prévention de la pénibilité au travail, dans le cadre du compte professionnel de prévention, ne consiste qu'à analyser 6 facteurs de risque (4 ont été sortis du système : manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques dangereux).

À savoir ! La compréhension des modalités d'exposition des salariés au danger permet d'identifier la ou les mesures qui permettront de supprimer ou de limiter cette exposition. Il ne s'agit pas forcément de supprimer le danger.

POUR PERMETTRE LA TRAÇABILITÉ DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur, en respectant son obligation de retranscrire régulièrement les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique (art. R. 4121-1 C. trav.), permet une **traçabilité collective** et une **traçabilité individuelle**.
En effet, le document unique, qui doit être mis à jour périodiquement (au moins une fois par an) permet en principe un suivi des expositions des travailleurs aux risques professionnels (traçabilité collective), sachant cependant que l'employeur n'a pas l'obligation de conserver les versions antérieures du document unique.

Depuis la réforme du système pénibilité et la création du C2P en 2017, l'obligation pour l'employeur d'assurer un suivi ciblé (traçabilité individuelle), en établissant des fiches de prévention des expositions, a été diminuée puisqu'elle ne concerne plus l'ensemble des facteurs de risques du C3P mais seulement ceux restant dans le système C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). Subsistent également les fiches traçant l'exposition à des risques particuliers: l'amiante, les interventions ou travaux en milieu hyperbare, les rayonnements ionisants et l'exposition aux rayonnements optiques artificiels.

À savoir ! L'absence de document unique est sanctionnée pénalement par une contravention de 5e classe, mais le manquement à l'obligation d'évaluer et de prévenir les risques peut aussi être considéré comme un délit en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, notamment en cas de faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qui ne pouvait être ignoré. En outre, l'absence d'évaluation des risques peut caractériser la faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

POUR INFORMER LES TRAVAILLEURS ET LEUR PERMETTRE DE SE PROTÉGER

L'information fait partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 C. trav.). Il s'agit d'une des conditions pour permettre effectivement à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ou de celles de ses collègues (art. L. 4122-1 C. trav.). **L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs les dangers auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur travail, les mesures pour prévenir ces risques, les instructions relatives à l'application de ces mesures, le rôle du service de santé au travail et des représentants du personnel chargés des questions de prévention des risques professionnels, les conditions de**

participation au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé au travail, la consigne de sécurité incendie et la liste des personnes chargées de sa mise en œuvre (art. R. 4141-3-1 C. trav.).

Cependant, il ne s'agit pas, sauf disposition expresse, d'une information individuelle. En réalité, l'obligation d'information des travailleurs est surtout une obligation d'affichage dans les locaux de travail :

- d'un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique d'évaluation des risques professionnels (dernier alinéa de l'article R. 4121-4 C. trav.) ;
- de l'adresse et du numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement (art. D. 4711-1 C. trav.) ;
- de la liste nominative des membres de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. R. 4613-8 C. trav.) ; cette liste indique également l'emplacement de travail habituel des membres du comité ;
- du règlement intérieur (art. R. 1321-1 C. trav.) ;
- de la consigne de sécurité incendie (art. R. 4227-37 C. trav.), ainsi que l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence (art. D. 4711-1 C. trav.).

À noter ! L'information sur les mesures de prévention est négligée en pratique en raison d'une lacune dans la réglementation qui ne prévoit pas leur mention dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. En effet, ce document unique ne doit comporter qu'un inventaire des risques dans chaque unité de travail (art. R. 4121-1 C. trav.). Néanmoins, la loi prévoit que le règlement intérieur doit contenir les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ce qui comprend notamment les instructions sur les moyens de protection (art. L. 1321-1 C.trav.). En outre, l'employeur a l'obligation de donner les instructions appropriées aux travailleurs (art. L. 4121-2 C. trav.).

