



La Prévention en Action

Pour la santé des salariés et des entreprises.

- ÉVALUER POUR PRÉVENIR,
Qu'est-ce-que-c'est ? p.3
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Pourquoi ? p.4
Les 5 raisons pour agir
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Comment ? p.6
Les 5 clés pour réussir
- LES 5 ETAPES
DE LA DÉMARCHE PRÉVENTION p.9
- ÉVALUER POUR PRÉVENIR
Avec qui ? p.20



Les structures d'hébergement

Secteur sanitaire & social

Edito



La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail participent à la valorisation des métiers du secteur sanitaire et social et au maintien d'emplois de qualité en son sein.

Une démarche active et volontaire facilite l'accès à l'emploi, augmente le bien-être collectif et améliore la performance globale des établissements. Elle constitue par ailleurs un enjeu fondamental, à un moment où les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent une charge économique considérable, tant pour les entreprises que pour la collectivité, au travers notamment des dépenses d'indemnisation et de l'impact social et humain, parfois dramatique, qu'ils engendrent.

Une politique de prévention dynamique, qui reste pour l'essentiel à construire, doit permettre d'améliorer de façon significative la situation générale de chaque établissement.

Durant plusieurs mois, dans le département des Alpes Maritimes, et avec le concours d'ACT Méditerranée (Aract PACA), des professionnels des structures d'hébergement ont accepté que soit engagée une démarche approfondie d'évaluation des risques qui a permis de mettre au point ce guide méthodologique à l'attention de toute la profession.

Nous tenons à remercier responsables, salariés, représentants des salariés, services de prévention et organismes de conseil, tant pour les informations données, les expériences rapportées que pour leur contribution à la rédaction de ce document.

Ce guide insiste davantage sur la démarche de prévention, les méthodes à mettre en œuvre, les points clefs que sur des solutions toutes faites, qui ne correspondent que rarement à la réalité de situations concrètes.

Il se veut aussi un outil simple qui doit permettre, dans chaque établissement, d'engager une réflexion partagée entre responsables et salariés, et d'identifier les risques propres à chaque poste ou unité de travail. Le document unique d'évaluation des risques, et le plan de prévention qui doit en découler, constituent l'aboutissement de cette démarche commune, largement développée dans ce guide.

De fait, ce document doit permettre aux responsables d'établissement, aux salariés et à leurs représentants :

- de parvenir à une meilleure maîtrise des risques professionnels,
- de respecter l'intégrité physique de chacun, par une bonne évaluation et la mise en place d'actions de prévention, prenant en compte l'organisation du travail et ses composantes techniques et humaines,
- d'aider au respect de la législation en vigueur,
- et plus largement, d'améliorer les conditions de travail.

Pour traiter de questions techniques précises liées aux manutentions, à l'aménagement des espaces de travail, au bruit, pour ne citer que ceux-ci, le lecteur aura tout intérêt à se reporter aux ouvrages listés en annexe, ou à solliciter le conseil des experts dont les coordonnées figurent en fin de guide.

Le directeur départemental du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle des Alpes-Maritimes
Jean-Pierre BOUILHOL

Le président de l'URIOPSS PACA
Bernard ROUX

Le secrétaire de l'UD CFDT o6
Rémy LEBAS DE LACOUR

Le président de l'UD CFE CGC o6
Alain SAUBERT

Le secrétaire de l'UD CGT o6
Pierre OTTO BRUC

Le président de l'UD CFTC o6
Jean-Nicolas CONATI

Le secrétaire de l'UD CGT-FO o6
Jean-Jacques MAI



Évaluer pour prévenir, qu'est-ce que c'est ?

La prévention des risques professionnels consiste à **prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité** des travailleurs, dans le cadre du droit du travail et du dialogue social.

Pour agir, il est indispensable de :

Réaliser une évaluation des risques professionnels,

c'est-à-dire établir un diagnostic des risques en entreprises

Puis

Mettre en œuvre des mesures de prévention

Ces mesures résultent de choix et de priorités inscrits dans un plan d'action.

Ces deux phases sont indissociablement liées : l'évaluation n'a aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

Ce guide a été réalisé afin d'accompagner dans leur démarche de prévention les structures d'hébergement, pouvant accueillir toutes les populations : personnes handicapées sensorielles et moteur, adolescents, enfants, personnes sans domicile fixe, etc. ayant une problématique commune d'hébergement 24h/24.

5 raisons pour agir

1 Protéger la santé et la sécurité des travailleurs

Aujourd'hui encore, un grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) surviennent en France durant le travail. Chaque jour, 170 accidents du travail entraînent une incapacité permanente ou un décès, et environ 80 personnes sont reconnues atteintes d'une maladie professionnelle¹. La nécessité d'évaluer les risques ne résulte pas uniquement de ce constat. L'absence d'accident ou de maladie professionnelle ne signifie pas qu'il n'y a pas de risque : zéro AT/MP n'équivaut pas au risque zéro.

En effet, l'évaluation des risques professionnels suppose qu'un travail d'anticipation soit réalisé au sein de l'entreprise afin de comprendre et d'analyser tous les phénomènes susceptibles de faire naître un risque pour la santé et la sécurité au travail.

La perception par les travailleurs de leurs conditions de travail le montre bien : 76 % d'entre eux considèrent que le mode d'organisation du travail a un effet important sur les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles².

Toute entreprise est concernée, quels que soient sa taille et son secteur d'activité. L'évaluation des risques vise à tenir compte aussi bien des aspects humains, techniques, organisationnels du travail.

2 Répondre aux obligations de prévention

L'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Les principes généraux de prévention, inscrits dans le code du travail (article L 230-2 et rappelés en annexe 1), prévoient notamment que tout employeur est responsable de l'évaluation des risques et des actions de prévention qui en découlent. Il revient à l'employeur de mettre en place les moyens les plus adaptés pour répondre à son obligation de résultat dans ce domaine.

Durant l'année 2002, le secteur de l'action sociale (sous toutes ses formes) représentait 2 415 établissements en PACA, pour un effectif de 44 144 salariés. 2 350 accidents du travail ont été répertoriés.

Un état des lieux réalisé dans des structures d'hébergement a permis de constater deux grands types de situation, très liées à l'activité et à l'organisation de la structure :

- dans la première catégorie de structures, on remarque un turn-over, un absentéisme importants, des accidents de travail nombreux (en termes de déplacement, de chute de plain-pied, lombalgies), des décisions fréquentes d'inaptitude médicale en raison de la charge physique (manutentions, postures, efforts...) mais aussi de la charge mentale.

- la deuxième catégorie de structures se caractérise par, peu d'accidents du travail et d'absentéisme, pas de turn-over et par l'absence d'inaptitude pour raison médicale. Dans ces structures, on note une action sur la prise en compte de l'organisation du travail dans la démarche de prévention, le développement de programmes de prévention, et des démarches actives

en matière de temps d'échanges et de régulation auprès des salariés.

Salariés et direction sont globalement sensibilisés à l'existence de risques professionnels, mais ils ont des difficultés à tous les cibler.

Suivant l'activité de la structure d'hébergement, nous retrouvons à des niveaux différents les risques liés aux gestes et postures, le risque infectieux, le risque de chute, le risque routier et les risques liés aux violences physiques et verbales. Mais le risque récurrent est la charge mentale, liée à l'organisation et à la nature du public accueilli.

Par ailleurs, le bénévolat est très présent dans ce secteur d'activité. Chaque structure doit être consciente de sa responsabilité vis-à-vis des accidents ou maladies qui peuvent arriver aux bénévoles. Pour exemple, un cas de tuberculose a été diagnostiqué chez une coiffeuse bénévole dans une structure accueillant des personnes sans domicile fixe. Le document unique est un des supports d'information à donner aux bénévoles afin de les sensibiliser aux risques auxquels ils sont exposés. Il en est de même pour les stagiaires accueillis.

Évaluer pour prévenir pourquoi ?

3 Favoriser le dialogue social

La prévention des risques professionnels et l'évaluation des risques s'appuient sur un dialogue constant et constructif entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés. Ce dialogue est la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.

4 Créer un emploi de qualité

Cet enjeu, de niveau national et européen, a pour composante essentielle un environnement de travail sûr et sain. Dans l'entreprise, il s'agit d'assurer de bonnes conditions de travail par une démarche de prévention ambitieuse. L'image de l'entreprise professionnelle en est valorisée, ce qui peut notamment favoriser le recrutement.

5 Contribuer à la performance de l'entreprise

Chaque année, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de 42 millions de journées de travail (soit environ 115 000 salariés absents par jour)³. C'est un coût humain et économique très important pour les entreprises :

- Temps et production perdus,
- Dégâts causés aux matériels, équipements et produits,
- Augmentation des primes d'assurance, frais de justice,
- Difficultés de remplacement,
- Baisse du moral et de la motivation des salariés,
- Dégradation du climat social...

