

ORGANISER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**Guide pratique du management
de la santé et de la sécurité au travail
dans les petites et moyennes entreprises**

Pourquoi un guide pratique du management de la Santé Sécurité au Travail à destination des petites et moyennes entreprises ?

Ce document a été conçu pour aider les PME/PMI à conduire une démarche de progrès en matière de santé et de sécurité au travail. S'il a été possible de tenir compte de l'expérience des grandes entreprises dans ce domaine, avec les adaptations nécessaires, il faut garder à l'esprit les spécificités des petites et moyennes entreprises.

Pour autant, les principes généraux de prévention du Code du Travail (Livre II, Titre III, Chapitre préliminaire) sont applicables à toutes les entreprises. En effet, depuis la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 portant transposition de la directive cadre européenne n° 89/391 du 12 juin 1989, l'article L. 230-2 du Code du Travail stipule que :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'obligation porte donc bien sur la mise en place d'une organisation de la prévention dans l'entreprise. L'approche que nous développons dans ce guide propose de partir d'une évaluation des risques dans l'entreprise, puis d'engager un programme d'actions. La démarche demande à être régulièrement réitérée pour une amélioration continue de la prévention dans l'entreprise.

Par ailleurs, le système de management de la prévention des risques professionnels doit pouvoir s'articuler facilement avec les autres démarches d'organisation qui peuvent déjà exister. Par exemple, les normes Qualité ISO 9000 ou Environnement ISO 14000.

Quel intérêt d'intégrer la prévention des risques professionnels à la stratégie des PME/PMI ?

La santé dans l'entreprise, c'est la santé de l'entreprise !

Le fait d'intégrer la prévention des risques professionnels à la stratégie d'entreprise permet non seulement d'améliorer les performances de santé et de sécurité, mais aussi d'avoir un impact sur les conditions de travail et les relations sociales dans l'entreprise, de jouer à terme sur un ensemble de facteurs moins visibles comme la satisfaction des salariés, la qualité de la production, l'image de marque, etc.

Mais pour observer une amélioration de l'efficacité globale de l'entreprise, il est nécessaire que les mesures de prévention mises en œuvre entrent dans le cadre d'un programme d'actions cohérent qui soit l'objet d'une approche concertée avec l'ensemble des acteurs concernés.

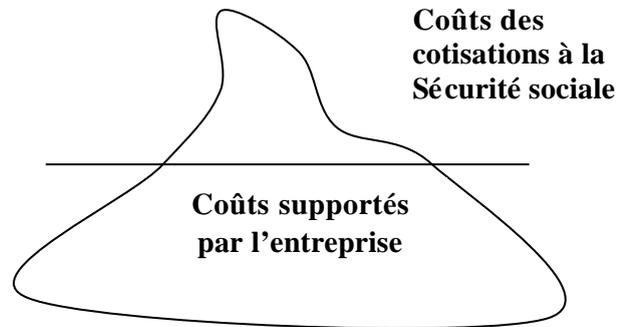
Le coût des accidents et maladies professionnelles

Au-delà des enjeux humains de la prévention des risques professionnels, il n'est plus à démontrer que les accidents du travail et les maladies professionnelles correspondent à des enjeux financiers importants.

Les coûts directs sont généralement bien connus car ils correspondent aux cotisations payées par l'entreprise à la Sécurité sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Au contraire, les coûts indirects sont moins bien perçus si bien que Heinrich du Bureau international du travail a proposé une « théorie de l'iceberg » pour illustrer cet aspect des accidents du travail. Selon lui, en moyenne, les coûts indirects représentent le quadruple des coûts directs.

Quels sont ces coûts indirects ?

Frais médicaux de premiers soins, de transport, salaire du premier jour de l'accidenté à la charge de l'entreprise, indemnités complémentaires du salaire versées par l'entreprise, dommages matériels et frais de remise en ordre, temps perdus par les autres salariés, augmentation des frais de gestion du personnel (heures supplémentaires, remplaçant...), pertes de production et de rendement, retards de livraison, visites de reprise, frais administratifs, etc.

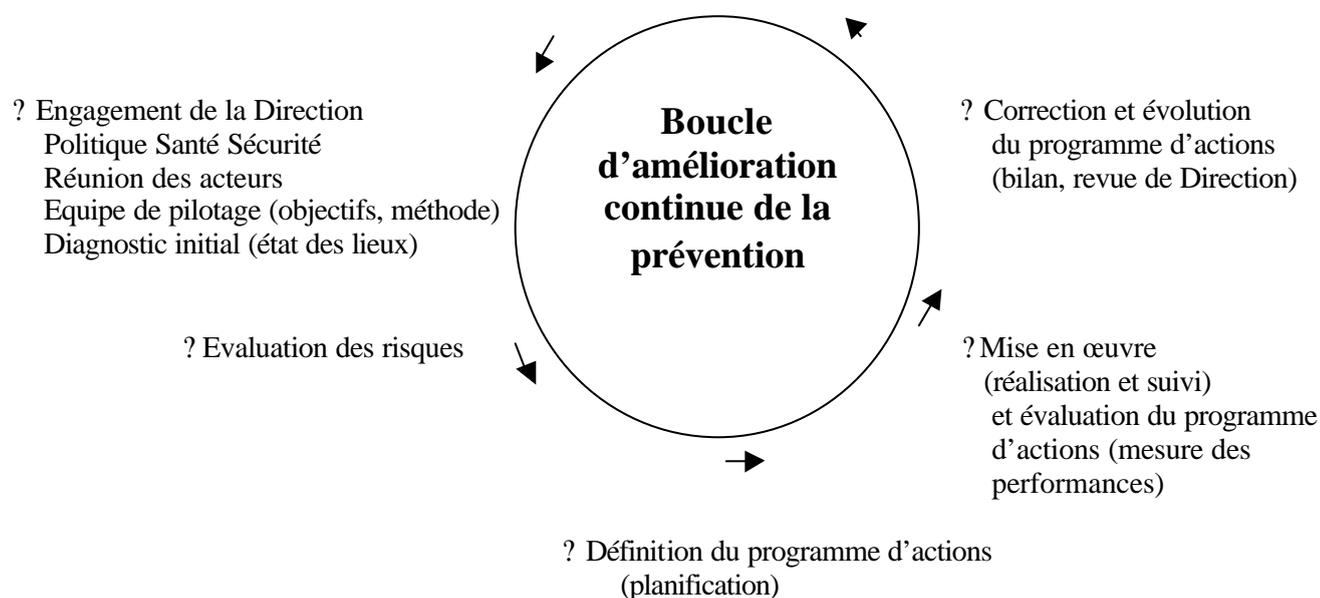


Le management de la santé et de la sécurité au travail est un facteur de compétitivité de l'entreprise.