À savoir ! L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité, www.inrs.fr) a réalisé une fiche pratique pour aider les employeurs à satisfaire à leur obligation d'information sur les mesures de prévention et les consignes pour les mettre en œuvre au poste de travail. Il s'agit d'un outil pour concevoir des fiches de poste qui intègrent les aspects de sécurité (« Constituer des fiches de poste intégrant la sécurité, fiche pratique de sécurité », ED 126, INRS, 2018). Dans certains cas, une telle fiche, appelée notice de poste, est obligatoire (travail en zone de rayonnement ionisant, art. R. 4453-9 C. trav. ; travail exposant à des agents chimiques dangereux, art. R. 4412-39 C. trav.).

POUR PERMETTRE LE SUIVI MÉDICAL POST-EXPOSITION

L'information est aussi destinée à améliorer le suivi médical et la reconnaissance des lésions professionnelles en assurant la traçabilité des expositions professionnelles aux facteurs de risque. Lorsqu'un travailleur déclare une maladie professionnelle ou lorsqu'il est en arrêt de travail pendant au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou pendant au moins 3 mois dans les autres cas, il doit recevoir une copie de sa fiche de prévention des expositions (art. L. 4121-3-1 et D. 4121-8 C. trav.).
Cette fiche individuelle mentionne les conditions habituelles d'exposition aux dangers, les événements exceptionnels ayant augmenté cette exposition, la période de l'exposition, et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période (art. D. 4121-6 C. trav.).
Elle doit être mise à jour lorsque les risques sont modifiés ou lorsque les connaissances sur ces risques évoluent, mais elle doit aussi conserver les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition (art. D. 4121-7 C. trav.).

Important ! Le travailleur doit être informé clairement et de manière apparente qu'il a le droit de demander la rectification des informations contenues sur cette fiche (art. L. 4121-3-1 C. trav.).

LES ACTEURS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES DANS L'ENTREPRISE

L'EMPLOYEUR

Il a l'obligation d'évaluer et de prévenir les risques professionnels, de les retracer et d'en informer les travailleurs et leurs représentants.
Il doit également désigner, après avis du CHSCT/CSE, une ou plusieurs personnes en charge des questions de prévention des risques professionnels. S'il ne dispose d'aucune compétence au sein de l'entreprise, il peut faire appel à des compétences extérieures, qui peuvent éventuellement être trouvées au sein de l'équipe pluridisciplinaire du service interentreprises de santé au travail (art. L. 4644-1 C. trav.).

Rappel ! Au plus tard le 31 décembre 2019, les instances représentatives du personnel telles que nous les connaissons aujourd'hui (CE, CHSCT, DP) auront disparu au profit du comité social et économique (CSE). Il est obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

LA PERSONNE EN CHARGE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le ou les salariés compétents désignés par l'employeur ont pour fonction de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le contenu de cette fonction doit être précisé par le contrat de travail. Toutefois, la réglementation précise qu'ils doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer leurs missions et qu'ils ne peuvent subir aucune discrimination en raison de leurs activités de prévention (art. R. 4644-1 C. trav.).

LES SALARIÉS (DIRECTEMENT ET INDIRECTEMENT)

La participation des travailleurs doit s'entendre comme leur capacité à faire entendre leur voix. Il s'agit du droit d'exprimer un point de vue sur le travail et de peser sur les décisions de l'employeur en matière d'organisation et de conditions de travail. En revanche, il ne s'agit pas d'une codécision.

Cette participation peut être directe ou indirecte : elle est directe, lorsque les travailleurs s'expriment eux-mêmes collectivement. La loi confère aux travailleurs un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail (art. L. 2281-1 C. trav.) ; elle est indirecte, lorsqu'elle est assurée par des représentants élus ou désignés ; c'est le rôle du CHSCT jusqu'au 31 décembre 2019 dans les entreprises de plus de 50 salariés ou, lorsqu'il n'existe pas, des DP ou du CSE dans les entreprises de 11 salariés depuis la réforme du Code du travail par ordonnances.