L'évaluation des risques professionnels permet, à cet égard, d'identifier les dysfonctionnements susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs et de nuire à la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail contribuent à l'amélioration de la situation économique des entreprises.

D'une manière générale, il semble que les structures associatives du secteur de l'hébergement, favorisent la communication entre acteurs internes (CHSCT, DP, salariés) et externes (médecine du travail...).

Des réunions régulières de travail entre intervenants sont souvent instituées ; ce qui contribue à l'échange des différents points de vue sur un objectif commun de prévention.

Les métiers de ce secteur sont réputés "difficiles" et nécessitent un profil particulier (entre autres, des qualités humaines développées, une capacité à se remettre en question face à l'évolution permanente des structures et des métiers). Le turn-over et l'absentéisme sont souvent observés dans les structures où le recrutement n'est pas adapté (inadéquation entre le profil recherché et la formation initiale).

Certaines personnes ressentent l'insuffisance de leur formation initiale (notamment dans la dimension relationnelle de leur travail).

Les besoins exprimés vont dans le sens d'une meilleure communication, d'une meilleure écoute, d'une meilleure prise en compte de leurs difficultés. L'instauration d'un soutien psychologique et de groupes de paroles, favorisant le dialogue et l'échange de savoir-faire, est une demande récurrente.

Dans le secteur de l'action sociale, en 2002, suite à des accidents du travail, 160 017 journées de travail ont été perdues en PACA (sur environ 8 026 180 jours), soit 1,99%, pour une moyenne de 68 jours d'arrêt par accident du travail pour 44 144 salariés. Compte tenu des difficultés de recrutement que connaît la branche, toute absence non remplacée contribue à l'augmentation de la charge de travail et de la charge mentale des salariés présents.

Les 5 clés pour réussir

1 L'employeur est le garant de la sécurité et de la santé des travailleurs

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, l'employeur s'engage sur les objectifs, les modalités et les moyens permettant de créer une démarche durable. Pour cela, il associe l'ensemble des acteurs de l'entreprise (salariés, instances représentatives du personnel, médecin du travail, ingénieurs et techniciens de la prévention).

Le chef d'entreprise peut aussi s'adjoindre, si nécessaire, des appuis extérieurs tout en demeurant le seul responsable de l'évaluation des risques et des mesures de prévention qui en découlent.

Plusieurs acteurs sont impliqués dans l'évaluation des risques professionnels : Le CHSCT et les DP poursuivent un objectif commun de prévention qui doit favoriser la mise en œuvre de la prévention des

risques professionnels dans les structures d'hébergement.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés. Son association est particulièrement précieuse dans :

- le respect des obligations vaccinales (DTP, Hépatite B, et BCG), dont la responsabilité incombe à l'employeur ;*
- le choix des équipements de protection individuelle (EPI) pour se protéger des agents chimiques et des risques de contamination ;*
- l'information et la sensibilisation du personnel (gestes et postures, ...) ;*
- l'aménagement des postes de travail.*

Il peut effectuer, à la demande de la direction, des études ponctuelles, ou des mesures (bruits, éclairage,...) qui permettront d'appuyer certains choix en matière de prévention.

2 Une démarche globale

Un des objectifs d'une démarche globale d'évaluation des risques est de parvenir à une analyse exhaustive des risques professionnels, passage obligé vers des actions concrètes de prévention.

Comprendre pour agir, tel est l'esprit de l'évaluation des risques : analyser les situations de travail en s'appuyant sur les conditions d'exposition des travailleurs aux risques, afin de mieux les maîtriser.

Pour ce faire, il convient de prendre en compte toutes les composantes du travail :

- Personnel,
- Organisation et méthode de travail,
- Environnement de travail,
- Produits, matières et déchets,
- Équipements et matériels.

La prise en compte de l'ensemble de ces composantes nécessite une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels ; il s'agit donc d'associer des compétences, notamment médicales, organisationnelles et techniques.

Dimension technique du travail

Une structure, accueillant des adolescents, a mené un travail sur la mise en conformité des locaux pour le risque incendie. Les adolescents se servent des moyens de prévention comme des jeux : "soirées mousse" avec les extincteurs, bris de glace pour déclencher les sirènes d'alarme... Une réflexion a été engagée pour déplacer les alarmes dans des lieux moins accessibles pour les adolescents, et trouver des moyens de prévention compatibles avec la vie quotidienne du foyer.

professionnelles, nous avons pu constater que les salariés ont moins la capacité d'évacuer la charge émotionnelle.

Dimension personnelle du travail

Dans certaines structures, des tenues de travail adaptées sont mises à disposition du personnel, en particulier des chaussures dont les semelles limitent le risque de chute. Si les salariés gardent leurs chaussures "de ville", ils s'exposent davantage à des chutes (perte d'équilibre, glissade sur sol mouillé, etc.). Il s'agirait donc de s'assurer par l'analyse du travail que les tenues professionnelles sont réellement adaptées ou alors de permettre aux salariés d'avoir des chaussures personnelles ayant des caractéristiques techniques comparables.

Évaluer pour prévenir comment ?

3 Une démarche dynamique

L'évaluation des risques professionnels doit permettre la mise en œuvre d'une démarche concertée qui s'enrichit progressivement, en s'inscrivant dans le temps. De cette façon, tous les acteurs de l'entreprise acquièrent une plus grande maîtrise de la prévention en s'appropriant la démarche.

Les instances représentatives du personnel⁴ participent non seulement à l'analyse des risques, mais contribuent aussi à la préparation et au suivi des actions de prévention. C'est non seulement un droit, mais aussi une nécessité.

4 La participation des salariés et de leurs représentants

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

À ce titre, leurs expériences, leur savoir-faire et leurs connaissances individuelles et collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques et à la recherche des actions de prévention à engager. Naturellement, cette participation est assurée pendant les heures de travail des salariés.

Associer les salariés :

- estimer leur perception des risques,
- avoir une analyse approfondie de la réalité des conditions d'exposition aux risques,
- les sensibiliser, voire les former,
- les aider à s'approprier les mesures de prévention.

La participation des salariés peut se faire de différentes façons : entretiens individuels et/ou collectifs (groupe de travail) par unité de travail, observations du travail réel :

- dans une petite structure, l'ensemble des salariés a été directement impliqué dans la construction et le pilotage de la démarche;
- dans des structures plus importantes, il peut être intéressant de nommer un ou plusieurs référents sur la prévention des risques.

NB : Dans les structures de plus de 50 salariés, le CHSCT doit être consulté. Dans les structures de 11 à 49 salariés, les délégués du personnel remplissent cette fonction.

5 La prise en compte du travail réel

La pertinence de l'évaluation des risques repose, en grande partie, sur la prise en compte des situations concrètes de travail qui se différencient des procédures prescrites et des objectifs assignés par l'entreprise.

En effet, le salarié est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. Selon le cas, le salarié peut donc être conduit soit à prendre un risque, soit à l'éviter.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les salariés et les marges de manœuvre

L'analyse du travail réel permet de mesurer et d'interpréter les écarts entre le travail prescrit (fiches de postes lorsqu'elles existent) et réel.

En effet, les risques encourus ne sont pas les mêmes selon qu'on les considère en fonction du travail réellement effectué ou en fonction du travail théoriquement prévu.

Lors de l'observation du travail réel, il faut savoir distinguer :

- Le fonctionnement "normal"**
de la structure, comme par exemple:
 - L'encombrement du lieu de vie du résident
 - La pathologie de la personne...
- Des situations "exceptionnelles" :**
 - Etat physique ou moral "ponctuellement dégradé" ou inhabituel du résident
 - Un surcroît de travail lié à l'absentéisme
 - etc.



Par exemple:

Une structure possède un dispositif de surveillance audio à distance qui permet au résident d'appeler à l'aide en cas d'urgence.

En pratique, certains résidents s'en servent pour appeler les salariés, en l'absence de toute urgence ou gravité.

En conséquence, ces perturbations intempestives sont sources de stress et de désorganisation pour les salariés.

Les savoir-faire de prudence

Analyser le travail réel, c'est en particulier comprendre pourquoi les tâches peuvent être réalisées différemment par 2 personnes intervenant auprès du même résident.

Ainsi, nous avons observé que les salariés plus expérimentés "s'autorisent" des pauses improvisées afin de mettre en place un dialogue immédiat en cas de besoin ressenti par un autre salarié.

Ces moments de dialogue informels représentent de vraies "soupapes de sécurité" permettant de gérer le stress et la charge émotionnelle.

Par exemple, l'observation de la mise en place de bas de contention dans deux situations et par deux salariés différents, a permis de constater qu'une même tâche peut, selon la méthode employée, constituer ou non un risque pour la santé.

La manipulation, réalisée sans difficulté par l'un des deux salariés, s'avère par contre pour l'autre, source de risque en raison de l'effort fourni et de la mauvaise posture adoptée.