Le management de la prévention des risques professionnels

La boucle d'amélioration continue de la prévention

Les principes fondamentaux du management sont décrits à travers de nombreux modèles. Un modèle bien connu est le cycle d'amélioration continue fonctionnant déjà dans le cadre des démarches qualité et environnement. Un schéma possible de cette boucle d'amélioration continue est le suivant :



Ce schéma positionne et relie entre elles les différentes phases constitutives d'une boucle d'amélioration continue de la prévention des risques.

Après une phase initiale de mobilisation des acteurs et d'état des lieux dans l'entreprise, la programmation des actions de prévention des risques professionnels et la mesure des performances santé sécurité réalisées permettent d'affiner les objectifs et de progresser vers l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Reprenons une à une les différentes étapes de la démarche d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels.

1. Engagement de la Direction – Réunion des acteurs – Diagnostic initial

Les employeurs ou chefs d'établissement sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés dans l'entreprise. Pour assumer cette responsabilité, la Direction doit se doter d'une organisation adaptée.

Dans l'entreprise, cette organisation définie par la politique santé et sécurité au travail se doit d'être en cohérence avec les démarches de management, de la qualité et de l'environnement qui peuvent être déjà en application. En particulier, certains documents ont intérêt à être communs : par exemple l'engagement de la Direction qui se présente généralement comme une charte Santé Sécurité Environnement Qualité, les fiches de dysfonctionnements, les fiches d'actions correctives, etc.

La Direction, qui a le pouvoir de décision, doit définir et annoncer clairement la politique santé-sécurité et l'engagement de l'entreprise.

La politique prend en compte le respect des exigences réglementaires et normatives, ainsi que des prescriptions auxquelles l'établissement souscrit. Cette politique sera construite en concertation avec les représentants des salariés.

Pour une plus grande efficacité, la Direction pourra valablement mettre en place une équipe composée de salariés venant de différents secteurs de l'entreprise (production, maintenance...) et à différents niveaux hiérarchiques (encadrement, maîtrise, opérateurs...).

Des acteurs externes apportant leurs connaissances peuvent être associés autant que possible : médecin du travail, services extérieurs, ingénieur conseil, ergonomes, etc.

A ce stade, il est utile de prévoir une structure documentaire accessible à tous : encyclopédie Hygiène et Sécurité, monographies, revues, etc.

Une revue initiale est conduite afin de faire le point sur les exigences réglementaires applicables au site en matière de santé et de sécurité. Toutes les autres exigences auxquelles l'entreprise souscrit sont identifiées.

Cette revue initiale vise aussi à connaître précisément les dispositions santé sécurité déjà en place dans l'entreprise. C'est l'état des pratiques dans l'entreprise. Il est important d'appréhender aussi les connaissances, les représentations ou encore les attitudes à l'égard des risques pour la sécurité et la santé des salariés (par exemple faire remplir une fiche d'expression à chacun des salariés).

Enfin, il faut dresser un état comparatif du niveau d'accidentabilité qui représente l'information non nécessairement la plus accessible, mais la moins sujette à controverse.

Les sources d'information suivantes pourront être analysées : les accidents du travail et les maladies professionnelles, les incidents et les dysfonctionnements, la fiche d'entreprise du médecin du travail, les constats de non-respect de la réglementation, les audits de sécurité, les analyses de l'activité de travail, les rapports d'organismes agréés, les consignes, bilans et rapports divers.

2. Évaluation des risques

L'obligation d'évaluation des risques et de programmation des actions de prévention a vu sa nécessité renforcée par certaines évolutions :

- l'apparition de nouvelles technologies ;
- l'apparition de nouveaux produits ;
- l'apparition de nouvelles organisations du travail ou des entreprises (flux tendu...) ;
- l'augmentation de la gravité des accidents du travail et du nombre des maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, etc.) ;
- le développement de l'accidentabilité liée au statut (CDD, intérim...), à l'expérience, à la qualification, à l'organisation du travail ;
- l'augmentation des rythmes de travail, de la pression psychologique, du stress, du travail sous contrainte de temps ;
- la durée excessive du travail et des trajets.

Le diagnostic initial (ou état des lieux) permet de cerner les postes de travail ou les risques qui feront l'objet d'une évaluation prioritaire. L'évaluation des risques de l'activité de travail (poste, atelier...) sera effectuée selon l'organisation de l'entreprise et comprendra : l'identification et le recensement des dangers, l'analyse des modalités d'exposition des salariés à ces dangers.

Il importe d'avoir présentes à l'esprit certaines notions fondamentales dans le cadre d'une démarche de prévention, notamment la position qu'occupe le risque entre le danger et l'accident dans le processus accidentogène.

Le danger	Le risque et son évaluation	Accidents du travail/Maladie professionnelle
<p>Le danger est la propriété, ou capacité intrinsèque, par laquelle une chose (par exemple matières, matériel, mais aussi méthodes et pratiques de travail) est susceptible de causer un dommage.</p>	<p>Le risque est constitué par l'exposition d'un salarié à un danger</p> <p>L'évaluation des risques est l'étude de tous les aspects du travail afin de détecter les risques encourus par le personnel à travers l'identification des dangers et l'analyse des modalités d'exposition des salariés à ces dangers.</p>	<p>L'accident du travail, la maladie professionnelle et, par extension, l'incident sont des faits concrets qui permettent par leur étude d'éviter qu'ils ne se reproduisent à l'identique : c'est le retour d'expérience.</p>

L'évaluation des risques repose sur la compréhension de l'activité du salarié, éventuellement complétée par des mesures physiques des nuisances. Elle prend en compte :

- (a) les conditions techniques (matériel, technologie, flux, matières et produits, locaux et installations, environnement...);
- (b) les aspects organisationnels (management, gestion financière, organisation du travail, politique et service de prévention, gestion des entreprises intervenantes, effectifs, durée du travail...);
- (c) les caractéristiques du personnel (qualification, statuts, compétences, aptitude médicale, formation, information et instruction, concertation, relations sociales...).