LA PARTICIPATION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIÉS

La participation directe des travailleurs est indispensable pour évaluer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Cette participation a besoin d'être systématique et planifiée, mais elle ne doit pas être compliquée. Elle peut se mettre en place au travers de groupes de parole, d'enquêtes (à la suite d'un accident ou d'un incident, par exemple), etc. Cependant, cette expression doit être collective, c'est-à-dire être le produit d'un débat au sein du collectif de travail. Ainsi, l'analyse du collectif dépasse la simple addition des analyses individuelles (au contraire d'un système de boîtes à suggestions).

Il est important de combiner la participation directe des travailleurs avec leur participation par le biais de leurs représentants au CSE **(voir ci-après)**.
Cette participation est un facteur de compétitivité de l'entreprise, car elle permet de concevoir des formes innovantes d'organisation du travail.

LA PARTICIPATION INDIRECTE DES SALARIÉS VIA LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS : LE CSE OU LA CSSCT (COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL)

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte collective de leurs intérêts.

En ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail, il reprend les missions qui étaient attribuées au CHSCT. Il procède à l'analyse des risques

professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que l'effet de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (C2P) (y compris ceux des entreprises extérieures, ou les salariés intérimaires) et il peut susciter toute initiative qu'il estime utile en ce qui concerne la prévention des risques professionnels (art. L. 2313-9 C. trav.).

Les membres du CSE peuvent analyser les risques professionnels qui se sont révélés soit à l'occasion d'un accident du travail, une maladie professionnelle, une déclaration de maladie à caractère professionnel, soit à l'occasion d'un incident ou d'une série d'incidents révélant un risque grave (art. L. 2312-13 C. trav.).

En outre, même en l'absence d'incident, d'accident ou de maladie, un ou plusieurs membres du CSE peuvent être désignés pour identifier les dangers et comprendre les modalités d'exposition des travailleurs ou analyser les facteurs de pénibilité.

Les représentants des travailleurs peuvent ainsi mener une démarche autonome qui permet de peser sur les choix des mesures de prévention par l'employeur. Toutefois, cette capacité de peser sur les choix de l'employeur suppose que les membres du CSE aient développé, par exemple en se formant, leur capacité d'analyse des risques professionnels et d'expression.
Rappel ! Chaque représentant du personnel bénéficie d'une formation à l'exercice de ses fonctions, qui doit être renouvelée après 4 années, consécutives ou non, de mandat (art. L. 2315-18 C. trav.).

Important ! Le CSE doit être associé dès le début de la démarche d'évaluation des risques professionnels et non pas uniquement consulté sur le document unique. Cette participation a pour but de promouvoir la prise en compte du vécu des salariés en évitant une conception uniquement technique de la prévention.

Le CSE, acteur incontournable d'une démarche d'évaluation des risques professionnels qui associe les représentants des travailleurs, doit, pour effectuer l'ensemble de ses missions, recueillir et défendre les points de vue des travailleurs sur le travail et son organisation vis-à-vis des autres acteurs de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. C'est pourquoi l'existence d'un lien entre l'expression collective des travailleurs et le CSE est essentielle.

Rappel ! Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose des compétences des anciens délégués du personnel. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il reprend, en plus des anciennes dispositions du CE et des DP, les attributions générale du CHSCT. Dès 300 salariés, les entreprises ont l'obligation d'instituer une CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail), ce n'est qu'une simple possibilité pour les entreprise de moins de 300 salariés ou dans les entreprises comportant des installations dangereuses (ICPE/INB).

LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans ce cadre, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Ces missions sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant obligatoirement des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers en santé au travail.

LES AUTRES ACTEURS

Il s'agit des intervenants en prévention des risques professionnels institutionnels (ANACT/ARACT, CARSAT, OPPBTP) **ou privés** (ergonomes, psychologues, etc.) qui peuvent intervenir à la demande de l'employeur, en lien avec le service de santé au travail.

Le réseau des Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) a notamment pour mission d'assister les petites entreprises à la mise en place d'une démarche participative d'évaluation des risques professionnels.

L'expert du CHSCT ou CSE intervenant pour des risques graves ou un projet modifiant les conditions de travail est également un acteur de l'évaluation des risques professionnels.