Il est intéressant de valoriser ces savoir-faire de prudence afin de limiter les risques et d'optimiser l'organisation du travail.

NB : *La mise en évidence de différences entre le "travail réel" et le "travail prescrit" ne doit pas être à l'origine de sanction pour les salariés, mais doit permettre le cas échéant d'initier une formation adaptée.*

Les 5 étapes de la démarche prévention

Étape 1

Préparer la démarche de prévention

- Élaborer une stratégie
- Recenser les analyses
- Préciser les modalités
- Planifier la démarche

Étape 5

Évaluer la démarche de prévention

- Assurer le suivi : valider, corriger
- Dresser un bilan périodique

Étape 4

Mettre en œuvre les actions

- Désigner une personne chargée du suivi
- Disposer d'outil de pilotage

Étape 2

Évaluer les risques

- Phase 1 : Définir les unités de travail
- Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques
- Phase 3 : Estimer les risques
- Phase 4 : Rédiger le document unique

Étape 3

Élaborer un programme d'actions

- Opérer des choix
- Mettre au point une stratégie



Phase 2

ÉTAPE 1 - Préparer la démarche de prévention

C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche. Pour cela, il est nécessaire de :

- **Élaborer une stratégie** en santé et sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.
- **Recenser les analyses effectuées**, les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.

Parmi les données disponibles dans l'entreprise, citons pour mémoire :

- les accidents du travail (AT) ou "presque" accidents observés à chaque poste, les maladies professionnelles (MP),
- l'absentéisme, le turn-over
- les risques identifiés par le médecin du travail
- la fiche d'entreprise du médecin du travail (pour les structures de plus de 10 salariés)
- les risques identifiés et la liste des postes présentant des risques particuliers
- les fiches de postes lorsqu'elles existent
- les observations faites par les organismes institutionnels de prévention et de contrôle (CRAM, inspection du travail)

Le CHSCT (ou les DP) est obligatoirement consulté sur la démarche mise en œuvre pour l'évaluation des risques.

- **Préciser les modalités de participation des acteurs internes** à l'entreprise (CHSCT/DP, groupe de travail, personnes ressources...) et de recours à des compétences externes à l'entreprise (voir point 4 "évaluer pour prévenir : avec qui?").
- **Planifier la démarche** (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

L'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 prévoit que le CHSCT (pour les entreprises de 50 salariés et plus) est obligatoirement consulté sur la démarche mise en œuvre pour l'évaluation des risques.

ÉTAPE 2 - Évaluer les risques



Évaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés. Ensuite les résultats de cette analyse, conformément au code du travail, doivent être transcrits dans un document unique.

L'étape d'évaluation des risques se décompose ainsi en 4 phases :

Phase 1 :	Définir les unités de travail	12
Phase 2 :	Réaliser un inventaire des risques	13
	<i>exemple pour un éducateur spécialisé</i>	14
	<i>exemple pour l'accompagnement lors de la toilette</i>	15
Phase 3 :	Estimer les risques	17
Phase 4 :	Rédiger le document unique	17
	<i>exemple pour une coordinatrice de foyer</i>	26/27
	<i>exemple pour une aide-soignante dans la toilette d'un patient</i>	28/29



ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 1

Définir les unités de travail

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants. L'activité réelle du travailleur ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Pour ce faire la méthode "quoi ? qui ? où ? quand ? comment ?" peut-être utilisée afin de recouvrir toutes les situations de travail :

- Quelle est l'activité réelle des travailleurs ?
- Qui l'exerce ?
- Où est-elle exercée (durée, temps) ?
- Comment (avec quels moyens) ?

De ce questionnement, peuvent résulter des regroupements de situations de travail présentant des caractéristiques voisines, sans pour autant occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Une même activité, avec une fonction identique peut être totalement différente en fonction du public accueilli.

La définition des unités de travail, ainsi que les risques identifiés seront alors différents.

À titre d'exemple, dans un foyer, différentes unités de travail ont été définies : le service administratif, la cuisine, le service d'entretien et l'équipe pédagogique.

Selon l'organisation, une coordinatrice peut être intégrée soit dans l'unité administrative, soit dans l'équipe pédagogique (si elle a aussi une activité en lien avec les résidents).

Il peut être également pertinent de découper une unité de travail (équipe pédagogique) en sous-unités : une pour la coordinatrice et une pour l'aide soignant.

Dans l'équipe pédagogique, selon le projet de l'établissement, la coordinatrice n'est pas exposée aux mêmes risques que l'aide soignant qui aura des tâches différentes.

Certaines coordinatrices ont un rôle essentiellement administratif et sédentaire, d'autres remplacent régulièrement des membres de l'équipe pédagogique sur le terrain.

Cet exemple permet de souligner que le choix des unités de travail s'effectue au cas par cas et ne peut être défini a priori.

Réaliser un inventaire des risques



En identifiant les dangers

C'est repérer la propriété ou la capacité intrinsèque : d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail... de causer un dommage pour la santé des travailleurs.

Puis

En analysant les risques

C'est étudier les conditions concrètes d'exposition des travailleurs à ces dangers ou à des facteurs de risques comme cela peut être observé en matière d'organisation du travail.

La réalité du travail peut souvent faire apparaître des situations complexes.



Les manipulations de personnes

Certains salariés, formés aux gestes et postures, appliquent leurs connaissances pour des manipulations lourdes (environ 20% de leur activité de travail).

Ces connaissances sont "oubliées" pour les autres gestes mineurs (environ 80% de leur activité de travail).

L'accumulation de ces gestes mineurs sous-estimés provoque de la fatigue et augmente fortement le risque de lombalgie.

Le risque routier

Au niveau du risque routier, il est souvent nécessaire de prendre en compte la tension émotionnelle due à la confrontation avec un résident difficile : agression verbale, confrontation avec une personne gravement malade ou dans une situation précaire.

L'attention nécessaire à la conduite d'un véhicule peut en être réduite.

Afin de diminuer le stress accumulé, certains salariés marchent quelques minutes avant de reprendre leur véhicule.

Le transport de résidents au comportement

Certains salariés ne seront exposés à des risques que dans certaines circonstances. Ce sera le cas par exemple :

- d'une personne qui remplace très ponctuellement un collègue sur son poste de travail
- d'un salarié administratif qui n'est théoriquement pas en relation avec les bénéficiaires, mais amené à se déplacer dans la structure,

instable est parfois dangereux, en raison de réactions imprévisibles. Il est nécessaire de prévoir une personne accompagnatrice de plus : une personne conduit, et l'autre s'occupe des passagers situés à l'arrière du véhicule.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont liés à plusieurs facteurs :

- mécaniques (répétitivité des gestes, port de charge, ambiance humide...),
- organisationnels (cadences et rythmes de travail)
- psychosociaux (stress, rapidité d'intervention).

La charge mentale, et en particulier la charge émotionnelle, est liée à des aspects professionnels (pathologie des bénéficiaires, confrontation à la mort, à la sénescence, voir exemple page suivante) et auxquels éventuellement se surajoutent des aspects plus personnels.

Le travail de nuit peut être une source de stress, par rapport à l'isolement du salarié et des responsabilités supplémentaires qu'il doit assumer.

et donc à se trouver en contact avec eux.

Ces personnes pourront alors être exposées ou s'exposer à des risques pour lesquels elles n'auront pas forcément soit la sensibilisation/information suffisante, soit des repères ou des "savoir-faire de prudence" nécessaires, ou encore la connaissance des moyens de protection adéquats.



ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 2

Exemple d'un éducateur spécialisé

Comment analyser les risques ?

Parmi les questions à se poser : à quels dangers est exposé le salarié ? Dans quelle circonstance le salarié s'expose-t-il ou est-il exposé à un danger ?

Comment aborder le risque charge mentale pour un éducateur spécialisé ?

Le contexte

La structure héberge des adolescents en difficulté, instables socialement. L'éducateur a pour mission d'aider les enfants à retrouver leur autonomie afin de faciliter leur insertion.

Le travail " prescrit "

Le travail s'effectue au sein d'une équipe qui exécute des bilans d'évaluation. Ces bilans ont pour objectif de mettre en évidence les carences et les acquis des enfants, de participer à leur prise en charge (à l'aide de méthodes pédagogiques qui prennent en compte les goûts et les possibilités des enfants), de gérer leur quotidien, d'assurer le lien avec leur famille et les intervenants sociaux et professionnels, de conduire le soin fixé par le médecin si besoin, et de participer à des réunions.

Le travail " réel "

En observant le travail " réel ", on peut constater que l'éducateur effectue une multitude de tâches de la vie courante non décrites dans sa fiche de poste : préparation de repas, trajets en voiture, participation à des activités sportives, qui le soumettent à de nombreux risques non identifiés initialement.

Les risques suivants ne sont pas exhaustifs. Ils ne représentent qu'une journée de travail d'un éducateur, les tâches variant fortement d'un jour sur l'autre.