L'association directe du ou des salariés concernés sera, dans la plupart des cas, nécessaire. Elle se combinera à une observation des situations concrètes de travail. De la même manière, l'analyse des modalités d'exposition appelle la participation de chacun : opérateurs, maîtrise, encadrement, représentants du personnel.

L'analyse de l'activité de travail est indispensable pour recueillir les informations nécessaires à l'évaluation du risque encouru. Car dans l'étude du travail tel qu'il est prescrit, on ne voit pas apparaître les dysfonctionnements et les situations inhabituelles qui sont pourtant le quotidien de toute activité de travail.

3. Définition du programme d'actions

La connaissance des risques n'est pas une fin en soi et la transformation de cette connaissance en action, c'est-à-dire la modification des situations de travail, reste parfois un maillon faible du processus de prévention. La réussite dans le passage à l'action suppose un choix judicieux des mesures à appliquer, un suivi suffisamment rigoureux et des évaluations pertinentes.

Une bonne évaluation des risques permet aisément de se fixer des objectifs et de prendre les mesures de prévention appropriées pour atteindre ces objectifs. Il faudra néanmoins veiller à viser des cibles et des objectifs réalistes, autrement dit, agir d'abord sur ce qui peut changer rapidement et apporter immédiatement une amélioration à la situation de risque. De petites améliorations ponctuelles dans les conditions de travail et l'élimination de facteurs potentiels de risque ne s'accompagnent pas toujours de coûts importants ni sur le plan financier, ni dans la gêne qu'un changement d'habitude peut générer pour le travailleur.

L'éventail des mesures disponibles est large et extrêmement diversifié. Le choix devra être fait en concertation avec les salariés concernés. Un choix judicieux des mesures à appliquer constitue le premier facteur qui conditionne la réussite d'un plan de prévention. La qualité d'une mesure de prévention peut être appréciée à l'aide de différents critères.

C'est à partir de l'ensemble de ces critères qu'il est possible de comparer chacune des mesures proposées. Les choix définitifs sont alors le terme d'un compromis. Il ne faut pas perdre de vue que le plan de prévention doit pouvoir se fonder sur :

- la faisabilité pour la hiérarchie,
- la crédibilité pour les salariés concernés dans leurs situations de travail,
- l'efficacité pour l'ensemble de l'entreprise, en harmonie avec les autres objectifs mis en œuvre.

4. Réalisation et suivi du programme d'actions – Mesures des performances

Le choix des mesures de prévention resterait évidemment lettre morte s'il n'était accompagné d'un processus décisionnel autorisant sa mise en application. La négociation est ici importante car différents intérêts sont en jeu.

Pour aboutir avec efficacité à la réalisation du programme d'action, la hiérarchie doit animer et gérer la sécurité dans l'entreprise comme elle le fait pour ses autres responsabilités. Elle doit s'appuyer sur la participation active des personnels concernés, en veillant à encourager l'initiative et à préserver un espace de liberté pour les individus en situation de travail. A tous les niveaux de l'organisation, le personnel est responsabilisé et sensibilisé aux risques professionnels. Pour cela, les compétences sont définies et les formations correspondantes sont dispensées.

La communication est un des aspects essentiels pour la bonne marche du programme d'actions de prévention au sein de l'entreprise. La communication recouvre notamment la circulation des informations en matière de santé et de sécurité au travail (affiches, documents...), la possibilité d'effectuer des échanges internes (réunions, discussions...) ou avec les conseils et services extérieurs à l'entreprise, la concertation et l'implication des salariés. En particulier, la documentation doit être disponible, tenue à jour et adaptée au sujet auquel elle est destinée.

Le suivi de la réalisation est indispensable pour contrôler la mise en application des choix décidés. La notion de suivi varie en fonction de la mesure concernée qui peut être très ponctuelle pour une modification technique ou plus évolutive pour une campagne d'information. Le fait que l'action de prévention s'inscrive en marge des activités quotidiennes doit inciter les responsables à mettre en place un suivi rigoureux des actions de prévention.

Mettre en place des mesures de prévention ne suffit pas. Il faut encore contrôler qu'elles sont réellement applicables et qu'elles atteignent bien le but souhaité. Une mesure de prévention introduit généralement une modification dans la situation de travail, un temps d'adaptation est donc nécessaire. La mise en place de mesure de prévention se fera d'autant mieux que le personnel concerné aura été bien informé des raisons de celle-ci et en comprendra l'intérêt.

La planification des mesures retenues devra indiquer pour chacune des mesures : la nature exacte de la mesure envisagée (information, consigne, mise en place d'un dispositif technique, étude, etc.), les acteurs concernés, le responsable de sa réalisation (ou porteur de projet), les moyens alloués, l'échéancier de réalisation (délais d'exécution...), le responsable du contrôle de l'état d'avancement du projet, etc. Un tel suivi peut ensuite servir de base à l'élaboration périodique d'un bilan de l'action préventive dans l'entreprise (nombre, nature des mesures prises...).

La mesure des performances permet de valider les actions engagées (il faut s'assurer de l'utilité des mesures de prévention réalisées), de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs. En outre, la mesure des performances s'attache à suivre des indicateurs d'anticipation (inspections...), statistiques (accidents, incidents, maladies...), etc.

La sélection de ces indicateurs de performance permet une mesure des résultats en matière de santé et sécurité au travail. Pour autant, il ne s'agit pas simplement d'ouvrir et de tenir à jour un registre des accidents survenus, mais bien davantage de constituer un tableau de bord des indicateurs de performances santé sécurité, et notamment pour tout ce qui concerne les troubles, difficultés ou affections qui, habituellement, passeraient inaperçues.

Aboutir à une déclaration pertinente et exhaustive des presque accidents, suivre l'absentéisme, détecter les tensions et conflits au travail et d'une manière générale s'intéresser à toutes les sources d'information qui traduisent un malaise au travail, un manque de dialogue, une motivation déficiente, une mauvaise ambiance... sont autant de critères de performance possibles en la matière.

5. Correction et évolution du programme d'actions

Périodiquement, par exemple une fois par semestre ou par an, la Direction se réunit pour une revue de Direction ou un bilan. La revue de Direction permet un bouclage qui rappelle le caractère permanent du processus. Des risques nouveaux peuvent apparaître, d'autres devenir obsolètes, les mesures de prévention s'épuisent, etc. Rappelons à ce propos qu'une mesure de prévention est souvent limitée dans le temps alors qu'un système de gestion est conçu pour durer.

La revue de Direction s'appuie sur les enregistrements permettant de démontrer la conformité réglementaire et le suivi du programme d'actions. Elle se fonde sur les résultats des audits internes du système de management de la santé et de la sécurité au travail, dont l'objectif est de vérifier que l'ensemble des mesures prises pour manager la santé sécurité dans l'entreprise sont connues et appliquées, et enfin suffisantes, c'est-à-dire efficaces pour atteindre les objectifs.

Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Afin de pouvoir maîtriser et contrôler l'application des dispositions législatives élaborées dans le cadre de la prévention des risques du travail, les Pouvoirs publics ont mis en place, progressivement, une série d'institutions, internes et externes à l'entreprise. Chacune dans un domaine strictement spécifique, avec des prérogatives, des moyens et des pouvoirs limités à leur spécificité, couvre une partie du champ global de la prévention.

- Les acteurs internes : le chef d'entreprise, les salariés, les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel, CE...), le médecin du travail, le service de sécurité.
- Les acteurs externes : l'inspection du travail, la CRAM, l'OPPBTP, l'ANACT, les fédérations syndicales, les autres intervenants extérieurs à l'entreprise (organismes agréés, consultants, universitaires...).

1. Le chef d'entreprise

Le chef d'entreprise est responsable de l'application de la réglementation et de la sécurité du travail :

- pénalement, pour les infractions au Code pénal et au Code du travail ;
- civilement, en particulier en cas de faute intentionnelle ou inexcusable de sa part ou de son préposé.

Il faut rappeler que la loi du 31 décembre 1991 a traduit l'exigence européenne d'une obligation d'évaluation des risques dans l'entreprise, ainsi que d'une programmation des actions de prévention.

En matière de sécurité et d'hygiène au travail, la politique de l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour affirmer la volonté du chef d'entreprise de développer et de maintenir un état d'esprit de prévention.

2. Les salariés

La prévention se fait d'abord au niveau des services opérationnels. Chacun dans l'entreprise doit connaître le rôle qu'il doit remplir dans les actions de prévention de tous les jours (détection, signalement et élimination des risques) et les consignes qu'il doit appliquer en cas d'urgence.

Pour que cette organisation de prévention puisse fonctionner de façon efficace, il convient d'établir clairement ses règles de fonctionnement : définition de fonctions, responsabilités, délégations de pouvoirs, procédures d'achat et de réception du matériel, etc.

Dans beaucoup d'entreprises, les règles de prévention sont incluses dans les règles d'organisation et les principes de gestion mêmes de l'entreprise ; c'est ainsi que, dans certaines entreprises l'ordre du jour des réunions d'exploitation comprend toujours un point consacré à la sécurité ; ces exemples d'intégration de la prévention dans les activités de l'entreprise méritent d'être généralisés.

3. Les Institutions représentatives du personnel

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le personnel de l'entreprise contribue à la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise par chacune de ses actions mais aussi par l'intermédiaire de ses représentants au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Un CHSCT est obligatoirement constitué dans tous les établissements assujettis au Code du travail et occupant habituellement au moins 50 salariés.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement, président, et d'une délégation du personnel, dont l'un des membres est désigné comme secrétaire. Il se réunit au moins tous les trimestres.

L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention de la CRAM sont membres de droit du CHSCT. Le chef du service de sécurité et le médecin du travail participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité.

Celui-ci est obligatoirement consulté avant toute décision d'aménagement important et donne son avis, en particulier sur :

- le règlement intérieur et les règles générales et permanentes pour les prescriptions relatives à la prévention et à l'organisation des premiers secours et de la lutte contre l'incendie ;
- le bilan annuel et le programme annuel de prévention qui lui sont présentés au moins une fois par an par le chef d'établissement.

Le CHSCT a aussi pour mission de veiller à l'observation des règles d'hygiène et de sécurité. Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le Comité contribue à la promotion de la prévention, peut susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective, faire appel à une personne qui lui paraîtrait qualifiée dans l'établissement ou à un expert (cette possibilité de recours à un expert est une voie de progrès pour l'entreprise), intervenir si une cause de danger grave et imminent est constatée.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Les délégués du personnel

Dans les établissements où l'effectif est inférieur à 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT. Cela concerne donc les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés. Par le biais des cahiers de revendications, les Délégués du personnel peuvent aborder toutes questions relatives à la prévention.

Le Comité d'entreprise

Les pouvoirs et les moyens du Comité d'entreprise ont été étendus par la loi du 28 octobre 1982 (loi Auroux), en particulier il traite des problèmes généraux concernant les conditions de vie et de travail des salariés. Par contre, il n'est de rigueur qu'à partir de 50 salariés et ne concerne donc pas les plus petites entreprises. Parmi ses prérogatives en terme de prévention des risques professionnels, on retiendra qu'il est obligatoirement informé et consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation ou de technologies nouvelles, avant une transformation importante des postes de travail ou avant la modification des normes de productivité (cadences). En collaboration avec le CHSCT, il étudie l'incidence de tels projets. Il formule ensuite ses propositions.

Les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales et représentent celles-ci auprès du chef d'entreprise. L'évolution des dispositions législatives ou conventionnelles donne aujourd'hui aux délégués syndicaux, au delà de leur action revendicative, un rôle de participation à la vie de l'entreprise en imposant leur information et leur consultation, simultanément à celle des autres institutions représentatives du personnel, y compris en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les Groupes d'expression directe et collective

Les Groupes d'expression directe et collective ont été institués par la loi du 4 août 1982 (loi Auroux). Ils permettent aux salariés d'aborder, directement et collectivement, les questions relatives au contenu, à l'organisation et aux conditions d'exercice de leur travail ainsi qu'à la qualité de ses résultats (cercles de qualité, cercles de progrès...). Les questions concernant la prévention peuvent donc être débattues au sein de ces groupes.