Ces acteurs ont une parole experte sur le travail, qui ne doit cependant pas se substituer à la participation des travailleurs. Par exemple, l'utilisation d'un questionnaire par un consultant en risques psychosociaux ne remplace pas l'expression des travailleurs pour identifier les problèmes qui se posent dans les situations de travail.

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LA DÉFINITION DE L'ORGANISATION ET DES MOYENS

La démarche de prévention des risques professionnels est menée sous l'autorité du chef d'établissement qui est tenu de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Cela se traduit, en fonction des possibilités de l'entreprise, par la **désignation d'une ou de plusieurs personnes compétentes** (personne en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, médecin du travail et/ou intervenant en prévention) bénéficiant **du temps de disponibilité** nécessaire et jouissant d'une **indépendance professionnelle** suffisante vis-à-vis de la direction. Ces personnes compétentes doivent être prioritairement des personnes de l'entreprise. Ce n'est que lorsqu'elle n'en dispose pas que l'entreprise doit faire appel à des personnes extérieures.

LA DÉLIMITATION DU PÉRIMÈTRE DE L'ÉVALUATION

La délimitation du périmètre de l'évaluation des risques va permettre une démarche réaliste et réalisable dans une durée raisonnable. Plus l'unité de travail est large, plus nombreux seront les facteurs potentiels de risque à analyser et à évaluer. Chaque unité de travail doit regrouper des travailleurs dont l'activité poursuit un objectif commun, ou se réalise dans un même lieu, ou bien suppose des interactions. Il n'existe aucune règle établie pour définir l'unité de travail.

L'IDENTIFICATION ET L'ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES FACTEURS POTENTIELS DE RISQUE

L'employeur doit **évaluer l'ensemble des risques professionnels**. Cela nécessite de prendre en considération l'ensemble des facteurs de risque, même s'ils ne font pas l'objet d'une réglementation particulière. Il ne faut donc pas se limiter à la liste des maladies professionnelles, à la liste des vérifications périodiques obligatoires, aux causes d'accidents identifiées par le concepteur d'une machine ou à la liste des facteurs du C2P.

L'évaluation des risques impose une nouvelle approche de la prévention qui est fondée sur **l'identification et l'analyse des risques**. Elle est **différente de l'approche technique et réglementaire**, mais cela ne signifie pas, au contraire, que le respect des règles n'est pas indispensable.

Cette évaluation nécessite l'utilisation d'outils et de méthodes par des personnes compétentes afin d'identifier les dangers et analyser les modalités d'exposition des travailleurs à ceux-ci. Pour autant, les travailleurs peuvent et doivent aussi participer à l'identification et à l'analyse des risques. Les modalités de cette participation ne sont pas précisées par la réglementation. Elle peut se faire dans le cadre d'un groupe d'expression, d'un questionnaire, d'une boîte à idées… Cette participation doit permettre d'intégrer la réalité du travail et le point de vue des travailleurs dans l'évaluation des risques professionnels.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'évaluation proprement dite est l'opération qui consiste à **apprécier la probabilité et la gravité potentielle de la réalisation d'un risque**.
Cette évaluation consiste à déterminer le degré de priorité de l'action de prévention. Cette priorisation de l'action relève du pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur. Cependant, ce pouvoir est soumis au contrôle des représentants des travailleurs, le CHSCT/CSE pouvant proposer un ordre de priorités différent des actions de prévention lorsqu'il est consulté sur le programme annuel de prévention, ou toute autre mesure qui lui paraît prioritaire. Dans ces deux hypothèses, si l'employeur décide de ne pas tenir compte de ces propositions, il est tenu de se justifier.

L'IDENTIFICATION ET LA PLANIFICATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION

Il ne suffit pas de mettre en place une organisation et d'attribuer les moyens adaptés, il faut encore que les mesures de prévention assurent de manière effective la sécurité et la santé au travail notamment en privilégiant la suppression des causes d'accident du travail et de maladies professionnelles. L'obligation de l'employeur doit donc se concrétiser par **l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** (art. L. 2312-27 2°, C. trav.) qui décrit et planifie les mesures de prévention à mettre en œuvre.
L'employeur doit préciser, pour chacune des mesures, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Les conditions d'exécution concernent notamment le délai de mise en œuvre, le responsable de la mise en œuvre, éventuellement le recours à un prestataire extérieur.