La charge mentale qui découle de l'activité de travail présente plusieurs caractéristiques.

Nous sommes face à un cumul d'expositions liées au travail.

Les facteurs en lien avec la charge mentale :

1 – l'organisation

Ce travail nécessite de savoir et de pouvoir organiser son temps pour s'occuper de plusieurs enfants en même temps, de gérer le stress lié aux situations imprévues, et d'avoir une certaine souplesse dans ses horaires pour tenir compte des besoins des enfants (amplitude horaire, réunions, rencontres...). Le manque de temps d'échanges est source de difficultés d'organisation. Il ne faut pas négliger la souffrance mentale liée aux difficultés à concilier entre elles les exigences professionnelles (apporter la meilleure prise en charge possible, le plus précocement possible), et les exigences administratives.

2 – le relationnel

Il est nécessaire de gérer les difficultés de communication avec la personne en souffrance et son entourage, de savoir concilier patience et fermeté vis à vis des enfants et de savoir s'adapter rapidement à de nouveaux enfants en cas de rotation périodique de ces derniers.

3 – le facteur émotionnel

Il est indispensable de pouvoir supporter le contact régulier avec la souffrance, la maladie, le handicap, etc., afin de travailler dans des conditions compatibles avec la préservation de sa santé.

Il faut également pouvoir supporter et accepter le manque de considération de la personne aidée, de sa famille ou des différentes structures avec lesquelles l'éducateur travaille.

4 – Le vécu professionnel du salarié

En terme d'expérience, il semble plus "facile", pour un salarié expérimenté, de gérer la charge mentale, de par les savoir-faire développés au fil des ans, de sa formation régulière, du partage d'expérience avec d'autres, etc.

Le risque lié à l'agression

Un enfant soudain agressif peut frapper, lancer des objets, mordre, crier, etc., les éducateurs sont généralement formés pour désamorcer les crises avant qu'elles n'éclatent. L'expérience joue toutefois un rôle important dans cette prévention.

Le risque transport et trajet

L'éducateur est amené à prendre un véhicule pour accompagner les adolescents dans le cadre d'activités ou de rendez-vous administratifs ; il est donc soumis à un risque routier.

Exemple d'accompagnement lors de la toilette

**Comment analyser les risques ?**

Parmi les questions à se poser : à quels dangers est exposé le salarié ?

Dans quelle circonstance le salarié s'expose-t-il ou est-il exposé à un danger ?

Exemple d'évaluation des risques : accompagnement lors de la toilette

Le contexte :

Foyer d'accueil de personnes ayant une déficience sensorielle. Certains résidents arrivés à 20 ans sont aujourd'hui septuagénaires.

Le prescrit :

L'aide soignante doit assister, participer et aider la personne dans les moments importants de sa vie quotidienne, notamment, ici, après le petit-déjeuner, lors de la toilette : elle doit veiller au confort physique, et au respect des prescriptions médicales.

La salariée décrit cette phase de travail : " j'aide la résidente à se déshabiller, je l'accompagne vers la douche à l'extérieur de la chambre et je la douche, ensuite nous revenons dans la chambre pour l'habiller ".

Description du travail réel :

En observant l'aide soignante, on constate que la prise en charge de la personne est globale, elle comporte des aspects physiques, matériels et émotionnels. En effet, au moment de commencer à la déshabiller, la résidente s'inquiète de ne pas avoir pris son médicament, la salariée descend 2 étages rapidement pour vérifier si le médicament est encore sur la table du petit-déjeuner (en cours de rangement), et remonte sans le médicament ; convaincue que le médicament a bien été pris, elle tente alors de rassurer la résidente. Ensuite, pour l'aider à se déshabiller, elle effectue diverses manipulations pouvant présenter des risques sur sa santé (maux de dos, lombalgie). Un deuxième aléa intervient : l'appel du système de surveillance, qui l'oblige à laisser la résidente sur son lit pour répondre rapidement au téléphone. Puis, elle l'accompagne à la douche où il n'existe pas de barre d'appui, ni de support pour le savon et la serviette : elle doit donc poser le savon par terre, et la serviette sur son épaule, ceci en soutenant la résidente afin qu'elle ne glisse pas. Elle doit ensuite la laver et la rincer dans une pièce sans cabine, ni bac (disposition visant à permettre un accès plus facile aux résidents). L'aide soignante sort de la douche, pieds mouillés ; sa tenue est partiellement mouillée. Elle dépose de l'eau dans le couloir, d'où un risque de chute. Elle finit le séchage puis habille la résidente, et effectue à nouveau des opérations de manutentions et de manipulations pouvant avoir des conséquences sur sa santé.

Analyse du travail réel

Le risque principal, perçu lors de la description du travail réel, est celui lié aux manipulations pouvant provoquer des affections du rachis lombaire, ou des atteintes musculo-squelettiques. L'analyse du travail réel permet de repérer les différentes phases de travail et d'identifier les risques associés à chacune de ses phases

5 phases du travail ont été identifiées :

- 1 – Recherche des médicaments (aléa)
- 2 – Déshabillage et habillage de la résidente
- 3 – Réponse au téléphone (aléa)
- 4 – Aide à la douche
- 5 – Sortie de la douche

Ce travail d'analyse permet de mettre en évidence certains risques "apparemment moins visibles" :

Le risque lié à l'organisation

Phases 1 et 2 - La distribution des médicaments est sans doute à revoir, afin d'éviter de laisser seule la patiente. Le système de surveillance n'est pas utilisé pour gérer les urgences, mais comme un système classique d'appel. Soit c'est son utilisation, soit c'est le mode de réponse par les aides soignantes, qui est à modifier.

Le risque de chute

Phases 1 et 3 - La salariée marche rapidement dans les escaliers et les couloirs

Phase 2 - A certains moments de l'habillage, la résidente prend appui fortement sur la salariée.

Phase 3 - Dans la douche, rendue glissante, la résidente est également en appui sur la salariée

Phase 4 - A la sortie de la douche, les chaussures sont humides et moins adhérentes.



ÉTAPE 2 - Évaluer les risques • Phase 2

Exemple d'accompagnement lors de la toilette

Le risque lié à la charge mentale

Phase 1 : La charge mentale est liée à la responsabilité de la distribution des médicaments pendant le petit déjeuner (responsabilité nouvelle). La salariée doit également gérer l'anxiété de la résidente sur cette prise de médicament.

Phase 3 : Un appel du système de surveillance est censé représenter une urgence pour une résidente. La salariée doit gérer l'interruption immédiate des soins apportés à la résidente, pour répondre au téléphone rapidement, puis gérer la raison de l'appel et le stress provoqué par l'urgence.

Le risque de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

Phase 2, 4 et 5 : Lors de ces activités, les contraintes mentales et physiques se cumulent : manutentions et soutien des pensionnaires associés à la peur d'une chute des résidents dans la douche, à la peur de sa propre chute, au stress lié aux aléas qui ont fait perdre du temps (médicaments, téléphone). Ce cumul est la source d'une augmentation de la probabilité d'apparition de TMS ou de lombalgies au bout de plusieurs années.



Estimer les risques



Cela conduit à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.

Il s'agit de :

- La fréquence d'exposition,
- La gravité envisageable des conséquences,
- La probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels)
- Le nombre de salariés concernés
- La perception du risque par les salariés...

Tous ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise servant ainsi d'outil d'aide à la décision, en s'assurant qu'aucun risque n'est écarté.

Certains risques peuvent être évalués à partir d'indicateurs propres à l'entreprise (accidents du travail, taux d'absentéisme, turn-over, maladies professionnelles déclarées, etc.), ou de mesurages (luminosité des postes de travail, bruit, etc.)

Exemple : le mesurage du bruit lors des repas avec des résidents malentendants a permis de justifier des investissements d'isolation du plafond du réfectoire.

N'hésitez pas à demander conseil à votre médecin du travail ou à la CRAM.

La participation des salariés permet de s'assurer que les conditions dans lesquelles les mesurages sont effectués sont représentatives des situations habituelles de travail (y compris en situation exceptionnelle voire extrême).

Rédiger le document unique

C'est le support transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Le document unique **ne se réduit en aucun cas à un document-type** (réalisé par une structure externe ou non à l'entreprise) **une check-list ou une grille**, par exemple. Bien au contraire, il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise, afin de le rendre opérationnel en tant **qu'outil d'aide à la décision**.

Les données (fiche entreprise, mesurages, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée peuvent figurer en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique reste un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes⁵ et externes⁶ à l'entreprise,
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'action

Le responsable d'établissement doit recueillir l'avis du CHSCT ou des délégués du personnel (en fonction de la taille de la structure) sur le document unique.

Exemple de document unique en annexe III

⁵ - le CHSCT, Délégué du Personnel (DP) à défaut de représentant du personnel, les personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité et le médecin du travail.