4. Le médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise et des salariés, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances professionnelles, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire.

Il est soumis au secret médical et au secret de fabrication.

Indépendant dans l'exercice de ses fonctions, il mène des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Action sur le milieu de travail	Examens médicaux
<p>Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail, il se rend dans les entreprises dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, du CHSCT ou des délégués du personnel.</p> <p>Pour l'étude des postes de travail et l'évaluation des risques, il peut effectuer ou faire effectuer :</p> <ul style="list-style-type: none">- des mesures de métrologie (bruit, lumière, température...),- des prélèvements (atmosphère, produits toxiques...), etc. <p>Le chef d'entreprise ou son représentant doit consulter et/ou associer le médecin du travail aux actions suivantes : organisation des premiers secours et formation des secouristes, formation dans le domaine de la sécurité et de la santé, nouvelle technique de production, projets d'aménagement et de constructions, modifications apportées aux équipements, nature et composition des produits, etc.</p> <p>Le médecin du travail conseille chef d'entreprise et salariés en ce qui concerne par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'aménagement des postes de travail sur écran,- les protections contre le bruit,- l'information sur les produits cancérigènes,- les maladies infectieuses et les vaccinations. <p>Dans les entreprises de plus de dix salariés, le médecin du travail collecte toutes ces informations sur une fiche d'entreprise. Dans ce document, il fait état :</p> <ul style="list-style-type: none">- de son appréciation des risques,- du nombre de salariés exposés,- des surveillances médicales spéciales,- des actions de prévention engagées ou conseillées.	<p>Le médecin du travail exerce un suivi médical dans le cadre de visites obligatoires et facultatives.</p> <p>Au cours de ces visites, le médecin du travail peut demander des examens complémentaires nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none">- à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail,- au dépistage des maladies professionnelles ou à caractère professionnel,- au dépistage de toute autre pathologie,- au suivi de l'état de santé des salariés exposés à un risque (plomb, benzène, radiations ionisantes...). <p>Les examens médicaux permettent de rechercher un retentissement des conditions de travail sur la santé tant au plan individuel que collectif, de sensibiliser le salarié aux risques professionnels et aux moyens de prévention.</p>

Pour remplir l'ensemble de ses missions, le médecin du travail, dans le cadre de l'organisation mise en place dans l'entreprise, peut être assisté par différents préventeurs : techniciens en métrologie, animateurs secourisme (SST), animateurs gestes et postures, ergonomes, infirmiers (obligatoires dans les entreprises de plus de 200 salariés en milieu industriel ou de plus de 500 salariés en milieu commercial). Il peut faire appel à des experts extérieurs : Instituts de Médecine du Travail, CRAM, ANACT, organismes agréés...

5. *Le service sécurité interne ou externe (interentreprises)*

Le principe du service sécurité apparaît dans l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail :

« Il appartient à l'employeur, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, de créer un service de sécurité dont la participation aux actions de prévention ne peut ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière, ni empiéter sur les prérogatives du CHSCT. »

En raison de la diversité des entreprises et des risques qu'elles engendrent, compte tenu de leur taille et de leur activité, la fonction peut être assurée de manière très différente.

Le titulaire de cette fonction, agent de sécurité, chef du service sécurité, directeur de la sécurité ou risk manager chargé de la globalité des risques de l'entreprise, ne peut qu'être rattaché directement à la direction de l'entreprise. Dans les petites entreprises, s'il n'y a pas de service sécurité, il peut y avoir un chargé de mission ou un salarié à temps partiel. C'est le chef d'entreprise qui définit la politique santé-sécurité et l'encadrement qui est chargé de la mettre en application.

Attributions des charges de la fonction sécurité

Les fonctionnels sécurité doivent promouvoir l'obtention d'un niveau élevé de sécurité dans toute l'entreprise en éliminant ou en réduisant par la prévention les risques pour la vie ou la santé auxquels les travailleurs de l'entreprise ou le public peuvent être exposés. Leurs efforts visent également les installations de l'entreprise, l'amélioration des procédures de travail et la qualité de l'environnement du travail.

Pour atteindre ces objectifs, ils effectuent les tâches suivantes :

- conseiller la direction de l'entreprise (définition d'une politique de prévention, évaluation des risques de l'entreprise, établissement d'un programme de prévention et d'une organisation de premiers secours et de lutte contre l'incendie), la hiérarchie (conseils concernant des procédures ou des techniques de sécurité) et les salariés ;
- fournir de l'expertise et un appui technique aux différents services ;
- coordonner la sécurité dans l'entreprise et y effectuer des inspections et des audits de sécurité ;
- agir sur la politique de sécurité, les lignes directrices et les procédures, puis contrôler l'application et l'efficacité des réglementations et des procédures de sécurité ;
- procurer ou coordonner les connaissances ou l'expertise dans des domaines spécifiques (analyses de risque, enquêtes et audits de sécurité...) ;
- animer le CHSCT et l'aider à remplir ses missions, notamment en assurant la promotion d'enquêtes de sécurité dans les services et en proposant des mesures préventives ;
- analyser les statistiques d'accidents et les événements survenus dans l'entreprise ;
- s'engager dans la formation à la sécurité et l'établissement de sessions de formation à la sécurité pour tous les membres du personnel ;
- connaître les lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables à l'entreprise ;
- interpréter et appliquer la réglementation en matière de sécurité ;
- assurer un niveau satisfaisant d'information en matière de sécurité dans l'entreprise, notamment en informant les services des nouvelles réglementations et de leur évolution ;
- coordonner les contacts avec des organismes extérieurs en matière de sécurité, ainsi qu'avec d'autres entreprises et leurs fonctionnels sécurité ;
- représenter l'entreprise en matière de sécurité.

Source : « Le chargé de la fonction sécurité dans l'industrie chimique », Bulletin N°14, UIC 1986.

6. L'inspection du travail

L'inspection du travail est composée d'agents de contrôle ayant pour mission de faire appliquer la législation du travail dans les entreprises privées et ce quels que soient leur effectif salarié et leur activité. Dans ce cadre elle exerce une fonction de contrôle.

Ces agents disposent à ce titre d'un droit de visite dans les entreprises et un droit d'accès à différents documents leur permettant d'exercer leur mission de contrôle. A titre d'exemple : bulletins de paye, horaires de travail, registre unique du personnel, contrats de travail, etc.

Ces contrôles s'exercent sans délai et sans obligation de prévenance vis-à-vis du chef d'entreprise.

D'autres missions sont dévolues à l'Inspection du travail : information et conseil sur la législation du travail, intervention dans les conflits collectifs du travail, etc.

En matière de prévention des risques professionnels, l'Inspection du travail est amenée à effectuer des enquêtes suite aux accidents du travail ou déclarations de maladies professionnelles, à participer à des réunions du CHSCT, à effectuer des visites afin de contrôler la conformité des équipements de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité à l'égard des salariés.

Au cours de ces enquêtes, l'Inspection du travail recueille l'avis des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du CE et du CHSCT).

Les objectifs poursuivis par ce corps de contrôle en matière d'évaluation des risques sont la prévention des risques professionnels, la protection de la santé des salariés et l'amélioration des conditions de travail.

Ils disposent de différents moyens juridiques en cas de constatation de manquements en matière d'hygiène et sécurité : recours à des organismes agréés, mises en demeure, procès verbaux, référés, etc.

7. La Caisse régionale d'assurance maladie du Sud-Est

La CRAMSE a notamment pour rôle d'établir les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenues dans sa circonscription, de calculer et notifier aux entreprises leur taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, et de mener des actions spécifiques en matière de prévention, en y associant les représentants des employeurs et des salariés dans les Comités techniques régionaux (CTR) constitués auprès des Conseils d'administration de la CRAMSE.

Pour mener à bien ces actions, chaque CRAMSE dispose d'un service de prévention, composé notamment d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité chargés du contact direct avec les entreprises.

Les agents de la CRAMSE peuvent intervenir dans toutes les entreprises relevant du Régime général de la Sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité dispose :

- du droit d'entrée et de visite dans toutes les entreprises dépendant de leur circonscription ;
- d'un droit de communication de tous les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (registre des contrôles techniques, registre des mises en demeure de l'inspecteur du travail, registre du CHSCT, etc.) ;
- du droit d'investigation en procédant à toutes mesures, contrôles, analyses relatives aux produits et ambiances de travail, en se faisant aider par leur laboratoire inter-régional de chimie et de mesure physique ;
- d'un droit d'enquête lorsqu'ils le jugent utile.

Les agents du service de prévention n'ont pas pour rôle de sanctionner les manquements aux dispositions réglementaires. En cas de manquements constatés au cours d'une visite, ils peuvent demander l'intervention de l'inspecteur du travail.

Leurs moyens d'action sont essentiellement incitatifs et se concrétisent par des conseils techniques (étude d'un poste de travail, d'une machine, aménagement d'un atelier, etc.), des actions de sensibilisation, d'information (journées d'études, campagnes, en direction des employeurs et des salariés), des stages de formation et des incitations financières (minoration du taux de cotisation, avances ou subventions).

8. L'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTBTP)

L'industrie du bâtiment et des travaux publics est caractérisée par son importante part de main d'œuvre, le nombre d'entreprises à faible effectif, la diversité des techniques employées, la courte durée de réalisation des ouvrages et la co-activité des intervenants.

Les dispositions spécifiques en matière de prévention des risques professionnels visent à intégrer l'hygiène et la sécurité dans la réalisation et la maintenance des ouvrages, ceci dès leur phase de conception.

L'industrie du BTP dispose d'un organisme de branche : l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

L'OPPBTP est partenaire des entreprises dans sa mission de conseil en prévention. Cet organisme est membre de droit dans les Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, a voix consultative.

Parallèlement à l'action de terrain, des outils d'évaluation des risques ont été élaborés :

- la « Démarche diagnostic de sécurité », analysant les risques potentiels et concrétisés ;
- la « Méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail ».

Ces études permettent, à partir d'un constat partagé, de mettre en œuvre une politique de prévention adaptée à l'entreprise.

9. L'action régionale de l'ANACT, Act-Méditerranée

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et ses actions régionales (gérées paritairement) ont été créées pour aider les entreprises à conduire leur transformation en s'appuyant sur la concertation et la négociation sociale.

Améliorer les conditions de travail, c'est agir sur le contenu du travail des salariés, les machines ou les systèmes techniques qu'ils utilisent, l'organisation du travail, le temps de travail, les compétences et les qualifications, la conduite des projets, le dialogue social, la santé des salariés et la sécurité dans l'entreprise, et toutes les autres composantes d'une situation de travail.

Pour ce faire, l'action du réseau ANACT se décompose en trois axes :

- la construction d'outils et de méthodes ;
- l'information, la communication et le transfert de ces méthodes aux entreprises et aux consultants qui interviennent dans les entreprises ;
- l'intervention dans l'entreprise à la demande du responsable sur les thèmes qui le préoccupent.

Le diagnostic court, proposé aux entreprises, est une intervention gratuite qui tient compte de la demande de la direction et au cours duquel les agents du réseau ANACT rencontrent la hiérarchie, les représentants du personnel et les salariés. A partir d'entretiens et d'observations, ils analysent le fonctionnement de l'entreprise pour mieux connaître les enjeux du point de vue de l'efficacité économique et des implications humaines et sociales. Ces agents ne donnent pas de solutions mais des pistes de réflexion pour éclairer les décisions qui seront prises par la direction.

Ces missions d'informations et de transferts prennent la forme de rencontres et d'échanges sur des thèmes liés aux conditions de travail pour les responsables d'entreprises, les consultants et les partenaires sociaux. A l'occasion de ces rencontres, le réseau ANACT diffuse des expériences innovantes conduites en région.

Son expérience permet également de conduire des actions plus collectives comme sur l'aménagement du temps de travail ou sur l'évaluation des risques où les actions régionales du réseau ANACT participent activement à la construction d'une dynamique régionale avec un grand nombre d'acteurs, institutionnels et les partenaires sociaux.

10. Autres intervenants extérieurs à l'entreprise : fédérations syndicales d'employeurs et de salariés, organismes agréés, consultants, universitaires, etc.

Au sein des organisations syndicales existent et fonctionnent des commissions spécifiques. Ces commissions informent et forment leurs représentants dans les entreprises et notamment ceux membres des CHSCT.

Des organismes techniques, qui sont en général des associations ou des groupements privés de prévention, apportent leur concours aux employeurs pour les aider à appliquer les dispositions réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Ils fournissent à leurs abonnés de la documentation et des conseils techniques, assurent les contrôles techniques périodiques obligatoires et effectuent des contrôles d'atmosphère et des mesures de bruit.

Des consultants universitaires ou praticiens peuvent intervenir auprès des entreprises pour des actions de prévention : ingénieurs conseils en sécurité, ergonomes, psychologues du travail, sociologues, etc. Chacun dans leur domaine de spécialité, ils peuvent éclairer employeurs et salariés avec une perspective propre à leur compétence.

Dans la 3^e partie de ce guide nous allons présenter, à titre d'exemple, des outils utilisables en matière de prévention des risques professionnels.

Quelques outils de la prévention des risques professionnels

Fiche « Critères de choix des mesures de prévention »

Afin de ne pas déterminer le choix d'une mesure de prévention uniquement à partir de son prix de revient, nous avons établi une liste de critères utilisables lors de la phase de sélection des mesures à appliquer (tiré de travaux de l'INRS : ED 1338) :

(a) *La conformité à la réglementation*

Les mesures retenues ne doivent pas être contradictoires avec les dispositions réglementaires en vigueur.

(b) *Le coût pour l'entreprise*

Il ne faut pas se cacher que les considérations économiques l'emportent souvent in fine. La difficulté réside dans le chiffrage forcément subjectif que l'on opère quand on fait la comparaison coût/bénéfice.

(c) *La stabilité de la mesure ou le choix d'une mesure durable dans le temps*

Les effets d'une mesure de prévention peuvent disparaître rapidement avec le temps : par exemple, le rappel des consignes est une mesure peu stable, car ses effets sont souvent fugitifs.

(d) *La portée de la mesure*

Ce critère reflète le souci qu'une même action de prévention puisse concerner un maximum de postes de travail. Aussi doit-on s'efforcer de dépasser le cas particulier qui a donné lieu à l'analyse ; par exemple, ne pas se contenter de protéger l'élément de la machine qui s'est révélé dangereux, mais envisager le problème plus général de tous les éléments mobiles et accessibles existant dans l'atelier, qui doivent également faire l'objet d'une protection.

(e) *L'action sur les causes profondes*

L'accident est le plus souvent le résultat d'une situation de travail qui se dégrade, d'abord très progressivement, ensuite plus rapidement, pour se terminer soudainement par la blessure. Par conséquent, la prévention de facteurs d'accidents proches de la blessure supprime certains effets des situations dangereuses, la prévention qui agit très en amont tend à supprimer l'existence même de telles situations. Pour agir ainsi en amont, il faut élargir le champ d'investigation, en tenant compte des aspects techniques, organisationnels et humains. Nous développerons ce point dans la deuxième partie.

(f) *La possibilité d'intégrer la sécurité à l'activité*

Beaucoup de mesures de prévention sont des opérations surajoutées à la production, c'est-à-dire non intégrées à la production. Dans ce cas, le risque d'abandon de la mesure devient non négligeable.

(g) *Le délai d'application en phase avec l'ampleur du problème*

Il faut évidemment agir le plus rapidement possible, notamment après la survenue d'un accident pour en éviter le retour. Cet impératif se traduit souvent par l'application d'une mesure de prévention simple (une consigne, par exemple) qui ne doit pas dispenser d'autres actions plus ambitieuses. Des mesures exigeant des délais notables d'exécution peuvent présenter une portée plus grande que des mesures qui peuvent être mises en œuvre à court terme. Il est donc important de ne pas écarter a priori des actions de prévention qui ne sont envisageables qu'à moyen et long terme. De telles actions doivent s'inscrire dans un planning concerté.

(h) *Prendre des mesures compatibles avec l'activité de travail*

Il convient de voir si la mesure envisagée est compatible avec l'activité de l'opérateur. Une mesure trop exigeante constitue toujours une incitation à renoncer à la mesure.

(i) *Ne pas déplacer le risque*

Certaines mesures de prévention peuvent avoir des effets indirects préjudiciables à la sécurité. Il faut donc toujours envisager les répercussions d'une mesure de prévention, prise localement, sur l'entreprise dans son ensemble (poste de travail, équipe de travail, atelier).

L'analyse des accidents du travail par la méthode de l'arbre des causes

Cette méthode permet de rechercher l'ensemble des causes des **accidents** et **incidents**, de ne pas en rester au constat premier. Appliquer cette méthode, c'est déjà s'engager en matière de prévention, mais attention sa bonne mise en pratique nécessite une formation.

Démarche

Analyser un accident c'est avant tout rechercher ce qui a entraîné l'accident. Pour cela il faut recueillir les données relatives à l'accident, en ne se limitant pas aux circonstances immédiates de la blessure, mais en remontant aussi loin que possible toutes les pistes qui se présentent à partir de faits vérifiés.

1. Recueil des faits

Faits objectifs : sans jugement de valeur, ni interprétation, donc incontestable.

Faits positifs : qui se sont réellement passés, et non qui auraient pu ou du se passer.

Concis : une seule idée par fait, on doit pouvoir distinguer les faits les uns des autres.

Le recueil doit être le plus complet possible en analysant les composantes du système « Homme/machine » :

- I : les individus concernés : état civil, caractéristiques physiques, ancienneté, lieu...
- Ta : les tâches de chaque individu concerné : la succession des actions observables accomplies
- Ma : le matériel, les produits, les machines utilisés par chaque individu : caractéristiques, lieu...
- Mi : le milieu où s'est déroulé l'accident : caractéristiques physiques (bruit, poussière, température, humidité...), chimiques (gaz, vapeurs...), socio-psychologiques (production, urgence, pression de la hiérarchie, du client...)

2. Représentation des causes

Construire l'arbre des antécédents de l'accident en situant chaque fait par rapport aux autres à partir du fait ultime (la blessure ou l'incident) et en posant systématiquement les questions suivantes :

- Qu'a-t-il fallu pour que le fait X apparaisse ?
- Y était-il nécessaire pour que X apparaisse ?
- Y était-il suffisant pour que X apparaisse ?

Trois types de liaisons entre antécédents en découlent :

- Les enchaînements : un fait a une cause
- Les conjonctions : plusieurs causes entraînent un fait
- Les disjonctions : une cause entraîne plusieurs faits

La représentation graphique ainsi établie est constituée de faits (antécédents) indispensables à la production de l'accident analysé : se sont les causes de l'accident.

3. Détermination des mesures de prévention

Sélection des cibles de prévention : en reprenant l'une après l'autre les causes, repérer celles sur lesquelles on va pouvoir agir. Plus la cause ciblée a un niveau d'antériorité élevé (plus elle est en amont de l'accident), plus elle permet de détruire l'arborescence située en aval.

Définition des buts à atteindre : il s'agit dans cette étape de définir le but à atteindre pour supprimer chaque cause ciblée.

Détermination des mesures de prévention :

- Etablir de façon concrète les mesures qui permettront d'atteindre chacun des buts (Attention ! Ne pas confondre but à atteindre et mesures de prévention).
- Tenir compte des critères d'efficacité d'une mesure : stabilité, portée, non déplacement du risque, coût de la mesure, etc.

Fiche « Suivi des mesures de prévention »

<i>1^{er} temps : Mise en œuvre</i>								<i>2^e temps : Contrôle</i>				
Date	Action de prévention	Déjà proposée (oui / non)	Concernant - poste, atelier, risque... - personnel, équipe, service...	Nature de la mesure de prévention (technique, organisationnel, personnel)	Visa du responsable de la mise en œuvre	Délais prévus de réalisation (échancier) Indiquer les différentes phases	Moyens alloués (ventilés par phase...)	Date	Application (oui / non)	Coût effectif	Effets observés ou raisons d'inapplication	Visa du responsable de la mise en œuvre et du contrôleur

Source : *L'arbre des causes*, Marion CHESNAIS (CNRS), *Enseigner la prévention des risques professionnels*, INRS 1993.

Date :

Visa du chef d'établissement :

Fiche « Indicateurs de performance pour tableau de bord »

Indicateurs de risques

- Nature, nombre et fréquence des dysfonctionnements prévisibles et effectifs
- Nombre de machines sans protection adéquate
- Nombre et fréquence des arrêts déclenchés par des automatismes de sécurité

Indicateurs de moyens

Dépenses consacrées à la prévention

- Dépenses d'exploitation : coût des articles et vêtements de protection, frais de gestion des services de sécurité générale et de sécurité incendie, frais liés aux vérifications, aux épreuves, aux formations à la sécurité, aux réunions de CHSCT, frais de fonctionnement des services médicaux et des infirmeries...
- Dépenses de correction : modification des équipements, aménagement des accès, lutte contre le bruit, signalisation...
- Dépenses de création de matériel ou d'équipements liés à l'hygiène, à la sécurité ou aux conditions de travail : vestiaires et sanitaires, équipements médicaux...

Réalisation de mesures de prévention

- Organisation des secours : secouristes du travail (effectif formé, répartition par atelier), plan d'évacuation, exercices d'entraînement (nature, nombre, taux de participation), contrôle technique du matériel de lutte contre l'incendie (existence, suivi).
- Formation et information : formation à la sécurité (stages organisés et réalisés au niveau de l'entreprise, réunion dans les ateliers), campagnes de sécurité réalisées (nombre, thème, durée).
- Préoccupations et expression du personnel : suggestions concernant la sécurité (nombre d'idées déposées, retenues et réalisées), expression des salariés (nature et fréquence des questions relatives à la sécurité), attitude des salariés à l'égard de la sécurité (enquêtes d'opinions), évaluation du personnel d'encadrement (introduction du critère sécurité dans l'entretien annuel).
- Existence et fonctionnement des instances de sécurité : service de sécurité (rattachement hiérarchique, responsabilités, moyens), CHSCT (nombre de réunions ordinaires et extraordinaires, nombre de situations dangereuses relevées sur le registre).
- Application des procédures : définition des tâches du personnel et intégration de la sécurité dans les consignes, vérification de la connaissance des consignes, diagnostic des risques par poste.
- Contrôle technique des matériels et des équipements : état général des installations et du matériel (ordre, propreté), état des équipements de protection collectifs et individuels.

Indicateurs de résultats

- Accidents corporels : accidents mortels, accidents avec séquelles (incapacité permanente), accidents avec arrêt (incapacité temporaire), accidents sans arrêt déclarés, accidents de trajet, accidents soignés à l'infirmerie.
- Taux de fréquence des différents types d'accidents ($T_f = [\text{nombre d'accidents avec arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}] \times 10^6$), taux de gravité des incapacités temporaires ($T_g = [\text{nombre de journées perdues pour incapacité temporaire} / \text{nombre d'heures travaillées}] \times 10^6$), durée moyenne d'un accident avec arrêt, indice de gravité des incapacités permanentes ($I_g = [\text{total des taux d'incapacité permanente} / \text{nombre d'heures travaillées}] \times 10^6$).
- Incidents et presque accidents.
- Dégâts matériels : montant des dépenses, nombre d'incidents matériels, nombre d'intervention des services de secours à la suite d'un début de sinistre (feu, pollution...).
- Coût des accidents : coût direct et indirect.
- Répartition des accidents : localisation des lésions (yeux, tête...), activité de la victime (manutention manuelle, déplacement de plain-pied...), élément matériel en cause (outils à main, machine...).

Ce guide a été élaboré avec le concours :

- ?? de chefs d'entreprises
- ?? de représentants des salariés
- ?? d'inspecteurs et contrôleurs du travail
- ?? de médecins du travail
- ?? de consultants
- ?? d'ergonomes
- ?? d'universitaires
- ?? d'ingénieurs de prévention
- ?? d'ingénieurs de production
- ?? d'ingénieurs de sécurité en entreprise
- ?? de médecins inspecteur du travail

Ce document s'appuie également sur plusieurs ouvrages de référence.

Ce titre de la collection « PRÉVENTION – SANTÉ – SÉCURITÉ » éditée par la DRTEFP PACA vient compléter le dernier guide paru « Evaluer les risques et programmer les actions de prévention – Mode d'emploi », 2000 (2^e version).