Le CHSCT/CSE est consulté sur ce programme annuel et a la possibilité de faire toute proposition d'action dans le but de promouvoir la prévention des risques professionnels, l'employeur étant tenu d'informer le CHSCT/CSE sur les suites qu'il donne à ses propositions.

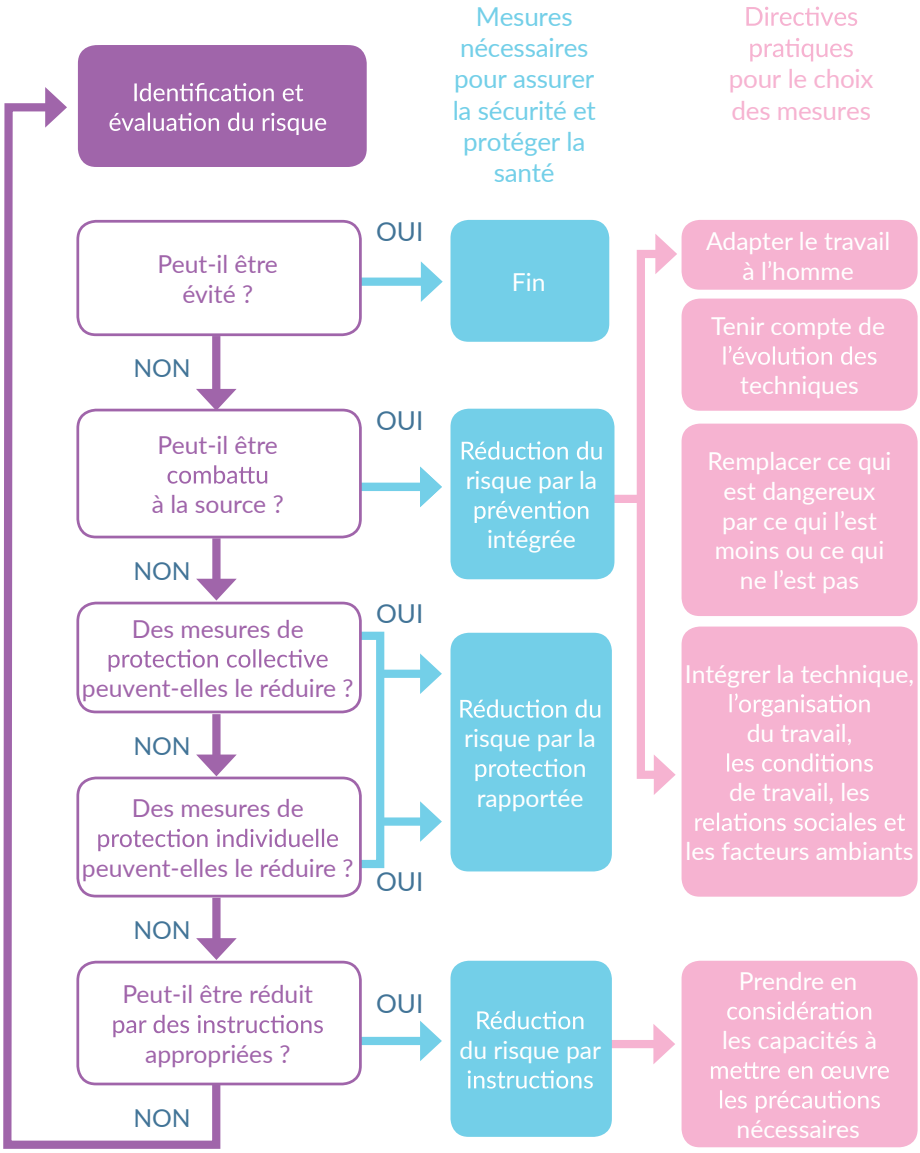
L'employeur doit également favoriser le **développement d'une culture de prévention**. Il s'agit d'une culture où le droit à la sécurité et à la santé au travail est respecté et où l'ensemble des acteurs de la prévention s'emploie activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre. La culture de prévention repose sur la connaissance et la compréhension des concepts de danger et de risque, ainsi que sur la manière de les prévenir et de les maîtriser.