⁶ - Les agents de l'inspection du travail, les agents de la CRAM, les ingénieurs de prévention des DRTEFP, et les médecins inspecteurs du travail et de la main d'œuvre



ÉTAPE 3 - Élaborer un programme d'action

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action

- en respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de prévention :
 - suppression des risques,
 - mise en œuvre des mesures de protection collective,
 - prise de mesure de protection individuelle
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnel, technique et humain
- en définissant les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissements)
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer les risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, **le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.**

Quand le risque ne peut être supprimé, il convient de rechercher des moyens de prévention adaptés.

Par exemple, sur les équipements de travail en agissant :

- en priorité sur les équipements de protection collective (exemples : mise à disposition de lève-malade, de fauteuil roulant, de travaux d'isolation, d'adaptation des bacs à douches aux différents types de handicap par exemple).
- en l'absence de solutions collectives ou en présence de risques résiduels, sur les équipements de protection individuelle adaptés (chaussures, blouses, gants pour les tâches de nettoyage notamment).

L'organisation du travail :

Bien souvent, des solutions organisationnelles permettent de réduire voire de supprimer certains risques.

Par exemple, la mise en place de réunions de régulation ou d'échanges de pratiques peut être une mesure de prévention efficace contre le stress. En présence d'un stress résiduel important, le chef d'établissement peut envisager, par exemple, de proposer aux salariés concernés les services d'un psychologue pendant les heures de travail (dans des situations difficiles comme des accompagnements de fin de vie, alzheimer, sida, etc.)

Afin de pouvoir libérer le temps nécessaire aux réunions, il est important de revoir l'organisation et la répartition des tâches.

Enfin il s'agit de s'assurer que les salariés

- sont aptes à exécuter la tâche,
- ont la compétence minimale pour exercer leur mission,
- disposent des équipements nécessaires au bon déroulement de leur travail,
- disposent du temps suffisant pour travailler en sécurité.

Et tendre vers

- une compétence professionnelle pour réaliser la tâche,
- la programmation d'une formation adaptée aux publics accueillis (personnes âgées, handicapés, enfants) ou formations spécifiques (gestes et postures, secourisme, accompagnement psychologique à la fin de vie...)

ÉTAPE 4 – Mettre en œuvre les actions



Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :

- désigner une personne chargée du suivi,
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

ÉTAPE 5 – Évaluer la démarche de prévention



Cette phase dynamique consiste à :

Assurer le suivi

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'action ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...)

Dresser un bilan périodique

Ce bilan peut conduire à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre,
- corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques,
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques :
 - au moins une fois par an
 - ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs
 - ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.

Ainsi les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

5- Évaluer pour prévenir avec qui ?

Voir en annexe les contacts utiles.

Le succès de la démarche de prévention repose en premier lieu sur **l'apport des connaissances et des savoirs faire des salariés et des représentants du personnel** de l'entreprise (voir les 5 clés pour réussir : la participation des salariés et de leurs représentants).

Un appui externe peut conforter la mise en place de la démarche de prévention. Les **organisations et branches professionnelles** peuvent jouer un rôle actif notamment en élaborant des guides et outils méthodologiques d'évaluation des risques, à l'attention des entreprises.

Les **Services de Santé au Travail** développent une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels. En associant des compétences médicales, techniques et organisationnelles, ils contribuent, dans chaque entreprise, à l'évaluation des risques et à la réalisation des actions de prévention.

Le **Médecin du Travail**, conseiller de l'employeur, des salariés et de leur représentant, consacre un tiers de son temps à l'analyse du milieu de travail, élabore la fiche d'entreprise (dans les entreprises de plus de 10 salariés) qui consigne les risques professionnels, les effectifs des personnels exposés et les moyens préconisés pour les prévenir.

Les **Services de l'État** (Services d'Inspection du Travail) contribuent également à la mise en œuvre de la démarche de prévention. La DRTEFP et les DDTEFP interviennent sur :

- la sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise (employeurs, travailleurs, représentants du personnel et médecin du travail), aux enjeux de l'évaluation des risques
- le suivi de la démarche, en particulier lors des réunions du CHSCT
- le contrôle du respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail

L'ANACT – L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.

Site internet : www.anact.fr

La CNAMTS - La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés propose aux entreprises via les services de prévention des CRAM (caisse régionale) : documentation et information sur les risques et leur prévention, formation des chefs d'entreprise et des salariés à l'analyse des risques et des situations de travail, conseil et assistance en entreprise grâce au concours d'ingénieurs et de techniciens en prévention.

Site internet : www.ameli.fr

En PACA :

ACT MEDITERRANEE, association régionale de l'ANACT répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. L'apport des salariés et de leurs représentants permet de développer une démarche effective de la prévention des risques professionnels en entreprise.

L'URIOPSS - L'Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse a pour mission de regrouper les associations, établissements et services sans but lucratif agissant dans le domaine de la santé et de l'action sociale. L'Uriopss en regroupe plus de 500 dans la région PACA.

Annexes

1 Liste des risques
"points clés ou quelles
questions se poser"

5 Contacts utiles
Bibliographie

2 Deux exemples de présentation
d'une évaluation sur une
activité et des programmes
de prévention

4 Bibliographie

3 Textes réglementaires

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat

S'interroger

Incendie - Explosion.

- Éviter le risque
- Évacuer rapidement
- Limiter la propagation
- Combattre efficacement

Risque d'A.T. (très grave) et de perte de l'outil de travail

- Les extincteurs sont-ils : visibles ? Accessibles ?
Régulièrement vérifiés ? Le personnel est-il formé à son maniement ?
- Si certains résidents ont besoin d'aide respiratoire, est-ce que toutes les personnes intervenantes ont été formées à la manipulation d'équipements utilisant de l'oxygène ?
- Les produits inflammables sont-ils stockés dans un lieu spécifique, éloigné des sources de chaleur ? Dans ce cas, une procédure a-t-elle été fournie au salarié concerné ?
- Les consignes en cas d'incendie sont-elles affichées ?
Faites-vous régulièrement des exercices de simulation d'incendie ?
- Est-ce que certains salariés ont été formés aux gestes de premiers secours ?

Électricité

- Conception et installation sûres
- Interventions réservées au seul personnel habilité

Risque d'A.T. (potentiellement très grave)

- L'installation électrique est-elle conforme ?
- Existe-t-il des consignes de premiers secours aux victimes d'accidents électriques ? Les numéros d'urgence sont-ils affichés ?
Quelle information, formation des salariés ?

Manutention des charges

- Repérer les postures fatigantes, pénibles, dangereuses
- Supprimer/réduire les manutentions et les gestes répétitifs
- Aménager les conditions de manutention

Risque d'A.T. et de M. P. (hernie discale et tendinite) très fréquents

- Dans quelles situations, le ou la salarié(e) effectue-t-il des manutentions manuelles ? Certaines de ces manutentions peuvent-elles être supprimées sinon réduites ?
- Éviter les manutentions inutiles : s'interroger sur les aides techniques et solutions d'aide à la manutention.
- Recenser les différents moyens d'aide à la manutention existant dans la structure (fauteuil roulant, lève malade...)
Les salariés utilisent-ils ces moyens d'aide ? Si non, pourquoi ?
- Les salariés sont-ils formés à l'utilisation de ces appareils ?
- Lors de manutentions manuelles, les conditions de travail sont-elles favorables (espace de circulation non encombré, facilitation des moyens de préhension des charges, postures adoptées, sol glissant,...) ?
- Si non, pourquoi ? Quels aspects de l'organisation du travail devez-vous améliorer ?
Par exemple organiser la rotation des intervenants auprès des résidents à autonomie réduite
- Les salariés exposés sont-ils formés/ informés sur ce risque et sur les moyens de prévention dont ils disposent pour le supprimer ou à défaut le réduire ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat

S'interroger

Utilisation de produits chimiques (produits d'entretien...)

	risque d'A.T. et Maladies professionnelles : allergies , intoxication, possibles effets irréversibles
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Recenser les produits et connaître les dangers et risques<input type="checkbox"/> Rechercher des produits de substitution moins dangereux<input type="checkbox"/> Limiter l'exposition des salariés à toutes les phases de la manipulation	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Les risques liés à l'utilisation des produits sont-ils connus par les personnes?<input type="checkbox"/> Les fiches de données de sécurité sont-elles connues pour certains produits (ex: peinture, décapant) de l'agent d'entretien ?<input type="checkbox"/> Les salariés sont-ils formés et informés sur :<ul style="list-style-type: none">- les symboles figurant sur les produits d'entretien ?- le port de protections individuelles, de type gants ou éventuellement type de masque ?- les risques pour leur santé ?<input type="checkbox"/> Avez-vous demandé conseil au médecin du travail en ce domaine ?

La charge émotionnelle

	Risque de stress, insomnie, dépression
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ecouter et soutenir le salarié par des réunions d'échange, ou un soutien psychologique<input type="checkbox"/> Réduire la charge psychologique<input type="checkbox"/> Formations spécifiques : fin de vie, gérer l'agression verbale...	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Quels moyens avez-vous pour apprécier ces éléments de charge mentale ? (plaintes, absences ...)<input type="checkbox"/> Existe-t-il des réunions de synthèse ou de régulation ? Avec un psychologue ?<input type="checkbox"/> Existe-t-il une supervision de la hiérarchie ? Quel soutien est offert aux salariés ?<input type="checkbox"/> Les salariés sont-ils formés à l'accompagnement social et psychologique ? (quelle formation continue envisager ?)<input type="checkbox"/> Quelles procédures de recrutement et d'intégration existe-t-il ?<input type="checkbox"/> Le travail est-il valorisé ?<input type="checkbox"/> Comment est vécu le travail de nuit ?<input type="checkbox"/> Y a t-il du travail isolé ?

Agents infectieux

	Risque de contamination microbienne
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Repérer les situations de risques infectieux<input type="checkbox"/> Donner aux salariés les moyens de se protéger	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Les salariés sont-ils à jour de leurs vaccinations obligatoires ?<input type="checkbox"/> Les salariés connaissent-ils les risques infectieux et les voies de propagation des agents bactériologiques ?<input type="checkbox"/> Quelle formation /information a été dispensée par la médecine du travail ?<input type="checkbox"/> Existe-t-il un cahier de liaison ? Les salariés prennent-ils le temps de le lire ?<input type="checkbox"/> Ont-ils des gants, des masques à leur disposition ?<input type="checkbox"/> Respectent-ils les règles d'hygiène ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat

S'interroger

Transport et trajet

- Limiter le plus possible les trajets
- Prévoir des temps de récupération avant la prise d'un véhicule en cas de situation difficile émotionnellement

Risque d'accidents de la circulation et fatigue

- Tient-on compte des distances parcourues, des moyens de transport utilisés, du temps nécessaire pour se rendre d'un lieu à un autre ?
- Est-ce que le transport de personnes "instables" se fait avec un accompagnateur en plus du conducteur ? Sinon, dans quelle condition s'effectue-t-il ?

Chutes

- Disposer des équipements de travail adaptés
- S'assurer que l'état des sols est compatible avec un travail en sécurité

Risques d'A.T.

- De quelle manière sont prévues les tâches impliquant des travaux en élévation (nettoyer les vitres, faire le dessus des armoires, travaux de peinture pour l'agent d'entretien) ?
- Quels sont les moyens de prévention pour les sols mouillés ?
- Le lieu de vie est-il encombré par des meubles, des tapis, des objets divers ?
- Quel est l'état de l'éclairage, des escaliers ?
- Quel est l'état des sols ? (pentes, obstacles, trous...)
- Les entrées, escaliers, issues de secours sont-ils libres de tout obstacle ?

Organisation du travail.

- Une meilleure organisation du travail peut permettre de réduire certains risques

Co-facteur fondamental de tous les risques

- Les plannings sont-ils connus suffisamment à l'avance par les salariés ? Changent-ils souvent ?
- Quelle est la procédure de sélection des résidents ? Essaie-t-on de diversifier les pathologies prises en charge ?
- Quelles sont les procédures d'accueil et de recrutement des salariés ? Existe-il un accompagnement spécifique ?
- Comment se fait la répartition du travail ? Tient-on compte de l'expérience professionnelle des salariés ? De l'ergonomie des postes ? Des qualifications des salariés ? Des pathologies rencontrées ? Du degré d'autonomie des résidents ?
- Est-ce que les réunions d'équipe sont régulières ? Existe-t-il un ordre du jour ? Comment fait-on remonter les informations du terrain ? Les procédures et consignes de la structure sont-elles bien connues ?
- Comment sont gérés les délais "d'intervention", les fréquences "d'intervention" ? La rotation des salariés est-elle utilisée chez les résidents les plus difficiles ?
- Comment se font les échanges de savoir-faire et pratiques entre agents et notamment les plus expérimentés et les nouveaux arrivants dans la profession ?

Points clés indicatifs (non exhaustifs) pour l'évaluation des risques

Obligations de résultat

S'interroger

Conditions d'environnement (thermique et sonore)

	Risque d'A.T. et de M. P.
<input type="checkbox"/> Mettre à disposition des vêtements adaptés, couvrir des passages extérieurs, changer l'itinéraire...	<input type="checkbox"/> Existe-t-il des lieux où le niveau sonore est élevé (salle à manger)? Avez-vous déjà fait une estimation du niveau sonore? Pouvez-vous intervenir sur l'organisation et les locaux pour limiter le bruit?
<input type="checkbox"/> Procéder à des isolations phoniques	<input type="checkbox"/> Est-ce que les salariés sont souvent conduits à traverser des zones ayant des températures différentes? (couloir entre 2 appartements, passage non abrité entre deux bâtiments...)

Outils de travail

	Risques liés aux équipements (blessures)
<input type="checkbox"/> Eviter les risques d'accidents	<input type="checkbox"/> Est-ce que les risques liés aux travaux domestiques ont été réduits (coupure, brûlures lors de préparation de repas)? <input type="checkbox"/> Est-ce que les salariés sont formés aux appareils (lève malade, lit médicalisé) mis à leur disposition?

Travail sur informatique

	Fatigue nerveuse visuelle et posturale
<input type="checkbox"/> Siège ergonomique	<input type="checkbox"/> Est-ce que l'écran a des reflets?
<input type="checkbox"/> Organisation des rythmes de travail	<input type="checkbox"/> Est-ce que la hauteur du siège est adaptée par rapport à la hauteur du bureau? Est-ce que le dos est en appui?
<input type="checkbox"/> Filtre pour écran	

Transfert et déplacements

	Risque musculaire (lombalgies, sciatiques, tendinites...)
<input type="checkbox"/> Faciliter la mise en place des aides techniques	<input type="checkbox"/> Le lieu de vie est-il encombré?
<input type="checkbox"/> Former le personnel	<input type="checkbox"/> Existe-t-il des aides techniques (barre d'appui, siège de douche...)? <input type="checkbox"/> Quelles solutions pour faciliter les déplacements des résidents invalides ont été apportées? (fauteuil roulant...). Les solutions sont-elles adaptées à l'ergonomie des locaux de travail? <input type="checkbox"/> Comment a été évaluée l'autonomie de la personne?

Agressions

	Risque d'A.T. et de M. P.
<input type="checkbox"/> Former le personnel à la gestion de l'agressivité	<input type="checkbox"/> Est-ce que les situations à risque où un salarié se retrouve seul avec un résident difficile ont été supprimées? <input type="checkbox"/> Est-ce que les salariés ont été formés à la gestion du stress? <input type="checkbox"/> Savent-ils identifier facilement une situation en train de dégénérer?

Co-activité

	Risques liés à l'intervention ponctuelle d'autres professionnels
<input type="checkbox"/> Favoriser le passage des informations	<input type="checkbox"/> Est-ce que les intervenants extérieurs ont connaissance des modalités du plan de prévention les concernant (lorsqu'il existe)? <input type="checkbox"/> Comment se fait le passage des informations?

Compte-rendu d'évaluation des risques en entreprise

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail : **Coordinatrice dans un foyer de handicapé moteur**
 Rédacteur : **Employeur**
 Personnes associées à l'évaluation des risques : **Référent PRP, direction, et coordinatrice**
 date évaluation des risques du **20 mars 2004**

Description des phases de travail	Dangers ou facteurs de risques identifiés	Description des risques, Modalités d'exposition aux dangers	Description des moyens de prévention existants	Satisfaisant	À améliorer	À redéfinir
Relation avec le résident	RISQUE D'AGRESSION VERBALE ET PHYSIQUE	Certains résidents n'acceptant pas leur pathologie, sont très exigeants, irritables, voire violents.	"décompression à chaud" avec l'équipe afin d'évacuer immédiatement la charge émotionnelle		X	
	CHARGE MENTALE (DEPRESSION, ET ALTERATION DE L'HUMEUR)	La confrontation régulière avec des résidents fortement handicapés ou malades, dans des situations précaires est parfois difficile. La gestion des décès l'est également.	Supervision régulière avec un psychologue Discussion avec l'équipe "à chaud" afin d'évacuer immédiatement la charge émotionnelle		X	
Relation avec la famille et le réseau institutionnel	CHARGE MENTALE (REMISE EN QUESTION, DEMOTIVATION)	Les relations avec la famille sont parfois difficiles, surtout si elle n'est pas à l'origine du choix du placement du résident. La famille est de plus en plus exigeante face aux structures d'accueil.	Valorisation du métier lors des réunions de travail interne.		X	
Relation avec l'équipe	RISQUE DE CONFLITS INTERNES	La coordinatrice s'occupe de la gestion des plannings et de la régulation interne informelle des salariés, ce qui est une source de stress et de critiques.	Régularité dans les plannings. Organisation de son travail. Souci permanent d'équité dans la répartition des tâches.		X	
Déplacement professionnel	RISQUE TRAJET/TRANSPORT	La coordinatrice se déplace parfois avec les résidents. Le risque d'accident est d'autant plus élevé si elle est seule, ou l'état pathologique du résident peut détourner son attention de la route.	Contrôle régulier de l'état des véhicules. Éviter dans la mesure du possible les trajets seuls avec un résident. Privilégier le transport par une entreprise spécialisée		X	
Travail informatique	RISQUE DE FATIGUE VISUELLE ET POSTURALE	La coordinatrice doit rédiger des rapports sur les résidents. Elle concentre son travail informatique sur une même journée	Pause Revoir l'organisation du travail.			X
Déplacements dans la structure	RISQUE DE CHUTE	Les escaliers reliant les différents niveaux sont étroits et les marches ne sont pas très hautes, lors de déplacements rapides, le risque de chute est important.	Consignes interdisant de courir dans les escaliers			X
Activités diverses dans la structure	RISQUE INCENDIE	Certains salariés fument. Existence d'équipements avec de l'oxygène.	Extincteur. Procédure d'évacuation. Consigne d'urgence et de sécurité affichées			X

REMARQUES

Décrire les phases de travail consiste à énumérer l'ensemble des activités du salarié sans omettre les activités, exceptionnelles... L'identification des dangers ou des facteurs de risques peut se baser, pour chacune des phases de travail, sur la liste indicative jointe ; les dangers une fois identifiés pourront être caractérisés ou mesurés. La description détaillée des modalités d'exposition aux dangers est nécessaire pour déterminer les actions de prévention adaptées qui figureront dans le plan d'action. La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.
 Liste indicative des dangers ou des facteurs de risques : éclairage, bruit, ambiance thermique, agents biologiques, risque chimique et cancérogène, aération-ventilation, électricité, manutention manuelle, organisation du travail, circulation, rayonnements ionisants, opération de maintenance, écrans de visualisation, risque incendie-explosion, coactivité avec des entreprises extérieures, ergonomie du poste de travail, équipements de travail, équipements de travail, charges mentales...

Programme d'actions de prévention

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail :

Coordinatrice dans un foyer de handicapé moteur

Personnes associées à l'évaluation des risques : Référent PRP, direction, et coordinatrice

Rédacteur :

Date évaluation des risques du 20 mars 2004

Risques identifiés

Risques identifiés	Mesures de prévention	Délaï d'exécution	Personne chargée de l'action
Relation avec le résident RISQUES D'AGRESSION VERBALE ET PHYSIQUE	<p>O : Mettre en place des réunions d'équipe régulières afin d'échanger sur les problèmes rencontrés</p> <p>O : Mettre en place une charte de bonne pratique ou de bonne relation avec la famille</p> <p>P : Formation sur les échanges de pratiques et à la gestion des situations conflictuelles</p> <p>O : Intervention à deux salariés auprès des résidents "exigeants"</p>	<p>1 mois</p> <p>6 mois</p> <p>3 mois</p> <p>Immédiat</p>	<p>Direction</p> <p>Direction et équipe entière</p> <p>Direction</p> <p>La salariée</p>
Relation avec le résident CHARGE MENTALE (DEPRESSION, ET ALTERATION DE L'HUMEUR)	<p>O : Gestion du stress par la mise en place de groupes d'expression</p> <p>O : Favoriser le travail en équipe, répartir les cas les plus difficiles sur plusieurs salariés aptes à les gérer</p> <p>P : Formation à la prise en charge psychologique et à la "bonne distance" professionnelle</p>	<p>3 mois</p> <p>3 mois</p> <p>6 mois</p>	<p>Direction</p>
RISQUE INCENDIE	<p>O : Désignation d'un responsable incendie par étage</p> <p>O : Exercice incendie trimestriel d'évacuation</p> <p>T : Vérification du positionnement des extincteurs et de leur entretien</p>	<p>Immédiate Trimestriel 3 mois</p>	<p>Direction</p>
FATIGUE VISUELLE	<p>T : Repositionner l'ordinateur en fonction de l'éclairage naturel ou/et filtre sur écran, remplacement des écrans par des écrans plats et/ou</p> <p>O : Répartir le travail informatique sur la semaine</p>	<p>1 mois</p> <p>1 mois</p>	<p>Direction</p> <p>Direction Coordinatrice</p>
RISQUE DE CHUTE	<p>T : Revoir le revêtement des marches extérieures</p>	<p>3 mois</p>	<p>Agent d'entretien</p>

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.

T : Technique • O : Organisationnelle • P : Personnelle

Compte-rendu d'évaluation des risques en entreprise

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail: **ASH pour la tâche de la "toilette"**

Rédacteur: **Employeur**
 Personnes associées à l'évaluation des risques: **Référent PRP, direction, et ASH**
 date évaluation des risques du **20 mars 2004**

Description des phases de travail	Dangers ou facteurs de risques identifiés	Description des risques, Modalités d'exposition aux dangers	Description des moyens de prévention existants	Satisfaisant	A améliorer	A redéfinir
	RISQUE DE CHUTE	Lorsque le patient est lourd, une chute est possible pour l'ASH qui l'aide	Prises d'appui systématiques	X		
Déplacement dans les couloirs et les escaliers	RISQUE DE CHUTE	Les déplacements se font dans la précipitation, les couloirs et escaliers étant nombreux, le risque de tomber est important	Chaussures adaptées		X	
Aide à la douche	AFFECTION DU RACHIS LOMBAIRE, ATTEINTE MUSCULO-SQUELETTIQUE, CHUTE PAR GLISSADE OU DESEQUILIBRE	Pendant la douche, le sol est trempé, les résidents s'appuient sur l'ASH qui doit également les laver, les essuyer (en tenant la serviette et se baissant fréquemment), le risque de chute est important surtout dans les douches les moins adaptées	formation geste et posture; chaussures adaptées			X
		La manipulation dans des conditions difficiles est source de mauvaise posture, provoquant des douleurs diverses			X	

REMARQUES

Decrire les phases de travail consiste à énumérer l'ensemble des activités du salarié sans omettre les activités occasionnelles, exceptionnelles... L'identification des dangers ou des facteurs de risques peut se baser, pour chacune des phases de travail, sur la liste indicative jointe ; les dangers une fois identifiés pourront être caractérisés ou mesurés. La description détaillée des modalités d'exposition aux dangers est nécessaire pour déterminer les actions de prévention adaptées qui figureront dans le plan d'action. La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps. Liste indicative des dangers ou des facteurs de risques : éclairage, bruit, ambiance thermique, agents biologiques, risque chimique et cancérogène, aération-ventilation, électricité, manipulation manuelle, organisation du travail, circulation, rayonnements ionisants, opération de maintenance, écrans de visualisation, risque incendie-explosion, coactivité avec des entreprises extérieures, ergonomie du poste de travail, équipements de travail, charges mentales...

Programme d'actions de prévention

Désignation de l'activité, de l'unité ou du poste de travail:
 Rédacteur:

ASH pour la tâche de la toilette
 Personnes associées à l'évaluation des risques : Référent PRP, direction, et ASH
 Date évaluation des risques du 20 mars 2004

Risques identifiés	Mesures de prévention	Délai d'exécution	Personne chargée de l'action
Relation avec le résident STRESS, RISQUES D'AGRESSION VERBALE ET PHYSIQUE	O : Permettre d'échanger plus souvent sur les problèmes rencontrés lors de réunions O : Revoir l'usage de la télésurveillance pour les résidents T : Prévoir un système de bip particulier pour les demandes des résidents les plus grabataires	1 mois 3 mois 6 mois	Direction et équipe Direction et équipe Direction
Relation avec le résident DEPRESSION REACTIONNELLE	P : Mise en place d'un suivi par un psychologue à la demande des salariés	6 mois	Direction
RISQUE DE CHUTE	T : Obligation de porter des chaussures adaptées et mise en place de téléphone sans fil permettant au personnel de communiquer et ainsi limiter les déplacements O et T : Adaptation ergonomique des douches : possibilités d'appui (poignée fixée au mur), sol de douche anti dérapant...	immédiate 6 mois 6 mois	Direction Direction Direction et équipe
AFFECTION DU RACHIS LOMBAIRE, ATTEINTE MUSCULO-SQUELETTIQUE, CHUTE PAR GLISSAGE OU DESEQUILIBRE	T : adaptation des douches, mise en place d'appui dans les chambres des résidents âgés	6 mois	Direction et équipe

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.
 T : Technique • O : Organisationnelle • P : Personnelle

Principes généraux de prévention de la loi 1991 (Article L. 230-2 du code du travail)

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

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

Décret du 5 novembre 2001 (Article R. 230-1 du Code du Travail)

"L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III a) de l'article L.230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L.236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L.236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L.236-4. Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou à

défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L.231-2."

La circulaire d'application du dit décret rappelle la méthodologie générale de la démarche de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise. Le présent guide reprend la méthodologie proposée par la circulaire.

Pour information, certains risques font l'objet d'une réglementation spécifique et demande une évaluation spécifique, par exemple

■ Risques liés à la manutention manuelle des charges	art R231-68 du code du travail
■ Risques et nuisances liés au bruit	art R232-8-1
■ Risques liés à l'utilisation d'écran	décret du 14 mai 1991
■ Risques liés aux situations de co-activité	décret du 20 février 1992 (plan de prévention) arrêté du 26 avril 1996 (protocole de sécurité)
■ Risques électriques	Décret du 14 novembre 1988

Pour vous aider à évaluer vos risques dans votre structure, vous pouvez également vous appuyer sur les documents édités par l'INRS, la médecine du travail et l'ANACT qui selon les cas peuvent vous apporter des éclairages spécifiques sur certains risques connus dans la profession (cf. bibliographie jointe)

Évaluation des risques en entreprise

FEUILLET 1

Article L. 230-2 du code du travail

et programmation des actions de prévention

Nom :

Raison sociale :

Adresse :

Activité de l'entreprise :

Effectif total :

dont CDI :

Intérimaires :

CDD :

Salariés d'entreprises extérieures :

Existence d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ? Oui Non Sans objet

Existence de délégués du personnel : Oui Non

Le CHSCT (ou les délégués du personnel) a-t-il été consulté ? Oui Non

Nom du chef de projet : _____

Description succincte de la démarche mise en œuvre par l'entreprise (participants au groupe de travail, nombre de réunions, moyens alloués,...) :

Listes des documents à tenir à disposition de l'inspection du travail :

- compte rendu de l'évaluation des risques,
- programme d'actions de prévention,
- avis du CHSCT ou des délégués du personnel,
- avis du médecin du travail,
- autres documents utiles.

PERSONNES ASSOCIÉES À L'ÉVALUATION DES RISQUES :

DATE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES :

MOYENS DE PRÉVENTION EXISTANTS

DESCRIPTION

SATISFAISANT

À AMÉLIORER

À REDÉFINIR

La description des moyens de prévention existants a pour finalité : de les lister et de vérifier leur pertinence. Même quand ils sont jugés satisfaisants, il est utile de les noter pour pouvoir suivre leur évolution dans le temps.

écologique, aération-ventilation, électricité, manutention manuelle, organisation du travail, circulation, rayonnements ionisants, opérations de maintenance, charges mentales...

Programme d'actions de prévention

FEUILLET 3

A dupliquer autant que de besoins

Remplir une fiche par activité, unité ou poste de travail

DÉSIGNATION DE L'ACTIVITÉ, DE L'UNITÉ OU DU POSTE DE TRAVAIL : RÉDACTEUR :

ATELIER OU SERVICE :

PERSONNES ASSOCIÉES : DATE :

RISQUES IDENTIFIÉS	MESURES DE PRÉVENTION	DÉLAI D'EXÉCUTION	PERSONNE CHARGÉE DE L'ACTION
-----	TECHNIQUES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	ORGANISATIONNELLES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	PERSONNEL	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	TECHNIQUES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	ORGANISATIONNELLES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	PERSONNEL	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	TECHNIQUES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	ORGANISATIONNELLES	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----
-----	PERSONNEL	-----	-----
-----		-----	-----
-----		-----	-----

CONTACTS UTILES en Provence Alpes Côte d'Azur

Les contacts utiles dans le département des Alpes-Maritimes figurent page suivante.

Services de l'État

DRTEFP 180 Avenue du Prado 13285 MARSEILLE Cedex 8 Tél. 04 91 15 12 12

Ou Contacter l'Inspection du Travail de votre département

MIRT MO (Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre)

180 Avenue du Prado 13285 MARSEILLE Cedex 8 Tél. 04 91 15 12 99

Site DRTEFP/DDTEFP : www.sdtefp-paca.travail.gouv.fr

Site de la Prévention : www.sante-securite-paca.org

Site internet d'information juridique : www.legifrance.fr

Organisation Professionnelle

URIOPSS 54 rue Paradis 13286 marseille cedex 06 • Tél. 04 96 11 02 35

Préventeurs

ACT Méditerranée Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Europarc de Pichaury.Bt C1. 13856 Aix en Provence cedex 3.

Site internet : www.anact.fr Tél. 04 42 90 30 20

CRAM Sud Est

35 rue Georges – 13 385 Marseille cedex 20 Site internet : www.cramse-preges.org

Service de documentation : Tél : 04 91 85 85 36

Il existe une antenne de la CRAM dans chaque département.

Afin de procéder aux contrôles de conformité et aux vérifications périodiques (électricité, équipements de travail, aération, bruit etc.), vous pouvez faire appel aux organismes et personnes agréés dont une liste se trouve sur le site de l'INRS (www.inrs.fr) ou bien auprès des sections d'inspection du travail dont dépend votre établissement.

QUELQUES REPÈRES pour aller plus loin...

Agir sur L'exposition aux risques professionnels - Intégrer organisation du travail et prévention • M. Berthet, A.M. Gauthier • Éditions Liaisons et ANACT • 2000

Agir sur La charge de travail • B. Poète, T. Rousseau • Éditions Liaisons et ANACT • 2003

Toutes les références suivantes sont éditées par l'INRS

Risque électrique

L'électricité-Comment s'en protéger ED548

Risque incendie

Prévention des incendies sur les lieux de travail – Aide mémoire juridique TJ 20

Risque infectieux

Se laver les mains ? ED869

Seringues abandonnées et risques infectieux en cas de piqûre accidentelle – Fiche médico-technique DMT 4°tri 1996 – n°68

Risque posture et manutentions manuelles

Le dos, mode d'emploi ED761

Les sièges de travail – ED70

L'aménagement des bureaux ED23

Méthode d'analyse des manutentions manuelles ED 862

Risque routier

Prévenir les risques dans les déplacements professionnels ED4099

Risque routier encouru par les salariés ED877

Accidents de la route : première cause d'accident mortel du travail ED861

Risque chimique

Risque chimique pendant les travaux de nettoyage ED59

Utilisation des produits chimiques ED744

Divers

Éclairage artificiel au poste de travail ED85

Éclairage naturel ED82

Face aux accidents : analyser, agir ED833

Un truc dans l'œil, que faire ? ED817

Tous acteurs pour prévenir les TMS ED876

Documentation INRS fournie sur demande par le service prévention des risques professionnels de la CRAM 35 rue George 13386 Marseille cedex 20



La Prévention en Action

Le guide "Structures d'hébergement" est le résultat d'un travail collectif (*Tosca 06*) mené dans le département des Alpes-Maritimes qui a réuni les organismes suivants :

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES :

URIOPSS Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
54 rue Paradis 13286 MARSEILLE cedex 06 • Tél. 04 96 11 02 35

UPA Boulevard Georges Pompidou Immeuble Var 3000
06700 SAINT-LAURENT-DU-VAR • Tél. 04 93 31 91 90

UPE Immeuble Cap Var 273, Av Georges Guynemer
06700 SAINT-LAURENT-DU-VAR • Tél. 04 92 27 27 60

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS :

CFDT 12, boulevard Delfino 06300 NICE • Tél. 04 93 26 52 32

CFE-CGC 81 rue de France 06000 NICE • Tél. 04 93 88 86 88

CFTC 81, rue de France 06000 NICE • Tél. 04 93 82 29 43

CGT 4, place Saint-Francois 06300 NICE • Tél. 04 92 47 71 10

CGT-FO 63, boulevard Gorbella 06102 NICE cedex 2 • Tél. 04 93 84 40 50

SERVICES DE SANTÉ DU TRAVAIL :

AMETRA 06 28, boulevard de Riquier 06300 NICE • Tél. 04 92 00 24 70

APAMETRA 6, Rue du Dr Richelmi 06300 NICE • Tél. 04 92 00 38 40

CMTI 5/7 rue Delille 06000 NICE • Tél. 04 93 62 74 62

DDTEFP 06 Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CADAM Route de Grenoble
BP 3311 06206 NICE cedex 3 • Tél. 04 93 72 49 49

ACT Méditerranée Europarc de Pichaury 1330 rue Guilibert de la Lauzière BT C1
13856 Aix en Provence cedex 3 • Tél. 04 42 90 30 20

Ce guide a pu être réalisé grâce à la participation active des structures d'hébergements des Alpes-Maritimes.

Ce guide a été construit sur la base du guide national "Évaluer pour prévenir, comprendre pour réagir" élaboré par :

- Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.
- Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
- Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer
- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT/ARACT)
- Mutualité sociale agricole (MSA)
- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et de travaux publics (OPPBTP)
- Institut maritime de prévention (IMP)

Tosca 06

Travail Opérationnel de Suivi, de Conseil et
d'Accompagnement dans les Alpes Maritimes