LE RESPECT DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Lorsqu'il détermine et met en œuvre les mesures de prévention, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention.

Ces principes généraux (art. L. 4121-2 C. trav.) sont un ensemble de directives pratiques formant un tout hiérarchisé :
« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
1 - Éviter les risques ;
2 - Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3 - Combattre les risques à la source ;
4 - Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5 - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7 - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
8 - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION



LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES MESURES DE PRÉVENTION

La réalisation des actions de prévention doit être contrôlée et leurs résultats, en termes d'amélioration de la situation générale en santé et sécurité au travail, doivent être évalués dans un rapport annuel (art. L. 2312-27, 1°, C. trav.).
Le CHSCT/CSE est consulté sur ce bilan et peut faire toutes propositions de mesures à cette occasion s'il estime que ces dernières n'ont pas atteint leurs objectifs.

LES CONDITIONS FAVORISANT UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Pour améliorer la prévention dans l'établissement, il faut réunir plusieurs conditions favorables.

Parmi ces conditions, il y a, en premier lieu, **l'attitude de la direction à l'égard de la prévention.** En effet, c'est la direction de l'établissement qui détient le pouvoir de décider et de veiller à la mise en place des mesures de protection. Ce pouvoir est la contrepartie de l'obligation de sécurité de résultat (ou moyen renforcé) qui impose de mettre en œuvre toutes mesures propres à éviter les atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs en lien avec leur travail.

En deuxième lieu, **l'attitude des organisations syndicales vis-à-vis de la prévention** est aussi un élément fondamental de l'amélioration de la prévention. Le CHSCT/CSE doit recevoir un soutien des sections syndicales. En effet, sur certaines questions, seule la mobilisation de l'ensemble des instances représentatives du personnel peut faire avancer la prévention. De plus, les questions de sécurité, de santé et d'amélioration des conditions de travail sont plus fréquemment des thèmes de négociation collective dans l'entreprise (négociations sur les pénibilités ou sur l'emploi des seniors, etc.).

En troisième lieu, **la participation des travailleurs** est indispensable à la prévention. Cette participation doit leur permettre de faire entendre leur voix afin de peser sur les choix en matière de prévention des risques professionnels. En effet, une mesure de protection est efficace si elle est acceptée par les travailleurs concernés. Les consignes, mêmes répétées, et les menaces de sanctions disciplinaires ne vont pas rendre la prévention plus effective.

C'est par la connaissance des risques et des moyens de se protéger que les travailleurs pourront s'impliquer dans la mise en œuvre de la prévention. Mais cette implication sera meilleure si les travailleurs concernés participent eux-mêmes à l'évaluation des risques et au choix des mesures les mieux adaptées pour s'en protéger. Cependant, il faut tenir compte du fait que leur déception sera d'autant plus importante si leur participation dans l'analyse des risques n'est suivie d'aucun engagement de la direction dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

En quatrième lieu, **la compétence des différents acteurs de la prévention, y compris les membres de la délégation du personnel au CHSCT/CSE**, est aussi une condition pour l'amélioration de la prévention.

QUELQUES CONSEILS POUR ADOPTER UNE ATTITUDE CONSTRUCTIVE

1. S'INFORMER ET SE FORMER

- Se renseigner sur la nature des dangers et sur leurs effets dans les conditions d'exposition en milieu professionnel, notamment sur le site de l'INRS (www.inrs.fr).
- Consulter les documents de l'entreprise :
  - le document unique d'évaluation des risques ;
  - le bilan et le programme annuel d'actions de prévention ;
  - le règlement intérieur ;
  - le taux de cotisation AT/MP de l'entreprise ;
  - la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail ;
  - les notices de poste ;
  - la liste des postes présentant des risques particuliers ;
  - les fiches de données de sécurité ;
  - le bilan social ;
  - les PV du CHSCT/CSE ;
  - et autres.
- Participer à des formations dispensées par la CFTC, les ARACT ou la CARSAT.

2. RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX

- Identifier les pratiques du chef d'entreprise.
- Clarifier le positionnement des instances représentatives du personnel (CHSCT, CE et DP ou CSE) sur les conditions de travail.
- Questionner les salariés sur leurs conditions de travail.

3. SENSIBILISER LES SALARIÉS

- Provoquer des discussions, des rencontres ou des débats afin de permettre aux salariés de s'exprimer et mieux connaître leurs droits ainsi que les risques professionnels.
- Proposer éventuellement l'intervention du service de prévention de la CARSAT.
- Diffuser une information simple.

4. MOBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

- Rencontrer les IRP et particulièrement le CHSCT/CSE ou la commission santé, sécurité et conditions de travail.
- En se basant sur le diagnostic, leur présenter les pistes et priorités d'actions dégagées.
- Débattre avec le délégué syndical (DS) et l'inciter à négocier un accord, en particulier sur le stress (sur la base de l'ANI sur le stress du 2 juillet 2008).
- Responsabiliser l'employeur en lui rappelant son obligation de sécurité de résultat et sa possible mise en cause judiciaire sur la base d'une faute inexcusable.

5. SOLLICITER LES SPÉCIALISTES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Pour bénéficier d'un soutien opérationnel, se rapprocher des intervenants :
  - du service de santé au travail – médecin du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmières ;
  - du service prévention des CARSAT ou de l'OPPBTP – ingénieurs et techniciens ;
  - des ARACT – ergonomes, spécialistes de l'organisation du travail.
- Profiter de l'expérience et des connaissances des représentants CFTC présents dans chacun de ces organismes.

6. ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Préciser les objectifs à atteindre et les points non négociables.
- S'assurer de la réalisation effective des documents incontournables :
  - rédaction ou actualisation du document unique ;
  - ajustement du programme annuel de prévention ;
  - mise à jour des fiches de données de sécurité et de la fiche d'entreprise.

- Veiller à la formation effective et adéquate des salariés :
  - à la sécurité ;
  - aux risques spécifiques selon les unités de travail.
- Veiller au respect et au développement du dialogue social dans l'entreprise :
  - négociation sur un risque spécifique (stress, violence).
- Favoriser une démarche de prévention durable :
  - signature d'un contrat de prévention avec la CARSAT ;
  - dispositif spécifique de maintien dans l'emploi (réadaptation, reclassement et formation) visant à anticiper une décision d'inaptitude d'un salarié.
- Proposer éventuellement l'intervention du service de prévention de la CARSAT.
- Diffuser une information simple.
- Veiller à la mise en place d'outils de pilotage et de suivi :
  - désignation d'un responsable ;
  - élaboration des indicateurs d'évaluation des objectifs ;
  - budgétisation des actions prévues ;
  - définition d'un calendrier de mise en œuvre précis.

7. COMMUNIQUER

- Communiquer en interne sur les risques professionnels spécifiques à l'entreprise et à l'unité de travail de chaque salarié (fiche remise à chaque salarié).
- Promouvoir en interne la politique menée : utiliser tous les supports de l'entreprise (affichage, intranet…).
- Valoriser en externe la démarche engagée par l'entreprise – comme la signature d'un accord stress – en contactant la presse et les structures CFTC.
- Penser également à la semaine de la qualité de vie organisée annuellement en juin par le réseau des ARACT pour faire connaître vos actions.

8. ÉVALUER LA RÉUSSITE DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION ENGAGÉE

- Contrôler l'effectivité et l'efficacité des actions de prévention mises en place à partir des indicateurs préalablement définis.

9. ÉCHANGER SUR SES PRATIQUES AVEC LE MOUVEMENT CFTC

- Partager son expérience, que ce soit une réussite ou un échec.

ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Rédaction : Sébastien Garoutte - décembre 2019 - Imprimeur : Imprimerie de La Centrale - Maquette : Céline Dulauroy - Illustration de couverture : ©AdobeStock

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR