

ORANGE Caraïbe

Session 1 – CHSCT

Départements :
Guadeloupe
Guyane
Martinique

Dates : Avril/Mai
2018

Formation : Membre CHSCT – Les Risques Psychosociaux



Voir grand ensemble.
Voir plus, ensemble.
Voir loin, ensemble.

LE PREMIER RÉSEAU RH
DU MONDE FRANCOPHONE



Présentation de votre Formateur



Véronique, formatrice depuis plus de 13 ans.

Manager pendant 12 ans pour des missions de transitions en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane.

En 2015, habilitation par l'INRS pour dispenser les formations relatives à :

- L'Evaluation des Risques Professionnels (EVRP)
- La mission de salarié désigné compétent (SDC) en S.S.T



Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE

Présentation



- ⇒ Un tour de table pour vous présenter :
 - Votre nom, votre prénom
 - Votre ancienneté dans l'entreprise
 - Votre ancienneté en tant que membre d'une I.R.P.
 - Vos autres rôles
- ⇒ Qu'attendez-vous de cette formation ?
- ⇒ Que doit-elle vous apporter ?



Les objectifs – Session 1

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- décrire le rôle et les missions de l'instance et de ses membres
- proposer des actions permettant d'agir dans le champ de la prévention des risques professionnels



Les objectifs – Session 2

A l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de :

- Définir et identifier les risques psychosociaux.
- Rechercher et interpréter les indicateurs de gestion de ressources humaines de l'entreprise.
- Citer la législation relative aux RPS.
- Identifier les facteurs de risques et proposer des actions de prévention
- Utiliser des outils et des moyens de diagnostic pour coconstruire des dispositifs de prévention des RPS
- Adopter la juste posture face à des salariés en souffrance : information, accompagnement, orientation vers les professionnels de santé.
- Prendre du recul et se préserver.



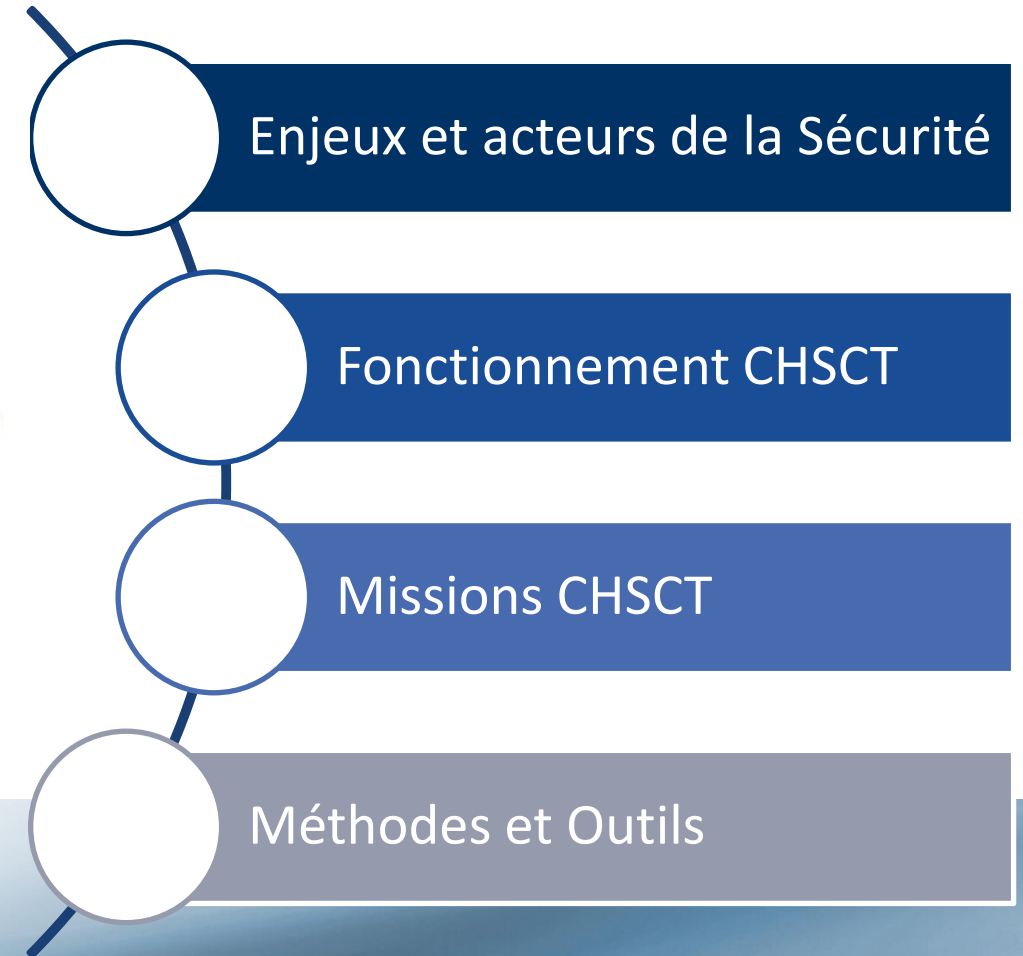
Cadre de Travail en formation

Ce que vous demande le formateur, durant cette formation :

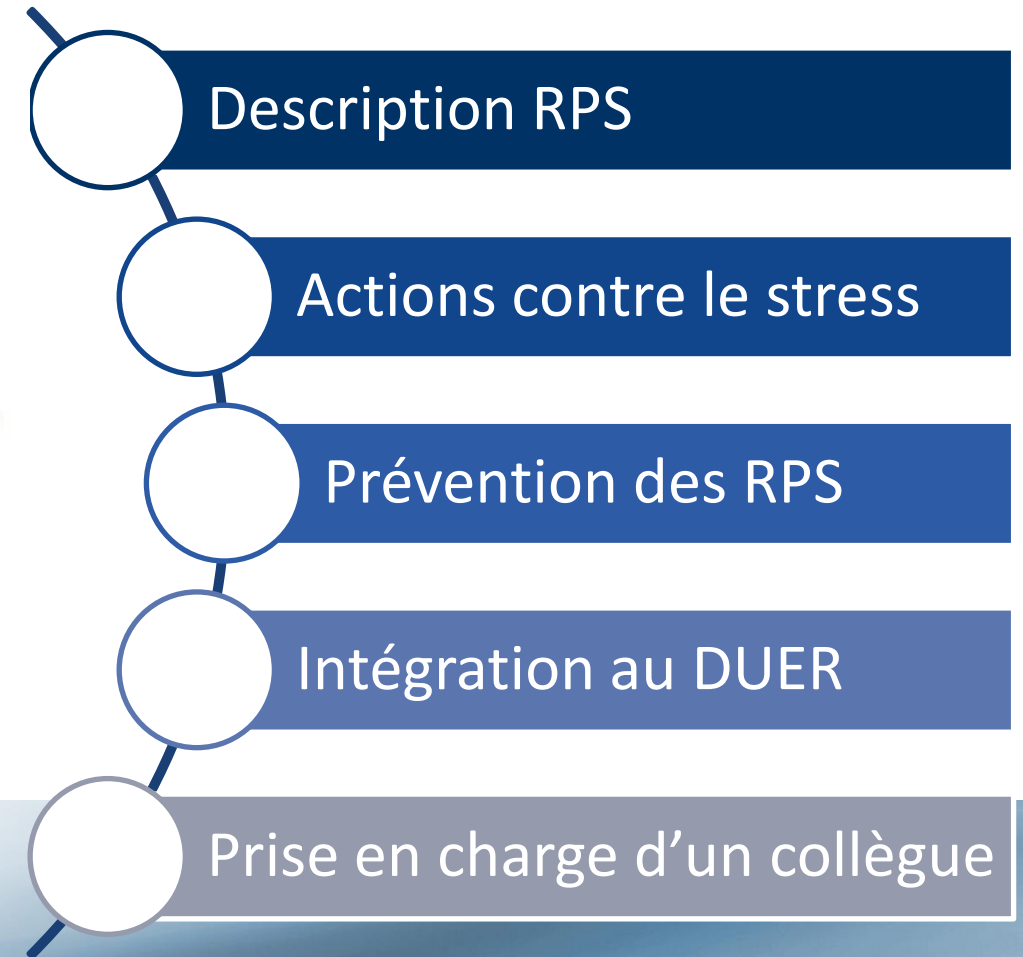
- ⇒ 0 jugement, Tolérance, Positivité et Bienveillance,
- ⇒ Respect mutuel,
- ⇒ Téléphone portable éteint, pas de grignotage en salle,
- ⇒ Faire des demandes,
- ⇒ Compréhension de chacun et CONFIDENTIALITE !
- ⇒ Utiliser le «Je» et le «Nous» bannissez le «On »
- ⇒ Bannissez le verbe «Essayer»



Le programme et ses 4 étapes



Le programme et ses 5 étapes



Questions

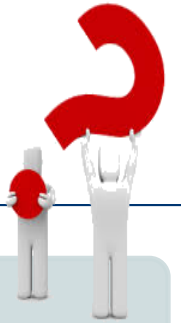
Questions/Affirmations		
Vrai	Faux	Le code du travail est composé de 2 tomes
4 – 6	8 - 10	Le code du travail est divisé en partie, au nombre de
Vrai	Faux	La prévention utilise la partie 4 du code du travail
Vrai	Faux	Les actions de prévention concerne la direction et le CHSCT
Vrai	Faux	Parmi les dernières ordonnances de la loi travail, aucune n'impacte directement la prévention



Questions

Questions/Affirmations	
Faux	Le code du travail est composé de 2 tomes
8	Le code du travail est divisé en partie, au nombre de
Vrai	La prévention utilise la partie 4 du code du travail
Faux	Les actions de prévention concerne la direction et le CHSCT
Faux	Parmi les dernières ordonnances de la loi travail, aucune n'impacte directement la prévention

Avant tout, il faut savoir de quoi on parle



Danger

- Quelle est votre définition ?

Risque

- Comment définir ?

Situation dangereuse

- Qu'est-ce-que c'est ?

Exposition

- Qu'est-ce que c'est ?

Domage

- Comment définir ?

Définition INRS

Danger

- Source potentiel de dommage (ce qui peut faire mal)
- Propriété intrinsèque d'un équipement, d'une méthode de travail, d'une situation susceptible de provoquer une atteinte à la santé des Travailleurs

Risque

- Probabilité d'apparition d'un événement (probabilité d'occurrence / gravité des conséquences appliqué à un événement non souhaité)

Situation dangereuse

- Toute situation où une personne est soumise à un ou plusieurs phénomènes (situations) dangereux

Exposition

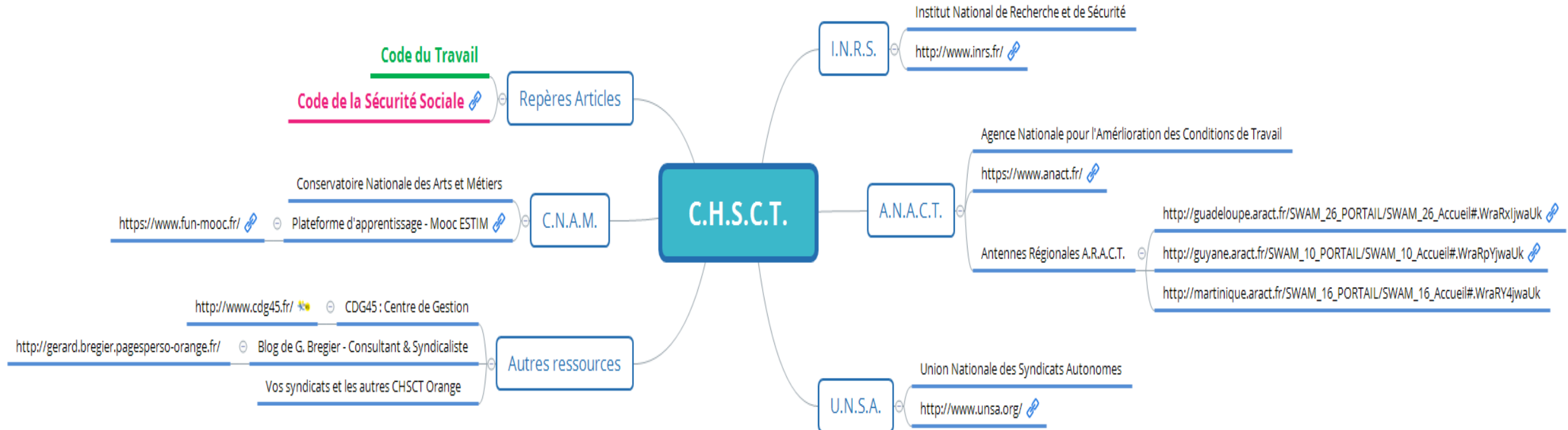
- Fréquence durant laquelle le travailleur est en présence du danger

Dommage

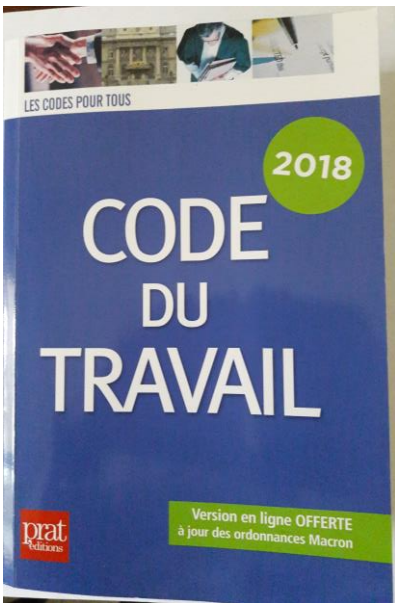
- Conséquence de la situation dangereuse pour le travailleur : lésions, décès, incapacité



Les sources



Rappel sur le code du Travail français



Une partie législative : les textes législatifs (lettre L)

Une partie réglementaire : les décrets en Conseil d'Etat (lettre R) ainsi que les décrets simples (lettre D)

Rappel sur l'organisation du code du travail

→ Les dispositions législatives et réglementaires du nouveau code du Travail (ordonnance du 12 mars 2007 – entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008) et comportent une numérotation à 4 chiffres :

- Parties (8),
- Livres,
- Titres,
- Chapitres.



Rappel : Les 8 parties du code du travail

Intro

- Le dialogue social de 3 articles (L.1, L.2 et L.3)

Partie 1

- Les relations individuelles du travail

Partie 2

- Les relations collectives du travail

Partie 3

- Durée du travail, salaire, intéressement,

Partie 4

- **Santé et sécurité au travail**

Partie 5

- L'emploi

Partie 6

- La formation professionnelle tout au long de la vie

Partie 7

- Dispositions particulières à certaines professions et activités

Partie 8

- Contrôle de l'application de la législation du travail



Rappel : Exemple de article : L.4611-1

- **L** : Partie « législative »
- **4** : Partie « Santé et Sécurité au travail »
- **6** : Livre « Institutions et organismes de prévention »
- **1** : Titre : « C.H.S.C.T. »
- **1** : Chapitre : « Règles générales »
- **-1** : article : « condition de mise en place »



Sur le site : « legifrance.gouv.fr »



Chemin :

[Code du travail](#)

▶ [Partie législative](#)

▶ [Quatrième partie : Santé et sécurité au travail](#)

▶ [Livre VI : Institutions et organismes de prévention](#)

▶ [Titre Ier : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#)

▶ [Chapitre Ier : Règles générales](#)

▶ [Section 1 : Conditions de mise en place.](#)

Article **L4611-1**

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.



Rappel : Modification suite Loi Travail



Généralités

Janv. 2018

- Nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise
- Mise en place du CSE
- Modèles de lettre de licenciement
- Nouvelles modalités de contestation d'un avis d'inaptitude
- Prêt de main-d'œuvre entre entreprises

Déc. 2017

- Rupture conventionnelle collective
- Motif du licenciement dans la notification de licenciement
- Reclassement interne en cas de licenciement économique
- Pénalités en matière de négociation obligatoire en entreprise
- Consultation des salariés au sein des TPE



Ce qui avait changé en 2017 pour la SST

- La prévention des agissement sexistes (renforcement dans les 9 principes généraux de prévention)
- Le suivi de la charge de travail des salariés au forfait-jour (L3121-60)
- Le droit à la déconnexion (négociation annuelle obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail)
- Numérique et conditions de travail des travailleurs handicapés
- L'inaptitude médicale
- Mesures de modernisation de la médecine du travail
- Prévention de la pénibilité : le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) intégré au compte personnel d'activité (CPA),



Ce qui avait changé en 2017 pour la SST

- Contrôle du respect de la législation du travail
- Repérage d'amiante avant travaux
- Lutte contre le travail illégal
- La responsabilité sociale des plateformes numériques à l'égard des travailleurs indépendants
- Instance de dialogue commune sur les conditions de travail dans les réseaux de franchise
- Le rapport annuel aux actionnaires dans les sociétés anonymes cotées (ou non cotées mais atteignant les seuils de chiffre d'affaires et d'effectif prévus à l'article R225-104 du Code de commerce)
- La négociation collective



Article L2242-17

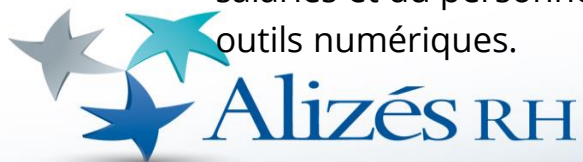
La **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** porte sur :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#). Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;



Article L2242-17 - suite

4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise. Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;
6. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
7. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.



Article L4624-1

- Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article [L. 4622-2](#), d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article [L. 4623-1](#), l'interne en médecine du travail et l'infirmier.
- Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.
- Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.
- Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.



Article L4624-1 - suite

- Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article [L. 5213-1](#) du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article [L. 146-9](#) du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.
- Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.
- Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.
- Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.



La Santé et la Sécurité au Travail est l'affaire de tous,
pas seulement de la direction et des «spécialistes» : service sécurité, CHSCT

Personnage de NAPO créé par
l'INRS pour sensibiliser aux
risques en situation de travail.



INRS : Institut National de
Recherche et de Sécurité – leur
site internet est à positionner
dans vos favoris

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



Le programme et ses 4 étapes



Enjeux et acteurs de la Sécurité



- Connaissances et compréhension des enjeux de la SST
- Connaissances des acteurs
- Connaissances des aspects réglementaires
- Connaissances des principales obligations en SST



Les enjeux de la prévention et sécurité

- Brainstorming autour des enjeux de la sécurité et de la prévention
- Quels sont-ils ?
- Que gagne t-on en prévention ?



Des enjeux humains avant tout

Humains

- Humains : Préserver la Santé des travailleurs,
- Sociaux : Meilleure ambiance, meilleures relations : Dialogue social
- Sociétaux : Image, Environnement,

Juridiques

- Répondre à la législation : Code du Travail,
- Responsabilité Civile et Pénale

Économiques

- Diminuer les coûts liés aux AT/MP
- Amélioration de la Qualité : Développement des ventes



Les bénéficiaires de la prévention

- ☑ **Le chef d'entreprise** a obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. Il gagne si la productivité est améliorée, les dysfonctionnements limités et la santé des personnes préservés
- ☑ **Les salariés** ont plus de confort, moins de pénibilités, peuvent s'épanouir et développer leur compétence ainsi que l'ambiance du lieu de travail
- ☑ **Les clients/usagers/bénéficiaires** : meilleure qualité, délais et cout mieux maitrisés
- ☑ **Actionnaires** : plus de bénéfices, image de marque
- ☑ **Encadrement** : facilité la gestion du personnel, diminuer les incidents et dysfonctionnement



Les bénéficiaires de la prévention

- ☑ **Intervenants extérieurs** : réaliser des missions en toute sécurité
- ☑ **Entourage familiale des salariés** : de bonnes conditions de travail réduisent le stress et la fatigue, donc une meilleure santé
- ☑ **Fournisseurs** : la politique de SST est à tous les niveaux
- ☑ **Acteurs de la prévention** : sont gagnants si les risques diminuent.



Les acteurs de la sécurité



- Qui sont-ils ?
- En interne
- En externe
- Quel est leur rôle



Les rôles de chacun des IRP

- Chaque IRP a un rôle spécifique et participe à la prévention et à la SST;
- Quels sont les rôles, les missions de chacune des instances ?
 - Organisation syndicale
 - DP
 - CE
 - CHSCT



Avec le CSE, la délégation étant unique, il n'y a pas de rôle spécifique dédié. Chaque élu est un acteur à part entière qui officie aussi pour la santé et la sécurité au travail.

Les rôles de chacun des IRP

→ **Le CHSCT** : Les représentants du personnel au CHSCT sont impliqués dans « les relations collectives de travail » et sont donc des syndicalistes . Ce fait, souvent caché, enfoui, reste souvent ignoré des salariés. Les représentants du personnel eux-mêmes n'en ont pas toujours une claire conscience, surtout lorsqu'ils ne sont pas syndiqués.

→ Pour comprendre la cohérence qui peut exister entre l'organisation syndicale, les différentes Institutions Représentatives du Personnel et notamment le CHSCT, pour éventuellement conjuguer leurs actions respectives, il nous faut comprendre leurs buts respectifs de chaque IRP.



Les rôles de chacun des IRP

- **Le but de l'organisation syndicale** : « permettre aux salariés de s'organiser pour défendre leurs revendications ».
- **Le but des Délégués du Personnel** : de faire respecter les droits des salariés, transmettre les demandes individuelles ou collectives, permettre aux salariés d'exprimer leurs revendications.

Les rôles de chacun des IRP

→ **Le but du Comité d'entreprise** : « permettre aux salariés d'être informés, consultés, de contrôler la politique générale de l'entreprise et de faire des propositions pour que leurs intérêts soient pris en compte dans la gestion économique et sociale de l'entreprise ».

→ **Le but du CHSCT** « de permettre aux salariés d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail » ou encore de « permettre aux salariés d'être informés, consultés, de contrôler la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise et de faire des propositions pour que leurs intérêts soient pris en compte dans toutes les décisions sur ces sujets ».



Aide à l'employeur pour la gestion de la SST

- I. L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.
 - a) Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.
 - b) A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.
 - c) L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à [l'article L. 422-5](#) du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.
 - d) Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent I. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.
- II. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.



Les rôles des acteurs externes

- Quels sont les rôles, les missions :
 - Du médecin du travail
 - De l'inspecteur du travail
 - De l'ANACT
 - Des agents de prévention de la CGSS

Questions

Vrai	Faux	Questions/Affirmations
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le médecin du travail communique le dossier médical des salariés à l'employeur.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le médecin du travail doit demander l'autorisation à l'employeur pour pénétrer dans l'entreprise.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le médecin du travail peut conseiller un salarié sur son hygiène de vie : tabac, alcool, par exemple.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le médecin du travail est systématiquement invité aux réunions du CHSCT.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les documents rédigés par le médecin du travail sont tous strictement confidentiels.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le médecin du travail est consulté sur les projets de construction, d'aménagements nouveaux.

Réponses

Vrai	Faux	Questions/Affirmations
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le médecin du travail communique le dossier médical des salariés à l'employeur.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le médecin du travail doit demander l'autorisation à l'employeur pour pénétrer dans l'entreprise.
<input checked="" type="checkbox"/>		Le médecin du travail peut conseiller un salarié sur son hygiène de vie : tabac, alcool, par exemple.
<input checked="" type="checkbox"/>		Le médecin du travail est systématiquement invité aux réunions du CHSCT.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Les documents rédigés par le médecin du travail sont tous strictement confidentiels. Pensez aux fiches d'entreprise, rapports techniques, plans d'activités par exemple
<input checked="" type="checkbox"/>		Le médecin du travail est consulté sur les projets de construction, d'aménagements nouveaux. Et aussi de modifications apportées aux équipements, au travail de nuit.

Le médecin du travail – son rôle

R. 4623-1

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :



Le médecin du travail – ses missions #1

- 1) Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :
- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
 - b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
 - c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
 - d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
 - e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
 - f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
 - g) Les modifications apportées aux équipements ;
 - h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
 - i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;



Le médecin du travail – ses missions #2

- 2) Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article [L. 4622-3](#), au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;
- 3) Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 4624-1](#), qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;
- 4) Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.



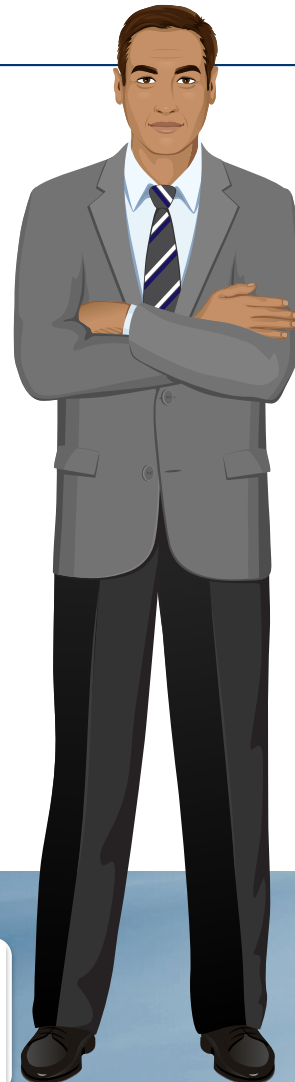
Le médecin du travail n'est pas seul

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.



L'inspecteur du travail, impliqué en SST

- ➔ Dans la mise en œuvre des actions d'inspection du travail prévues à l'article [L. 8112-1](#), l'inspecteur du travail contribue, notamment, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales.
- ➔ Outre l'exercice de ces attributions principales, il concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.



L'inspecteur du travail, acteur important

- Les inspecteurs et contrôleurs du travail contrôlent l'application effective des règles du code du travail dans l'établissement.
- Ils conseillent et informent l'employeur, les salariés, les représentants du personnel sur leurs droits et leurs obligations
- Ils disposent d'un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'établissement.
- Ils peuvent émettre des mises en demeure et dresser des procès-verbaux



L'inspecteur du travail, la loi

- Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont membres soit du corps des inspecteurs du travail, soit du corps des contrôleurs du travail jusqu'à l'extinction de leur corps.
- Ils disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail.
- Ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.
- Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.
- Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées, chaque année, par le ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, et ils contribuent à leur mise en œuvre.
- Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.
- Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire.



L'A.N.A.C.T. - Missions

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

- 1) De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- 2) De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;
- 3) D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.



L'A.N.A.C.T. - Composition

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal :

- 1) Des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national ;
- 2) Des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- 3) Des représentants des ministres intéressés et de personnes qualifiées.

En outre, participent au conseil d'administration, à titre consultatif, un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique, social et environnemental.



L'agent de prévention de la CGSS

Moyens d'incitation d'ordre financier pour les entreprises :

- Majoration ou minoration (entreprises de - de 200 salariés) des taux de cotisations
- Avances (entreprises de - de 200 salariés)
- Subvention pour les actions innovantes



Travailler ensemble



Les aspects réglementaires de la SST



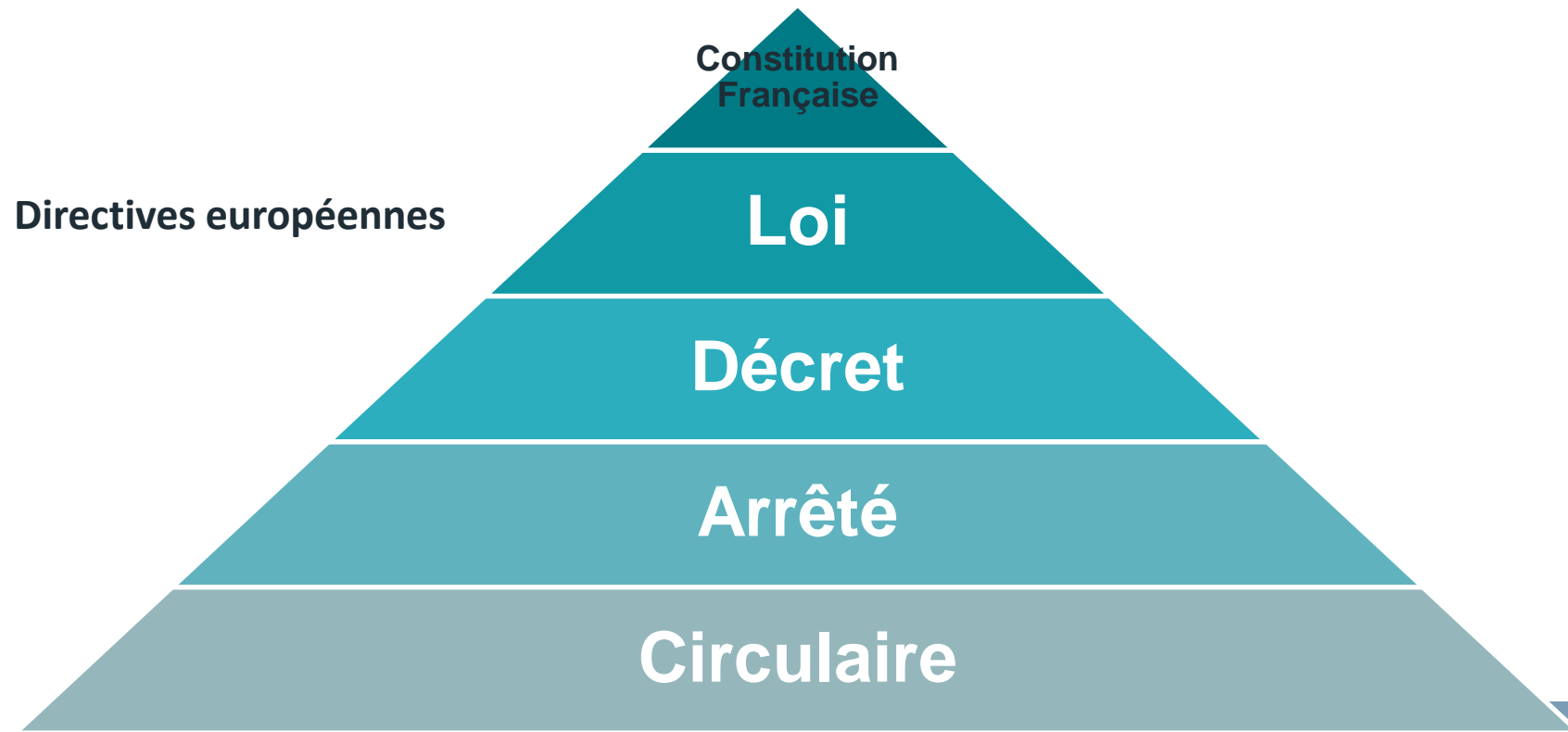
- Quels sont-ils ?
- Quels sont les textes ?
- Où sont-ils ?
- A qui s'adressent-ils ?
- Qui est concerné ?

Enjeux réglementaires

- Il ne faut pas croire que les textes de droit peuvent, à eux seuls, régler tous les problèmes. L'action juridique du CHSCT consiste **essentiellement à veiller à l'application des textes législatifs et réglementaires dans l'entreprise** au moyen des inspections et à faire respecter les règles de son fonctionnement.
- La mission du CHSCT n'est pas de dénoncer des responsables, ni de chercher des coupables (même si les représentants du personnel doivent néanmoins veiller à ce que les intérêts des victimes soient garantis et le préjudice subi réparé), mais de promouvoir des solutions construites avec les salariés...
- Les textes doivent être des points d'appui qu'il ne faut pas sous-estimer. Posséder quelques connaissances en la matière est donc utile aux représentants du personnel.



Hiérarchie des textes



Règlementation SST ~ Les débuts ...



EUROPE

« Directive cadre » n°89/391/CEE du 12 Juin 1989 ~ Amélioration de la sécurité et de la santé des Travailleurs



FRANCE

Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 ~ Transposition pour favoriser la Prévention des risques professionnels

Décret n°2001 1016 du 5 novembre 2001 ~ Création du Document Unique d'Evaluation des Risques (Professionnels)

Circulaire n°6 DRT du 18 Avril 2002 ~ Éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir le DU et en faciliter la compréhension



Le Code du Travail en France

- Le code du travail est un outil qui n'est pas statique, il **change très rapidement**
- La construction du droit social débute réellement après la Révolution Française
- Elle prend un tournant spécifique après la guerre de 39-45, grâce au Conseil des Résistants
- Depuis lors, et après de nombreuses luttes et un travail acharné, les textes n'ont cessé de se suivre et pas forcément de se ressembler



Les origines du CHSCT

- L'origine des CHSCT se retrouve dans la création des **délégués mineurs** inscrite dans la **loi du [8 juillet 1890](#)**. Cette loi est le premier texte qui fait référence à une représentation du personnel orientée sur la sécurité.
- Il faudra attendre la loi du [23 décembre 1982](#) pour que l'unification de l'approche **hygiène, santé et sécurité** et celle de l'amélioration des **conditions de travail** soit opérée, ce sujet étant antérieurement de la compétence des comités d'entreprise.
- La jonction de ces deux approches s'est accompagnée d'un renforcement du rôle du CHS (qui devient CHS-CT) qui se voit alors doté d'un droit d'alerte.



L. 4121-1

- L'employeur **prend les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Ces mesures comprennent :
 - 1) Des **actions de prévention** des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
 - 2) Des **actions d'information et de formation** ;
 - 3) La mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés**.
- L'employeur veille à l'**adaptation de ces mesures** pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

A retenir :

- L'employeur est en charge de la sécurité de son personnel (salariés, CDI, CDD, intérimaires et autres temporaires). Il doit évaluer les risques et mettre en œuvre une politique de prévention.
- **Attention, chaque mot à son importance :**
- **Obligation générale** : assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- **Les mesures** : action de préventions des risques professionnels, action d'informations et de formation
- **Les moyens** : mise en place d'une organisation et de moyens adaptés



Les 9 Principes Généraux

L. 4121-2

➔ Sur la base de l'article L. 4121-1, l'employeur suit les 9 Principes Généraux de Prévention

9 P.G.P. à suivre par l'employeur

L. 4121-2

- | | |
|---|---|
| 1 | • Éviter les risques (supprimer) |
| 2 | • Évaluer ceux qui ne peuvent être supprimés |
| 3 | • Combattre les risques à la source |
| 4 | • Adapter le Travail à l'homme |
| 5 | • Tenir compte de l'évolution de la Technique |
| 6 | • Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins |
| 7 | • Planifier la prévention |
| 8 | • Donner la priorité aux mesures de protection collective |
| 9 | • Donner les instructions appropriées aux salariés |

La Chronologie des 9 PGP

➔ **Attention** : les Principes Généraux de Prévention (PGP) sont numérotés de 1 à 9, mais il ne s'agit en aucun cas de chronologie d'actions,

➔ Si ce n'est pour le premier : **EVITER** (donc **SUPPRIMER**) le risque, si ce risque ne peut être supprimer, alors les autres principes s'appliquent, mais pas forcément dans l'ordre défini, néanmoins, ils s'inscrivent dans une logique d'actions.



L. 4121-3

- L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.
- A la suite de cette évaluation, l'employeur **met en œuvre les actions de prévention** ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et **à tous les niveaux de l'encadrement**.
- Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

L. 4121-4

➔ Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

L. 4121-5

→ Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, **les employeurs coopèrent** à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

R. 4121-1

- ➔ L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-3](#).
- ➔ Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

De l'évaluation au D.U.

R. 4121-1-1

L'employeur consigne, en annexe du document unique :

- 1) Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2 ;
- 2) La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique

Les facteurs de risques

L. 4161-1

I- Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1) Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2) Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3) Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles [L. 3122-2](#) à [L. 3122-5](#) ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.-Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I.



R. 4121-2

→ La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1) Au **moins** chaque année ;
- 2) Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3) Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

R. 4121-3

→ Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail/C.S.E., le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16.

Le DUER disponible pour tous

R. 4121-4

Le document unique d'évaluation des risques **est tenu à la disposition** :

- 1) Des travailleurs ;
- 2) Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3) Du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1 ;
- 4) Des agents de l'inspection du travail ;
- 5) Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 6) Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
- 7) Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.



CHSCT Analyse des risques

R. 4612-2

→ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à **l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à **l'analyse des conditions de travail**. Il procède également à **l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes**. Il procède à l'analyse de l'exposition des **salariés à des facteurs de pénibilité**.

Les obligations en SST



→ Quelles sont les principales obligations en matière de sécurité ?

Une obligation générale de prévention

→ par l'intermédiaire des articles

L. 4121-1

→ L'employeur **prend les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L. 4121-2

→ Sur la base des **9 Principes Généraux de Prévention**

L. 4121-3

→ L'employeur **évalue les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs et **établit un Document Unique**

Pour l'employeur, une obligation de résultat

Obligation de résultat, qu'est-ce-que c'est ?

Obligation par laquelle le débiteur s'engage à fournir un résultat déterminé.

La responsabilité du débiteur pourra être engagée dès lors que le résultat promis n'est pas obtenu (présomption simple).

« En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles...;
Cass. soc. 28 février 2002

Les responsabilités de l'employeur

→ Responsabilité Pénale

- ❑ **Mécanisme de répression.** Punir l'auteur d'une infraction (personne physique ou morale).
- ❑ Finalité: Obligation de répondre devant les tribunaux répressifs des manquements à la réglementation ou des fautes d'imprudence en lien avec un accident

→ Responsabilité civile

- ❑ **Mécanisme de réparation.** Indemniser la victime d'un dommage.
- ❑ Finalité en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles : régime dérogatoire au droit commun qui préside à l'indemnisation des victimes.

→ « Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants. » *C. sécu. soc., art. L.452-1*

R.C. : La faute inexcusable

→ « En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles...

→ que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable... **lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »**

Cass. soc. 28 février 2002



Conditions de la faute inexcusable :

- Deux conditions pour caractériser la faute inexcusable :
 - **Absence** totale ou partielle de **mesures** par l'employeur pour préserver le salarié du danger
 - **Conscience du danger** par l'employeur

La responsabilité pénale

→ Pour les infractions en matière de santé et sécurité au travail, la **responsabilité pénale** peut être engagée sur le fondement du Code du travail ou sur celui du Code pénal

- Chaque infraction aux prescriptions relatives à la santé et à la sécurité est sanctionnée par une amende de **3 750 €** ou plus appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.
- La récidive est punie par une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de **3 750 €**
- Les infractions sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire.

La responsabilité pénale du code pénal

Le code pénal permet de poursuivre le ou les auteurs d'infractions qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales.

Certaines infractions (atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique) sont qualifiées de délits. C'est le cas dans :

- ➔ Art. 221-6 : L'homicide involontaire par « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.
- ➔ Art. 222-19 : Les blessures involontaires quand l'incapacité totale de travail qui en résulte est supérieure à trois mois.



Incidence du pénal sur le civil

La condamnation pénale de l'employeur pour homicide involontaire ou violation des règles de sécurité établit la conscience que ce dernier avait du danger et caractérise la faute inexcusable

→ Cour de cassation, 2^e chambre civile, 15 juin 2004

En revanche, la déclaration par le juge pénal de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable

→ Art. 4-1 du code de procédure pénale



La responsabilité pénale du code pénal

Le code pénal permet de poursuivre le ou les auteurs d'infractions qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales.

Certaines infractions (atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique) sont qualifiées de délits. C'est le cas dans :

- ➔ Art. 221-6 : L'homicide involontaire par « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.
- ➔ Art. 222-19 : Les blessures involontaires quand l'incapacité totale de travail qui en résulte est supérieure à trois mois.



Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.**

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

La délégation de pouvoirs

- Lorsqu'elle remplit certaines conditions de validité, la délégation emporte transfert de la responsabilité pénale du chef d'entreprise au délégataire :
 - La délégation **exonère le chef d'entreprise de sa responsabilité pénale** pour les infractions commises dans le(s) domaine(s) de la délégation.
 - La **responsabilité du délégataire est engagée** dans les mêmes conditions que celles du chef d'entreprise.
 - En matière d'hygiène et de sécurité, **le transfert de responsabilité est total.**



Les conditions de la délégation

→ La délégation de pouvoir n'est valable que si le délégataire est investi :

- De l'Autorité nécessaire
- Des Compétences
- Des Moyens

Pour remplir sa mission

- L'employeur organise et dispense une **information** des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.
- Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'employeur organise une **formation pratique et appropriée** à la sécurité au bénéfice :

- 1) Des travailleurs qu'il embauche ;
- 2) Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- 3) Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- 4) A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est **répétée périodiquement** dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail

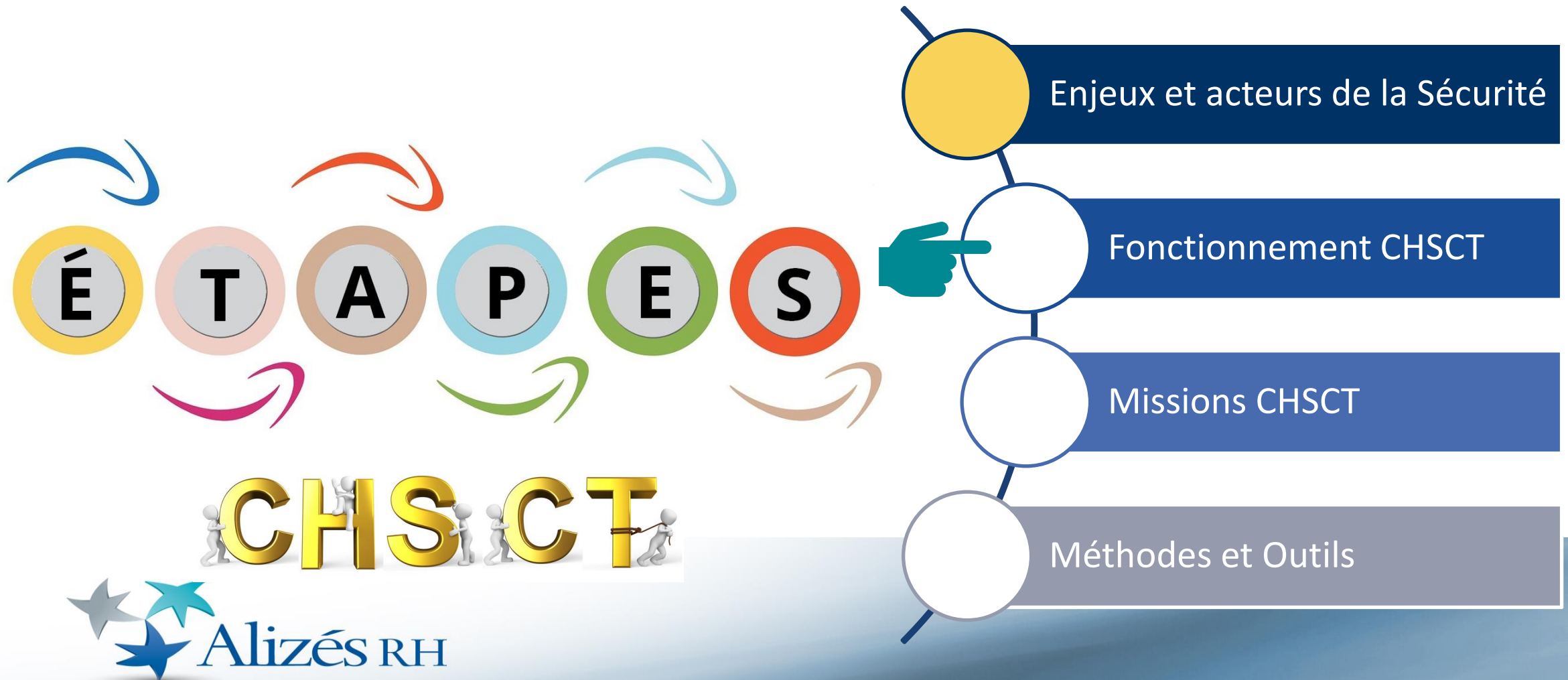
→ L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.
- Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

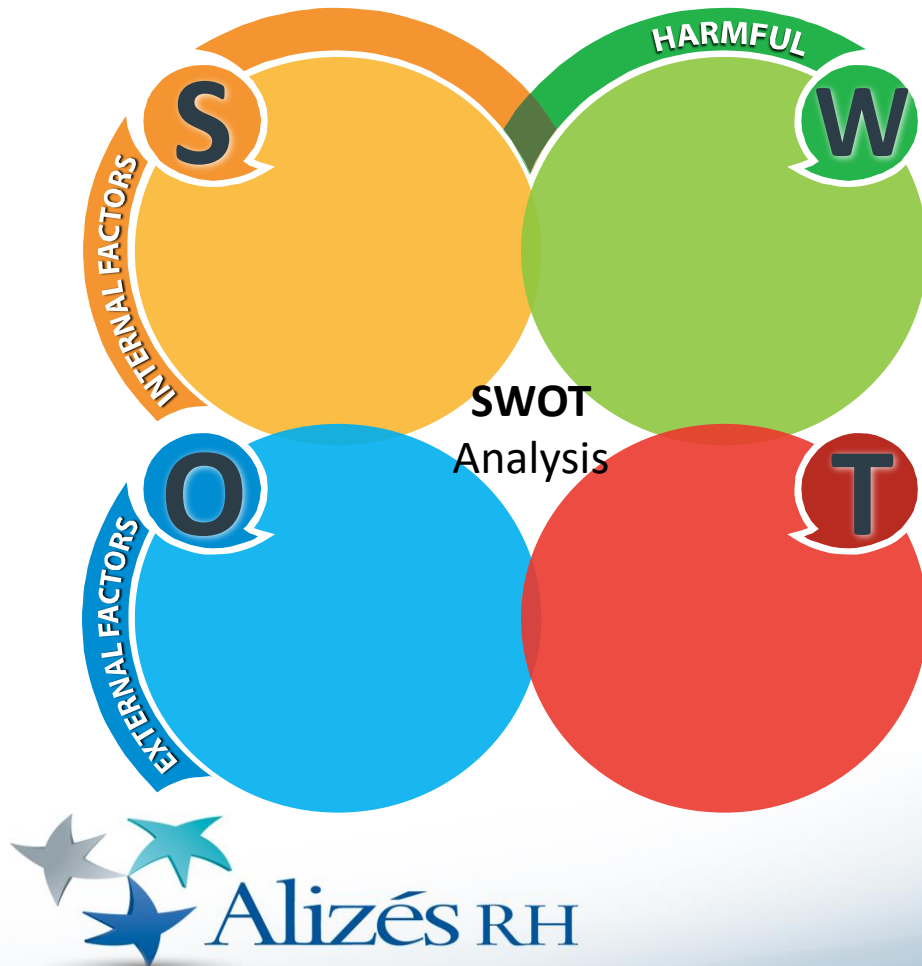
→ Toute modification apportée au poste de travail pour des raisons de sécurité, qui entraînerait une diminution de la productivité, est suivie d'une période d'adaptation de deux semaines au moins pendant laquelle tout mode de rémunération au rendement est interdit. La rémunération est établie sur la moyenne des deux semaines précédant la modification.

→ Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (le CSE lorsqu'il a été mis en place) sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Le programme et ses 4 étapes



Et chez Orange, ça se passe comment ?



Analyse SWOT :

→ Facteurs internes :

→ Strengths : Forces

→ Weaknesses : Faiblesses

→ Facteurs externes :

→ Opportunities : Opportunités

→ Threats : Menaces

Les Forces de votre CHSCT

S
trengths

DÉFINIR VOS FORCES

- Liste
- Liste

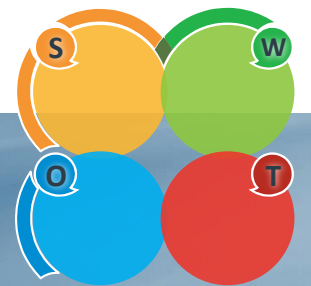
Travail de
groupe



Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE



Source SWOT(design) : © Copyright Showeet.com

Les faiblesses de votre CHSCT

Travail de
groupe



Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE



Source SWOT(design) : © Copyright Showeet.com

Les opportunités de votre CHSCT

O
pportunities

DÉFINIR LES OPPORTUNITÉS

- Liste
- Liste

Travail de
groupe



Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE



Source SWOT(design) : © Copyright Showeet.com

Les menaces de votre CHSCT

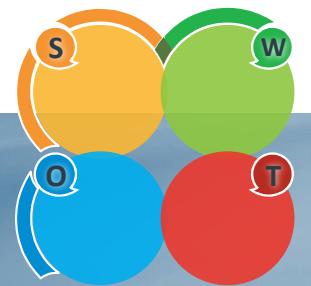
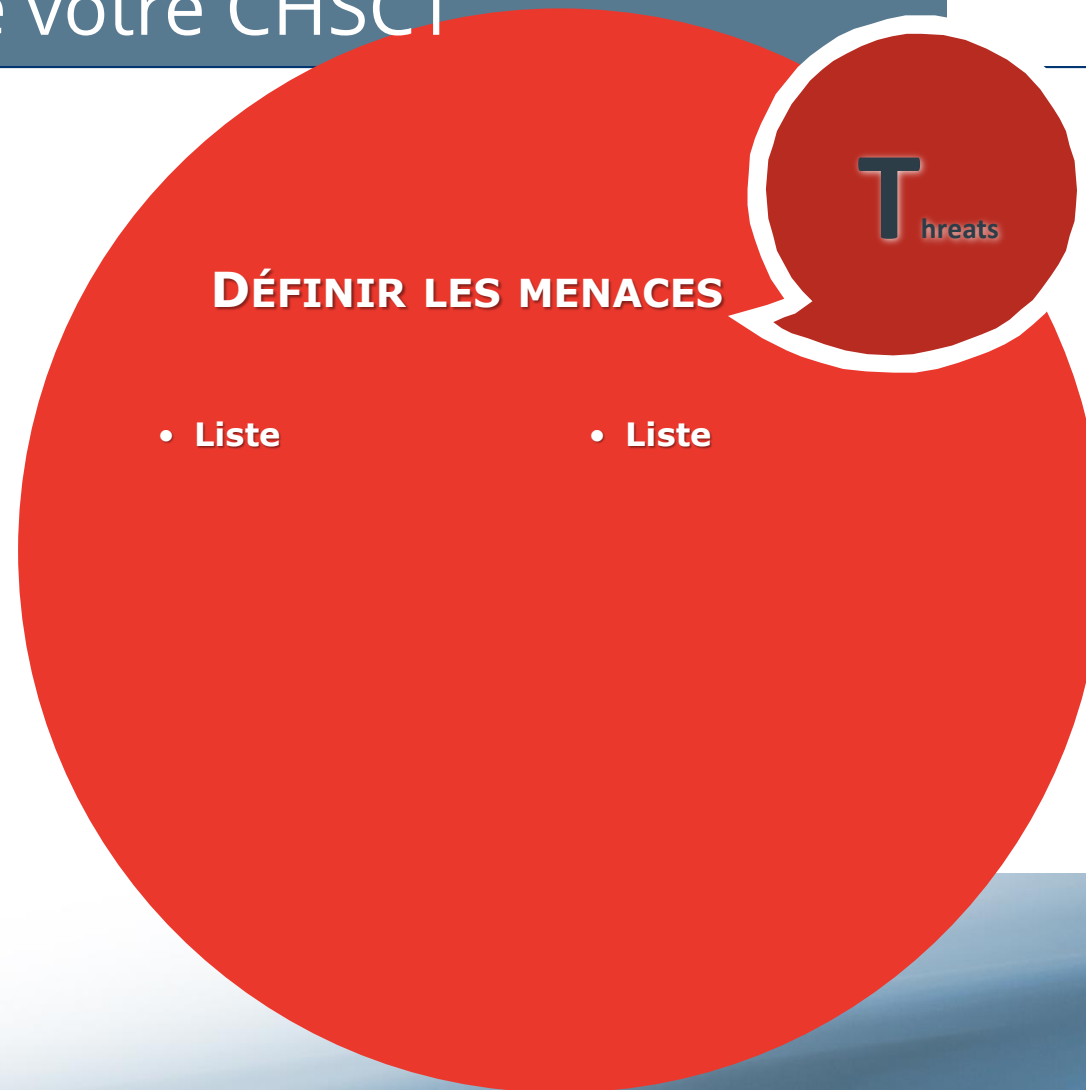
Travail de
groupe



Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE



Source SWOT(design) : © Copyright Showeet.com

Membres et fonctionnement

- Mise en place
- Composition
- Fonctionnement



Exercice

Vrai	Faux	Questions/Affirmations
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le CE nomme les membres du CHSCT parmi ses propres membres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le Secrétaire du C.H.S.C.T doit être une femme pour prendre des notes durant les réunions.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le président du C.H.S.C.T. doit charger le secrétaire du CHSCT des convocations.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le président du C.H.S.C.T. peut limiter la durée des réunions à 1 heure et ½.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'employeur peut donner son avis sur les candidatures au CHSCT.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le C.H.S.C.T. n'est pas compétent sur le champ des nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.



Exercice

Vrai	Faux	Questions/Affirmations
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le CE nomme les membres du CHSCT parmi ses propres membres
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le Secrétaire du C.H.S.C.T doit être une femme pour prendre des notes durant les réunions.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le président du C.H.S.C.T. doit charger le secrétaire du CHSCT des convocations.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le président du C.H.S.C.T. peut limiter la durée des réunions à 1 heure et ½.
	<input checked="" type="checkbox"/>	L'employeur peut donner son avis sur les candidatures au CHSCT.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Le C.H.S.C.T. n'est pas compétent sur le champ des nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.



Article abrogé dès lors que le C.S.E.
sera mis en place

Mise en place : les articles du code

**L. 4611-1 à L.
4611-8**

**R. 4613-1 à R.
4613-12**

L. 4613-4

R. 2314-2

**Circulaire 93-
15 du
25/03/993**

Mise en place : informations

- Dans tous les établissements d'au moins 50 salariés, si cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.
- Dans les établissements de 500 salariés et plus, le CE et l'employeur, ou l'inspecteur du travail à défaut d'accord, déterminent le nombre de CHSCT à mettre en place.
- L'inspecteur du travail **peut imposer** un CHSCT dans les établissements **de moins de 50 salariés**.



Mise en place ou non

- A défaut, ce sont les DP, sans moyens supplémentaires, qui exercent les attributions du CHSCT
- Pour la jurisprudence, la notion d'établissement pour le CHSCT est identique à celle retenue pour la mise en place d'un comité d'établissement à défaut d'accord collectif sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts spécifiques pour la mise en place des CHSCT.



Mise en place

→ Loi relative au dialogue social et à l'emploi

Apport de la loi Rebsamen

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent nécessairement mettre en place un CHSCT dans leur établissements d'au moins 50 salariés. Car :
Tous les salariés de ces entreprises doivent être rattachés à un de ces comités.

Composition

Représentant du personnel

Direction

Autres acteurs



CHSCT et nombre de représentants

- ➔ Le code du travail fixe le nombre de représentants du personnel en fonction de l'effectif.
 - Entre 50 et 199 salariés : 3 dont un maîtrise ou cadre
 - Entre 200 et 499 salariés : 4 dont un maîtrise ou cadre
 - Entre 500 et 1499 salariés : 6 dont 2 maîtrise ou cadre
 - Plus de 1499 salariés : 9 dont 3 maîtrise ou cadre
- ➔ Pas de suppléant prévus par le code du travail.
- ➔ Le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité.
- ➔ Un CHSCT peut être créé au dessous de ces seuils par accord collectif ou par usage.



Le collège désignatif

- L'employeur doit réunir le collège désignatif :
 - Les suppléants sont aussi convoqués, mais ne prennent pas part au vote
- C'est un collège particulier et unique
- Le collège fixe lui-même les modalités de désignation
- Un PV de la réunion du collège désignatif est réalisé et transmis par l'employeur à l'Inspecteur du travail

Qui peut être élu au CHSCT ?

- Le code du travail n'avait prévu aucune condition particulière d'éligibilité
- Tous les salariés travaillant dans l'établissement, sans condition particulière, notamment d'ancienneté, (Cass. soc. 9 juillet 1996 n° 95-60797 P) peuvent présenter leur candidature, y compris les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement. Cass. soc. 14 décembre 1999 n° 98-60629 (P).



Abrogé dès lors que le C.S.E. sera
mis en place

Élection des membres du CHSCT

Apport de la loi Rebsamen

La durée du mandat des membres du CHSCT **prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désigné**



La direction ou son représentant

→ Le CHSCT est présidé par l'employeur ou son représentant.

Point de vigilance : L'employeur donne à celui qui le représente en tant que président du CHSCT un mandat pour agir en son nom et en ses lieux et place. Il s'agit d'une simple désignation, ce n'est pas une délégation de pouvoir. L'employeur confie seulement la mission de présider le CHSCT.

→ Les représentants syndicaux : Dans les établissements de 300 salariés et plus, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT.
(Accord cadre du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail)

- ➔ **Membres obligatoires SONT :**
 - ➔ Le président du CHSCT ou son représentant
 - ➔ Les représentants du personnel

→ Les experts invités de manière automatique:

→ Le médecin du travail

→ Le responsable chargé de la sécurité et des conditions de travail ou le chef du service de sécurité et des conditions de travail.

Composition

→ **Les experts informés des réunions et pouvant y assister :**

→ L'inspecteur du travail

→ L'agent des services de prévention de la C.G.S.S.



Composition

- L'ordre du jour doit être transmis au moins **15 jours** avant la date de celle-ci, sauf en cas d'urgence.
- L'inspecteur du travail assiste aux réunions de plein droit, il doit être invité, mais **peut ne pas être présent**.

Composition

Loi relative au dialogue social et à l'emploi

Apport de la loi Rebsamen

Le CHSCT peut **faire appel à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.**



Abrogé dès lors que le C.S.E. sera
mis en place

Fonctionnement

→ Durée des mandats

Apport de la loi Rebsamen

La durée du mandat des membres du CHSCT **prend fin avec celle du mandat des membres élus du CE les ayant désigné**



Réunions du CHSCT

→ Périodicité :

- 3 réunions par an
- À la suite de tout accident grave
- À la demande de 2 des représentants du personnel

L. 4614-7

L. 4614-10

Réunions du CHSCT

→ Préparation:

- Initiative de l'employeur,
- Ordre du jour établi par le président et le secrétaire
- Ordre du jour est transmis aux membres du comité et à l'I.T.

L. 4614-7

L. 4614-8

Ordre du jour : qui décide ?

- Le secrétaire recueille les suggestions des membres du CHSCT
- Le secrétaire va construire un ordre du jour avec le président du CHSCT :
 - éviter les points de délais (se construire un aide mémoire des sujets pouvant figurer à l'ordre du jour)
 - si le président refuse un point demandé par les autres membres du CHSCT alors qu'il s'agit d'une attribution du CHSCT, cela peut être dénoncé comme un délit d'entrave
 - les représentants du personnel peuvent demander une réunion extraordinaire pour soulever ce point



Ordre du jour : exemple de points



Ordre du jour

- **Approbation du procès-verbal** de la réunion précédente.
- **Avis sur les projets et aménagements.**
- Examen du **rapport annuel** et du **programme annuel** de prévention.
- Observations (et éventuellement mises en demeure) de **l'inspecteur du travail**, de **l'inspecteur des installations classées** (s'il s'agit d'un site "Seveso seuil haut") et/ou de **l'agent du service prévention de la CARSAT/CRAMIF/CGSS**.
- Informations que l'employeur doit donner au CHSCT.
- Observations des membres du CHSCT sur les **documents** et **registres**.
- **Comptes rendus des inspections des locaux** de travail.
- Point sur les **missions individuelles** confiées à des membres du CHSCT.
- Point sur l'évolution des risques : **statistiques, enquêtes, mesures, suivi**.
- **Interventions du médecin du travail.**
- Point sur la **lutte contre l'incendie** et les **secours aux blessés**.
- Point sur la **formation à la sécurité**.
- Point sur **l'information en santé et sécurité** dans l'entreprise.
- Questions, initiatives et propositions des représentants du personnel.
- Questions relatives au **fonctionnement** du CHSCT (procédures, moyens).
- **Fixation de la date** de la prochaine réunion.

...

Le procès verbal

- Après chaque réunion, un Procès verbal doit être réalisé, c'est en fait **la mémoire du CHSCT**
- Il peut être affiché pour information des salariés
- Il doit avoir certaines qualités :
 - Il doit être objectif
 - Il doit évoquer tous les points balayés en réunion
 - Il doit être approuvé lors de la réunion suivante pour avoir une valeur
 - Il doit être joint à la convocation de la prochaine réunion
 - Il est rédigé et signé par le secrétaire



Ordre du jour et Procès-verbal

Désignation	Détail
Le PV de la réunion précédente	Est joint à la convocation
L'Ordre du jour	Est rédigé par le secrétaire et le président Est adressé 15 jours avant la réunion Est joint à la convocation
Les destinataires	Reçoivent l'ordre du jour accompagné de tout autre document nécessaire. Sont conviés les membres « délibératif » et « consultatif » : <ul style="list-style-type: none">◦ Membres du CHSCT◦ Médecin du travail◦ animateur de prévention◦ Inspecteur du travail◦ Agent CARSAT◦ Représentant syndicaux
Réunion	Le premier point de l'ordre du jour est l'approbation du PV de la réunion précédente

Article abrogé dès lors que le C.S.E.
sera mis en place

Réunions du CHSCT

Règlement intérieur

Apport de la loi Rebsamen

L. 4614-2

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, **dans un règlement intérieur**, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.



Réunions du CHSCT

Règlement intérieur

Apport de la loi Rebsamen

L. 4614-2

Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à **la majorité** des membres présents.



Article abrogé dès lors que le C.S.E.
sera mis en place

Réunions du CHSCT

Règlement intérieur

Apport de la loi Rebsamen

L. 4614-2

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que **délégation du personnel**.



Règlement de fonctionnement

Règlement de fonctionnement du CHSCT

Les questions concernant le fonctionnement du CHSCT peuvent se résoudre par l'adoption d'un règlement voté par les membres ayant voix délibérative.

L'ambition de ce texte sera de prendre des décisions qui facilitent le fonctionnement et de les pérenniser tout en tenant compte des spécificités de l'entreprise :

moyens du CHSCT

en matériel et en personnel, local, documentation, moyens de déplacement...

budget de fonctionnement

mis à disposition par l'employeur, prise de décisions, modalités de versement...

circulation de l'information

information du CHSCT, information des salariés, information des instances représentatives du personnel...



Organisation des réunions

L'employeur, président du CHSCT, organise les réunions :

- Il en fixe la date et l'heure en tenant compte des horaires de travail des salariés
- Il fait parvenir les convocations écrites individuelles accompagnées des documents nécessaires au moins 15 jours à l'avance aux membres délibératifs et consultatifs invités permanents ou occasionnels
- Il met à disposition un local approprié
- Pour les réunions, les salariés sont rémunérés en heures de travail effectif, si nécessaire en Heures Supplémentaires, le temps de réunion n'est pas décompté de leur crédit d'heures (dans le secteur privé).



Le secrétaire du CHSCT

→ Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité.

R. 4614-1

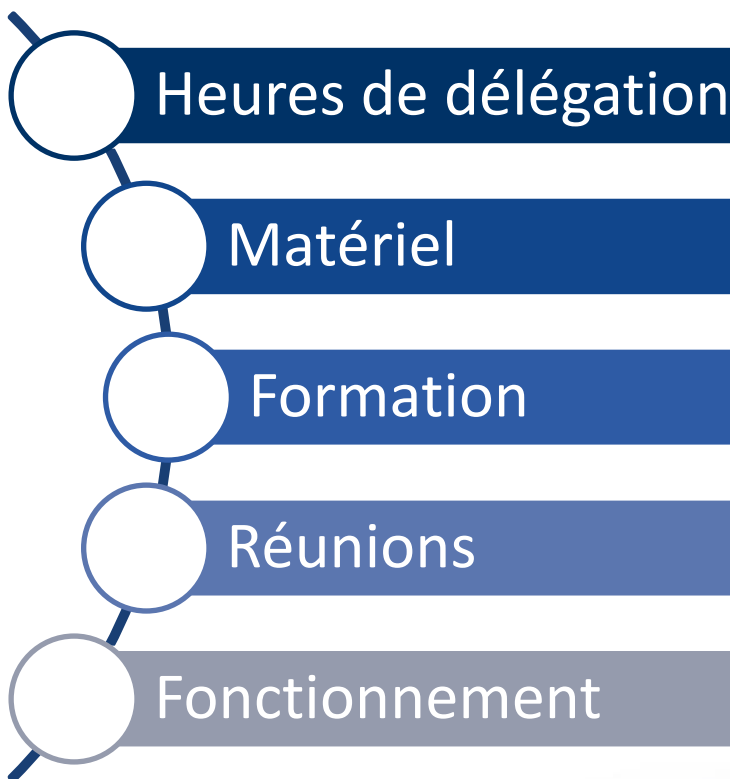
Le secrétaire du CHSCT

- **Règlement intérieur** du CHSCT peut prévoir :
 - Les modalités de la désignation du secrétaire
 - Vote à la majorité des représentants
 - Désignation sur d'autres critères
 - La durée du mandat
 - à chaque séance ;
 - pour une durée limitée et répartie entre les différentes organisations syndicales ;
 - pour la durée du mandat du CHSCT



- **Secrétaire du CHSCT** : interlocuteur privilégié de l'administration et des autres acteurs pour le fonctionnement du CHSCT
 - Consulté sur l'ordre du jour
 - Propose des points à l'ordre du jour
 - Contresigne également le procès-verbal de la séance
- **Secrétaire de séance** : Personne chargée de la prise de note pour la réalisation du PV de la séance

Les moyens



Heures de délégation

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1) Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 2) Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 3) Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 4) Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 5) Vingt heures par mois dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination prévue à [l'article L. 4616-1](#).

L. 4614-3

Heures de délégation

En revanche, n'est pas déduit du crédit d'heures le temps consacré :

- aux réunions ordinaires ou extraordinaires ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.



Heures de délégation

→ Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

L. 4614-5

Les moyens matériels

- Les textes sont assez lacunaires sur la question des moyens attribués aux membres du CHSCT. En particulier, aucun local ne doit obligatoirement être mis à disposition du CHSCT.
- Les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail

Les moyens matériels

→ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur 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.

- Quels sont les documents auxquels le CHSCT a accès ?
- Jeux de classement en fonction des obligations de l'employeur

L'accès aux documents

- Les documents obligatoirement **SOUMIS** pour avis au CHSCT
 - Le règlement intérieur de l'établissement,
 - Le programme annuel de prévention
 - Le rapport annuel
 - Le dossier d'installation classée
- Les documents obligatoirement **COMMUNIQUÉS** au CHSCT
 - Les demandes et recommandations écrites
 - Le document unique
 - Les observations et mise en demeure
 - Les documents se rapportant à des modifications
 - Le rapport annuel du médecin du travail



L'accès aux documents

- Les documents **TENUS À DISPOSITION** du CHSCT
 - Le registre des accidents bénins
 - Les vérifications et contrôles techniques
 - Les déclarations de AT et MP
 - La consigne générale d'incendie
 - Le registre de sécurité incendie
 - Le plan de prévention
 - Les protocoles des sécurités
 - Autres documents



Discrétion et Secret

- Les membres des IRP (y compris les D.S.) sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un **caractère confidentiel** et **données comme telles** par l'employeur.
- Ils sont tenus **au secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

La formation

- Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.
- Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Les réunions

→ La première réunion du CHSCT :

- Une convocation et un ordre du jour doit être transmis pour toutes les réunions 15 jours avant la date prévue, accompagnés de tous les documents pouvant être utiles
- Election du secrétaire du CHSCT par les membres ayant une voix délibérative et à la majorité des suffrages exprimés (en cas de partage, c'est le candidat le plus âgé qui est élu)

Vote

- Lorsqu'un vote s'avère nécessaire, les règles fixées en ce qui concerne le C.E. s'appliquent :
 - Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents.
 - Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Voie délibérative

- **Le président du CHSCT** : il vote quand le CHSCT prend des décisions sur son fonctionnement et l'organisation des travaux (élection secrétaire, règlement intérieur, etc..). Il ne vote pas dans le cas où il se trouverait juge et partie (résolution ou vœu émanant des salariés, avis du CHSCT, sur une transformation, etc.)
- **Les représentants du personnel** nommés par le collège délibératif



Délibération et vote

- **Sur les objets qui relèvent de sa mission**, le CHSCT émet des avis, des propositions et des vœux qui ne lient pas l'employeur
- **Sur son propre fonctionnement**, il peut prendre des délibérations et des décisions qui s'imposent à l'employeur. Il peut être intéressant de formaliser celles-ci dans un *règlement de fonctionnement*.
- **Le président prend part au vote** sauf quand le CHSCT exerce l'un de ces pouvoirs de contrôle que lui confère la loi (sur les rapports et programme annuels, sur le règlement intérieur, sur la désignation d'un expert, etc.)
- Le vote se fait à bulletin secret ou, si tous les membres sont d'accord, à main levée.



Fonctionnement : Echanges et circulation

- Si le code du travail ne pose pas expressément le principe de la libre circulation des représentants du personnel du CHSCT, au sein et en dehors de l'établissement, une circulaire de la direction générale du travail n°93-15 du 25 mars 1993 indique qu'elle s'exerce dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.
- En outre, les membres du CHSCT sont également en mesure d'avoir des échanges avec les salariés, dont ils sont les représentants, dans le cadre de leurs pouvoirs d'enquête et d'inspection.



Fonctionnement : Budget et Personnalité

- Le CHSCT n'a pas de budget alloué, sauf si l'employeur lui en attribue un mais il n'y a aucune obligation.
- Le CHSCT a la personnalité morale : faculté d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge



Fonctionnement : Documentation

- L'employeur tient à la disposition des membres du CHSCT une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (art. R 4323-5 du code du travail)
- Il fournit également au CHSCT la documentation relative aux équipements de protection individuelle, réglementation, consigne d'utilisation, documentation techniques

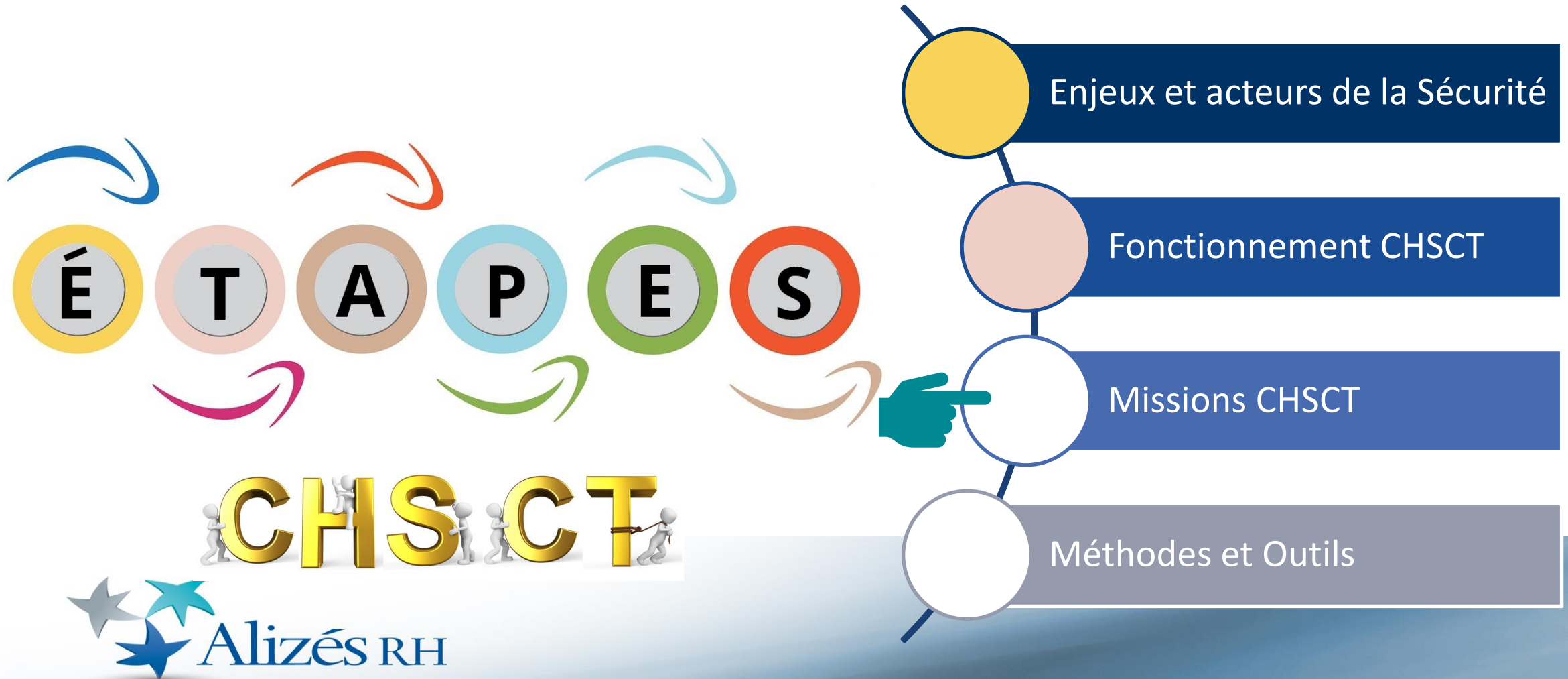
Fonctionnement : Documentation minimale

→ Il est vivement conseillé de s'appuyer sur des outils existants diffusés via internet ou en librairie :

- Le code du travail (Dalloz ou autre)
- Les éditions réalisées par les Organisations Syndicales
- Risques et méthodes de prévention : I.N.R.S., C.G.S.S.
- Conditions de travail : ANACT et ARACT
- Maladie professionnelle : Médecine du travail et InVs (Institut national de veille sanitaire qui mène des études thématique par maladie et par risque)
- Loi et réglementation : I.N.R.S., Code du Travail et Organisations Syndicales



Le programme et ses 4 étapes



Sondage

Kahoot!

[Sondage](#)



Présentation de la mission

→ Préparez une présentation de votre mission auprès de vos collègues.



Article abrogé dès lors que le C.S.E.
sera mis en place

Missions

L. 4612-1

De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure

De veiller à l'observation des prescriptions légales

De contribuer à l'amélioration des conditions de travail



Compétences du CHSCT

Veille et Investigation

- Visites systématiques
- Application de la réglementation

Études

- Enquêtes AT/MP
- Consultations sur dispositions particulières
- Consultations sur documents



Compétences du CHSCT #1

→ Le CHSCT est notamment compétent dans les domaines suivants :

- Organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement des tâches)
- Environnement physique du travail (température; bruit; aération; éclairage; poussière; vibrations)
- Aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme



→ **Mais aussi :**

- Construction, aménagement et entretien des lieux de travail et de leurs annexes
- Durée et horaires de travail
- Aménagement du temps de travail
- Nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail

Compétences du CHSCT #3

→ Il est consulté et rend un avis :

- Le règlement intérieur pour les matières qui le concerne
- avant tout aménagement important et tout projet d'introduction de nouvelles technologies
- sur les questions environnementales
- sur le plan annuel de prévention, sur lequel il pourra proposer un ordre de priorités et ajouter des mesures ;
- sur le rapport annuel du médecin de prévention ;
- sur la lutte anti-tabac



Compétences du CHSCT #4

Loi relative au dialogue social et à l'emploi

Apport de la loi Rebsamen

[...]en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises, les membres disposent d'un **délai d'examen suffisant**, qui est défini par un accord entre l'employeur et l'instance et qui ne peut être **inférieur à 15 jours**.



Compétences du CHSCT #5

Loi relative au dialogue social et à l'emploi

Apport de la loi Rebsamen

A défaut d'accord, les délais dans lesquels les avis sont rendus seront définis par un décret à paraître.
A l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un **avis NEGATIF**.



Application de la réglementation

- Le document unique
 - Tenu à la disposition du CHSCT,
 - L'employeur informe le CHSCT des observations de l'inspecteur du travail
- Les documents de vérifications et contrôles techniques
 - L'employeur les présente au CHSCT
- Registre de déclaration des accidents du travail bénins

Compétences du CHSCT #6

→ Il dispose d'une réelle **capacité d'enquête et d'intervention** sur les conditions de travail, via :

- L'analyse des risques professionnels
- La capacité de visite des services et des locaux relevant de leur périmètre : **droit d'accès**
- L'élaboration de mesures de prévention visant à améliorer la santé et la sécurité au travail, notamment en matière de harcèlement et d'insertion de personnes handicapées
- Le droit d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Le vote d'une délibération pour réaliser des enquêtes sur des ATMP quelque soit leur degré de gravité



Les inspections du CHSCT

L. 4612-4

→ Quand ?

→ Au moins tous les trimestres (au moins égale à celle des réunions ordinaires)

→ Qui et comment ?

→ Il revient au CHSCT de préciser les modalités et la composition de la délégation.

R. 4612-1

→ **Un rapport doit être présenté au CHSCT suite à la visite.**

L'inspecteur du Travail peut accompagner le CHSCT durant l'inspection



Les enquêtes du CHSCT

→ Les domaines d'enquête :

→ enquêtes obligatoires dans les cas suivants :

- ☐ En cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.
- ☐ En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

→ Qui enquête ?

- Le président ou son représentant et
- au moins un représentant du personnel siégeant au CHSCT.



L. 4612-5

R. 4612-2

Les enquêtes du CHSCT

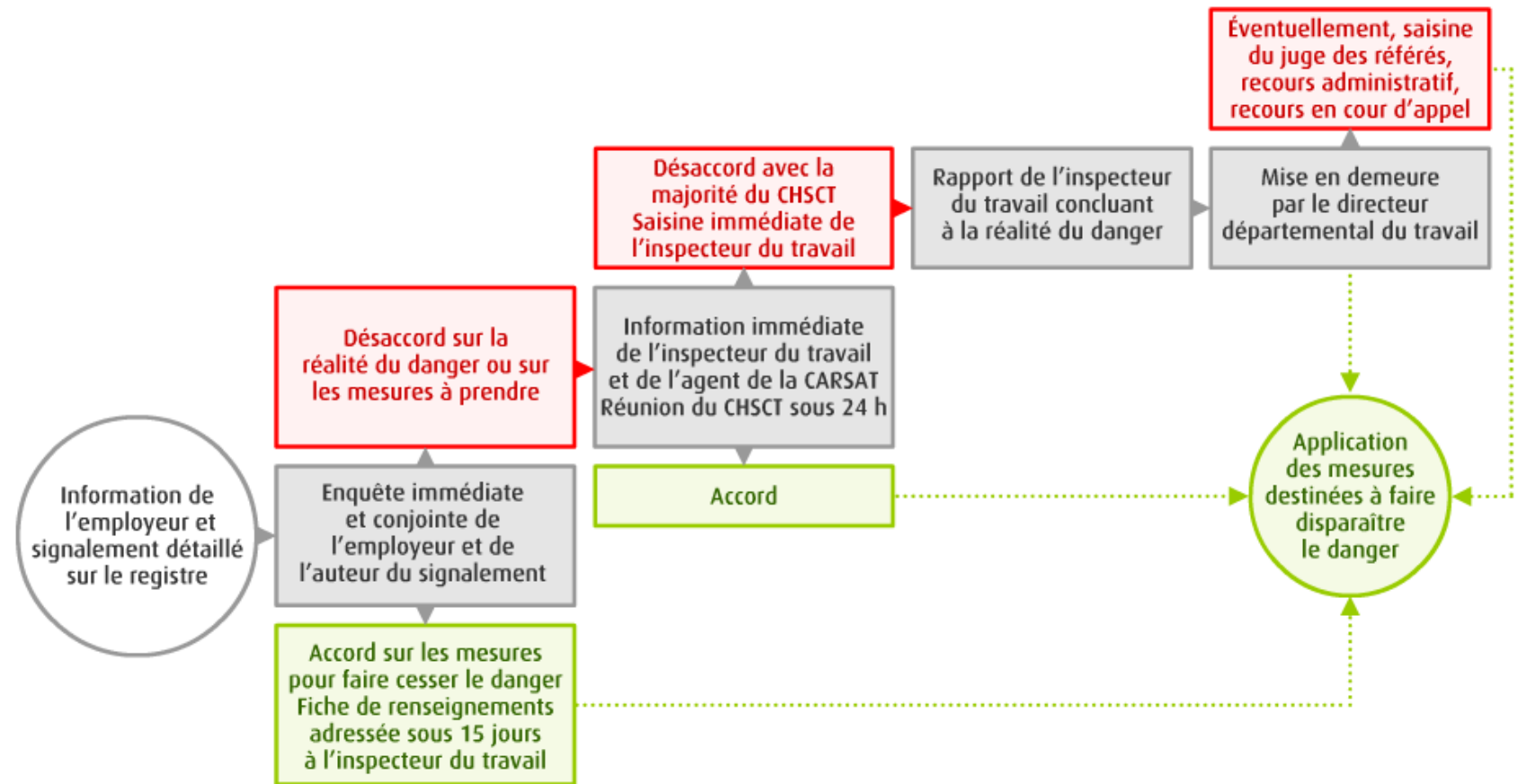
- Le CHSCT doit être informé de tous les accidents par l'employeur
- Le CHSCT peut mener une enquête sans que le critère de gravité ne soit exigé

Le droit d'alerte

- Constat par le membre du CHSCT/CSE d'un danger grave et imminent.
- Saisine de l'employeur ou de l'autorité hiérarchique.
- Consignation sur le registre des dangers graves et imminents.
- Enquête conjointe.
- Réunion du CHSCT dans les 24 H en cas de divergence sur la nature du danger ou la manière de le faire cesser.
- Saisine de l'inspecteur du travail à défaut d'accord entre le CHSCT et l'autorité hiérarchique.



La procédure d'alerte



Le droit d'alerte

L. 4131-1

→ Le droit d'alerte n'est pas réservé aux membres du CHSCT

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Le recours à expert

→ Deux cas de recours à un expert agréé :

- 1) En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
- 2) En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

→ Le coût de l'expertise est assumé par l'entreprise.

→ En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'employeur sur le recours à l'expert agréé, l'inspecteur du travail peut être saisi.

→ L'employeur qui entend contester la désignation de l'expert doit saisir le Tribunal de Grande Instance.

L. 4614-12 et 13 et partie R. 4614-7 à 20

CHSCT : Rôles majeurs



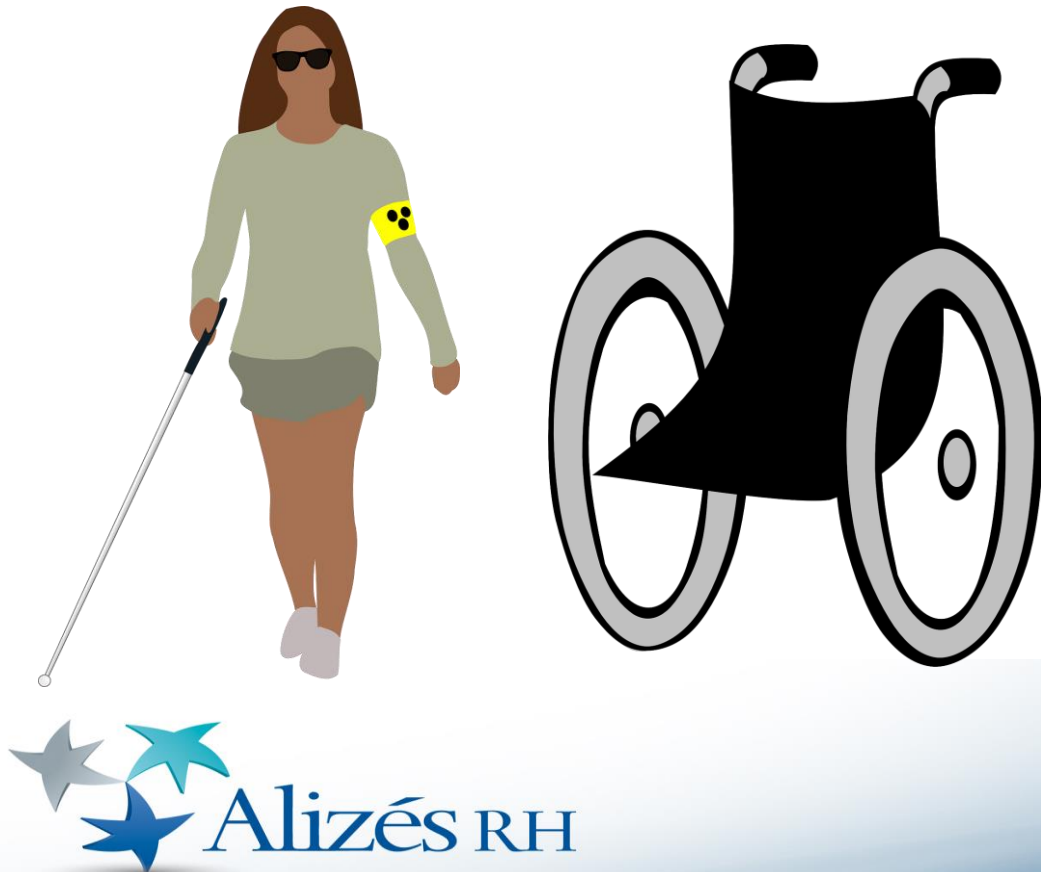
Les femmes et notamment les femmes enceintes ou en âge de l'être, dans le cadre des risques auxquels elles peuvent être exposées.

Le CHSCT est consulté sur les aménagements nécessaires (changement d'horaires, de postes, accessibilités du matériel, etc...)

Il s'assure que les prescriptions légales soient appliquées notamment en termes de discrimination et de harcèlement.



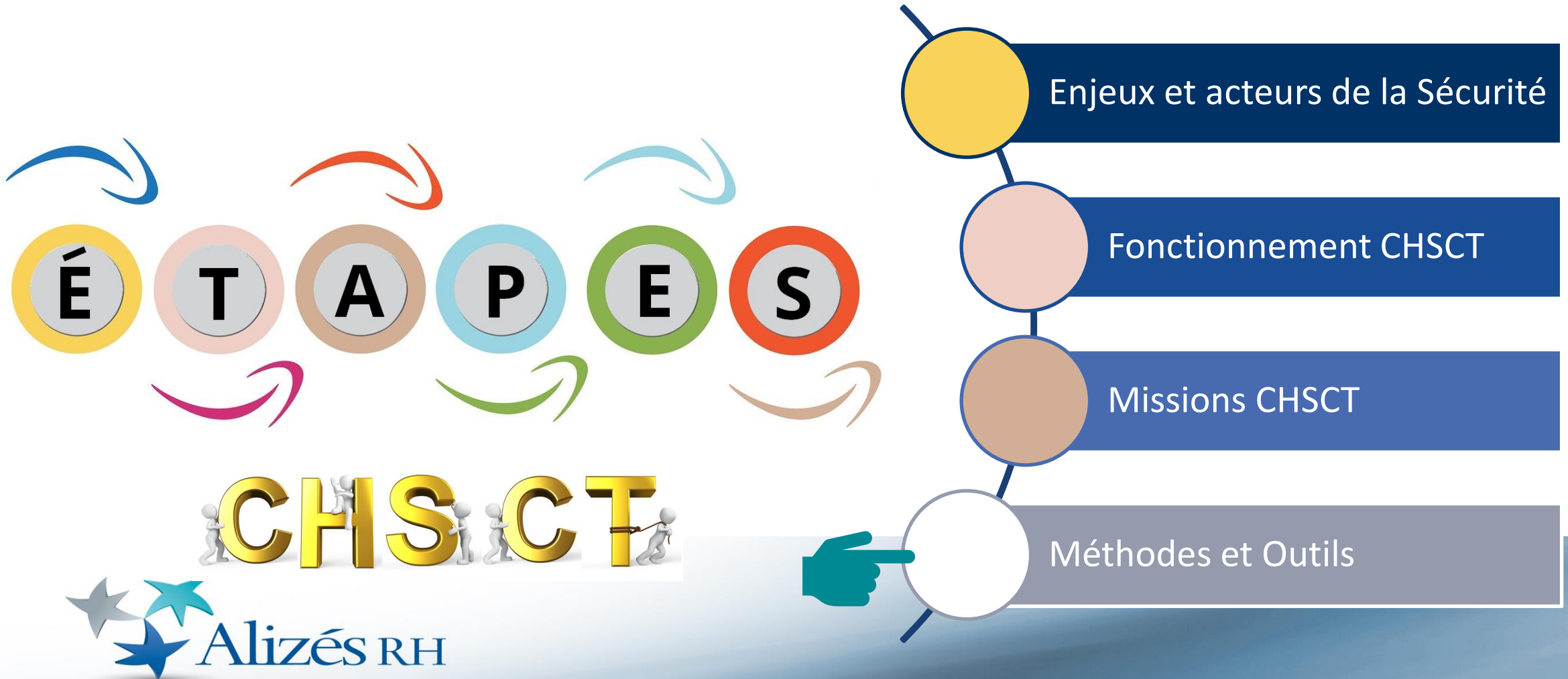
CHSCT : Rôles majeurs



Les personnes handicapées, invalides et accidentées du travail, et notamment le respect de la loi :

- Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Les aménagements nécessaires (horaires, adaptation du poste, des équipements, accessibilités, etc...

Le programme et ses 4 étapes



Méthodes et outils d'analyse

- Évaluation des risques :
prévenir les risques
- Le plan d'action

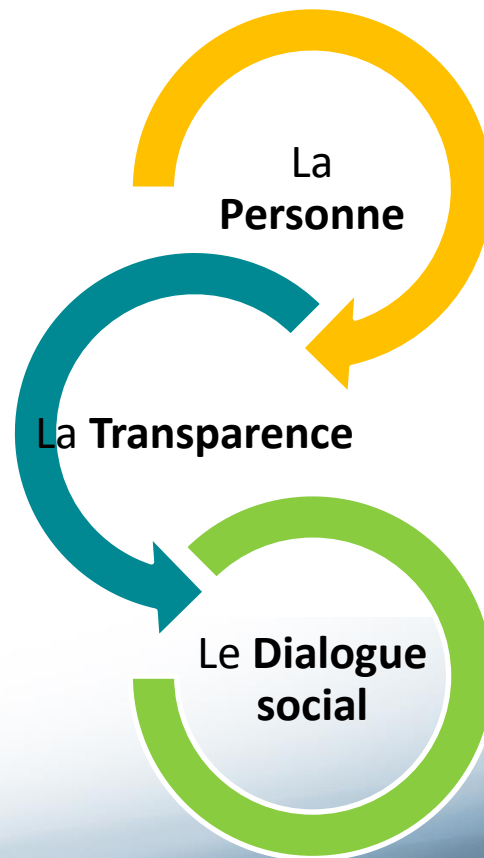


Seules les actions comptent



E.V.R.P. : les principes

Les principes du réseau de prévention



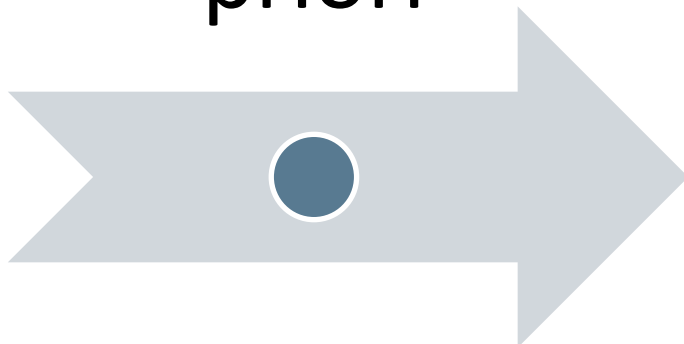
E.V.R.P. : les bonnes pratiques

Les bonnes pratiques

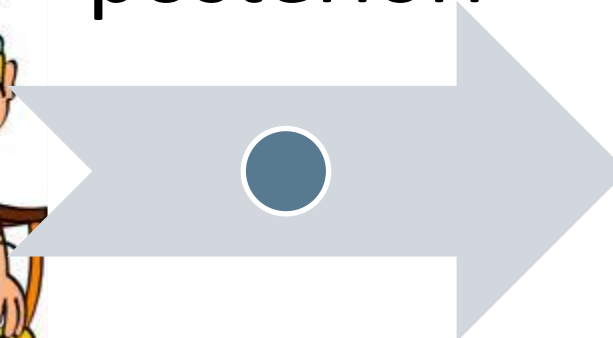


Les analyses

Analyse à
priori



Analyse à
postérieure



EVRP : rappel du code

- L'évaluation des risques est donc une obligation réglementaire.
- Elle trouve sa source à travers la directive cadre européenne qui a été transposée en France dans la loi du 31 décembre 1991 et codifiée à **l'article L.4121-1** et suivant du code du travail
- Cette évaluation des risques **trouve sa source dans les neuf principes de prévention**, et notamment dans le deuxième principe de prévention. Notez bien l'importance du premier principe de prévention qui est la **suppression du risque** lorsque c'est possible. Le second principe de prévention demande à évaluer les risques qui n'ont pu être supprimés.



Les obligations d'analyse

→ **Article L.4121-1**

→ **Article L.4121-2 (Principes généraux de Prévention)**

→ **Article L.4121-3**

→ **Article R4121-1**

→ **Article R4121-2**

→ **Article R4121-3 :**

➤ Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16.

Attention :

☒ L'employeur **évalue**

☒ Le CHSCT **analyse**



Démarche préconisée

→ Les étapes



Le document unique (D.U.)

- Son contenu :
 - Une **identification des dangers**
 - Une **analyse des risques**
 - Une **étude des conditions d'exposition des salariés à ces dangers**

Le document unique (DU)

→ Forme – **Trois exigences** :

- 1) **Cohérence** : Regrouper, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs
- 2) **Commodité** : Réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise
- 3) **Traçabilité** : Report systématique des résultats de l'évaluation des risques :
 - ☐ Support écrit ou numérique
 - ☐ Souci de transparence et de fiabilité de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation



Le DU – La forme (exemple)

Poste de travail	Dangers identifiés	Risques identifiés	Moyens de préventions existants	Risques subsistants	Niveau du risque : fréquence et gravité	Actions et mesures envisagées
Exemple 1 : Réception de marchandises	Chute d'objets contendants	Blessure, coupure	Chaussures de sécurité	Blessure	Moyen	Mise en place de rebords sur les étagères
Exemple 2 : Réception des marchandises	Chute sur le sol	Contusion et fracture ou luxation	Utilisation d'un carrelage conforme à la réglementation	Contusion et fracture ou luxation	Moyen	Lavage à chaque fin de service et maintien d'un sol propre et sec

Le DU – Analyse du contenu

Poste de travail	Dangers identifiés	Risques identifiés	Moyens de préventions existants	Risques subsistants	Niveau du risque : fréquence et gravité	Actions et mesures envisagées
------------------	--------------------	--------------------	---------------------------------	---------------------	---	-------------------------------

Aux vues de notre fonction, de qui nous sommes, avons-nous les mêmes définitions pour tous ces termes ?

Travail ?

Danger ?

Risques ?

Niveau de
Risque ?



La multiplicité des risques



Rappel : Définitions

Danger

- Source potentiel de dommage (ce qui peut faire mal)
- Propriété intrinsèque d'un équipement, d'une méthode de travail, d'une situation susceptible de provoquer une atteinte à la santé des Travailleurs

Risque

- Probabilité d'apparition d'un événement (probabilité d'occurrence / gravité des conséquences appliqué à un événement non souhaité)

Situation dangereuse

- Toute situation où une personne est soumise à un ou plusieurs phénomènes (situations) dangereux

Exposition

- Fréquence durant laquelle le travailleur est en présence du danger

Dommage

- Conséquence de la situation dangereuse pour le travailleur : lésions, décès, incapacité



Exemples de dangers et de risques

Dangers ou nuisances	Risques
Agents chimiques	Irritations, brûlures
Bruit	Fatigue, surdité
Escalier	Chutes
Travail de précision	Fatigue visuelle et gestuelle
Travail sur écran	Fatigue visuelle, T.M.S.

Mais l'intérêt se trouve plus loin, une fois les dangers et risques identifiés, ce qui compte, ce sont

Exemples de dangers et de risques

Dangers ou nuisances	Risques	Mesures
Agents chimiques	Irritations, brûlures	Extraction, bac de rétention, port d'EPI
Bruit	Fatigue, surdité	Capitonnage, isolement phonique de machine, etc.
Escalier	Chutes	Balisage, éclairage
Travail de précision	Fatigue visuelle et gestuelle	Eclairage et temps de repos suffisant
Travail sur écran	Fatigue visuelle, T.M.S.	Ergonomie du poste, adaptation du poste de travail, filtres



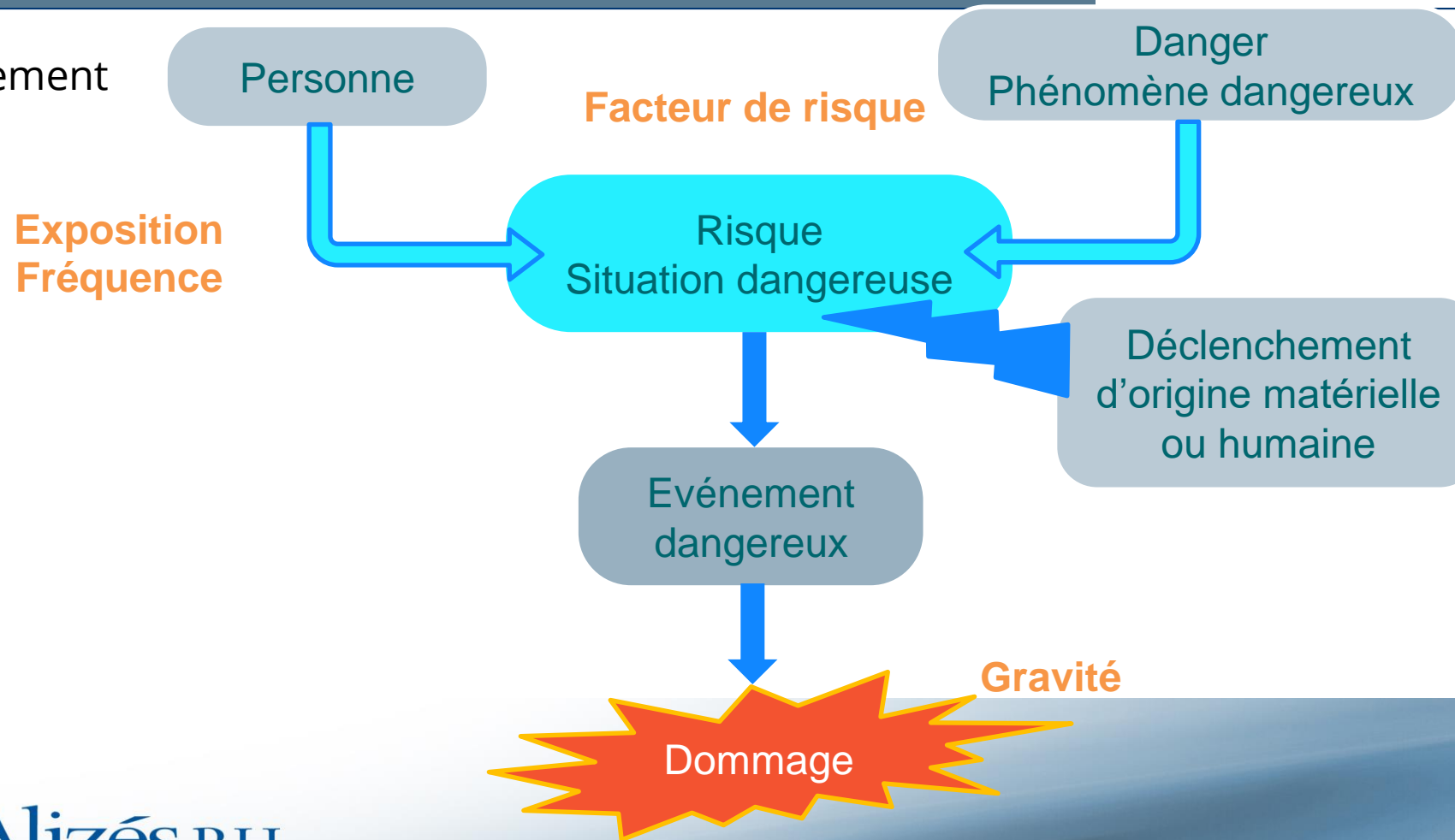
Les familles de risques (Réseau de prévention)

- 1) Risques de chutes de plain-pied & chutes en hauteur
- 2) Risques de manutention manuelle
- 3) Risques de manutention mécanisée
- 4) Risques de circulations & déplacements
- 5) Risques d'effondrements & chutes d'objets
- 6) Risques de toxicité
- 7) Risques d'incendies & explosions
- 8) Risques biologiques
- 9) Risques d'électricité
- 10) Risques de manque d'hygiène
- 11) Risques de bruits
- 12) Risques de vibrations
- 13) Risques d'ambiances thermiques
- 14) Risques d'ambiances lumineuses
- 15) Risques de rayonnements
- 16) Risques de machines & outils
- 17) Risques d'interventions en entreprises extérieures
- 18) Risques d'organisation du travail & Stress

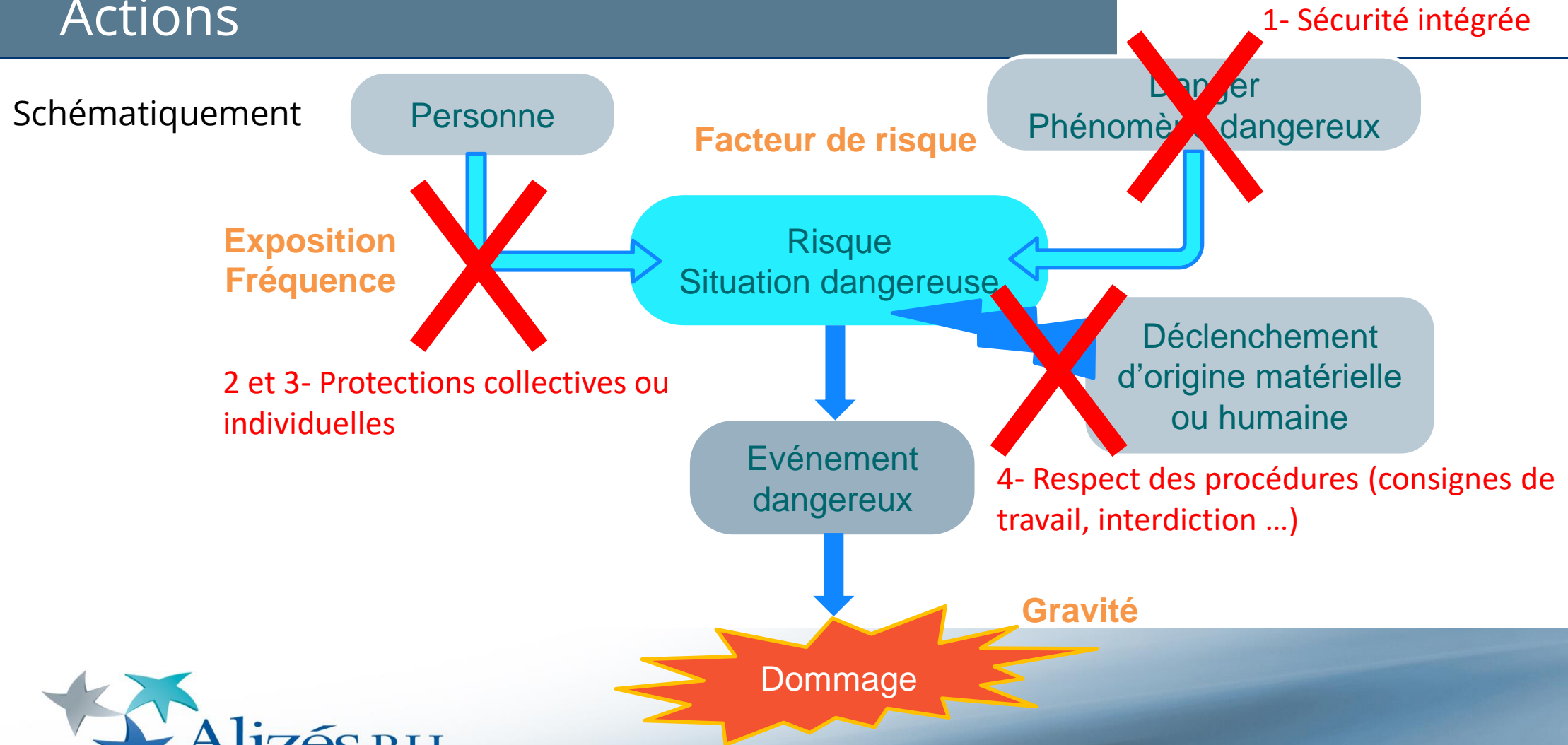


Conditions d'un risque

Schématiquement



Actions



Analyse de situations #1

→ Situation n°1 :

- Quel est le risque ?
- Quel est le danger ?
- Quelles pourraient être les mesures de prévention ?



Situation n°1

- ▶ **Risque** : Chute de plain-pied
- ▶ **Danger** : Passage étroit, encombré
- ▶ **Mesures de prévention** : Réaliser un rangement avec classement, Moyens : meubles de rangement....



Analyse de situations #2

→ Situation n°2 :

- Quel est le risque ?
- Quel est le danger ?
- Quelles pourraient être les mesures de prévention ?



Situation n°2

- ▶ **Risques** : chute de hauteur et d'objets
- ▶ **Danger** : Accès à des parties hautes (armoire...)
- ▶ **Mesures de prévention** : Mettre à disposition un escabeau approprié



Analyse de situations #3

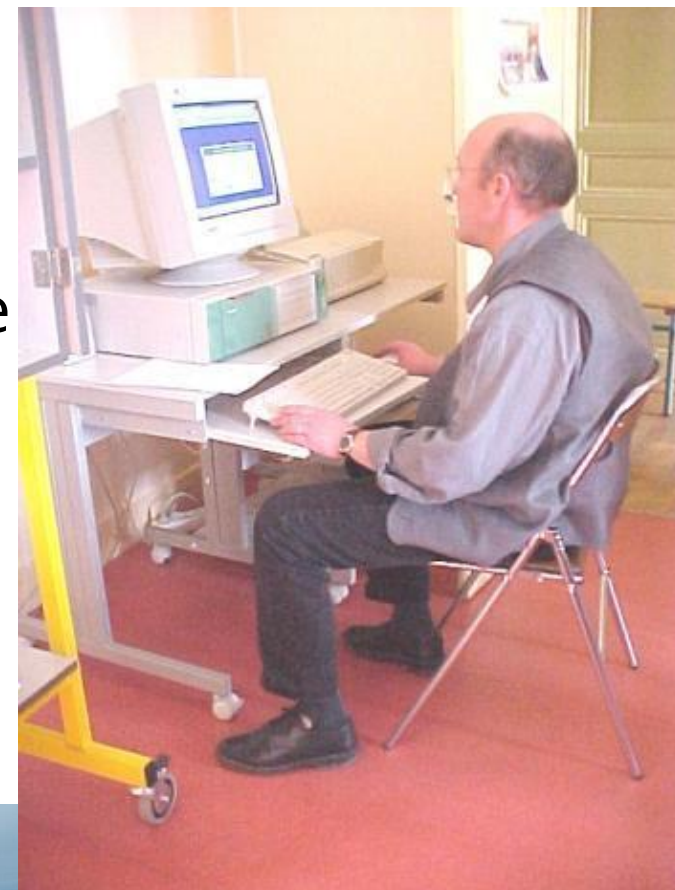
→ Situation n°3 :

- Quel est le risque ?
- Quel est le danger ?
- Quelles pourraient être les mesures de prévention ?



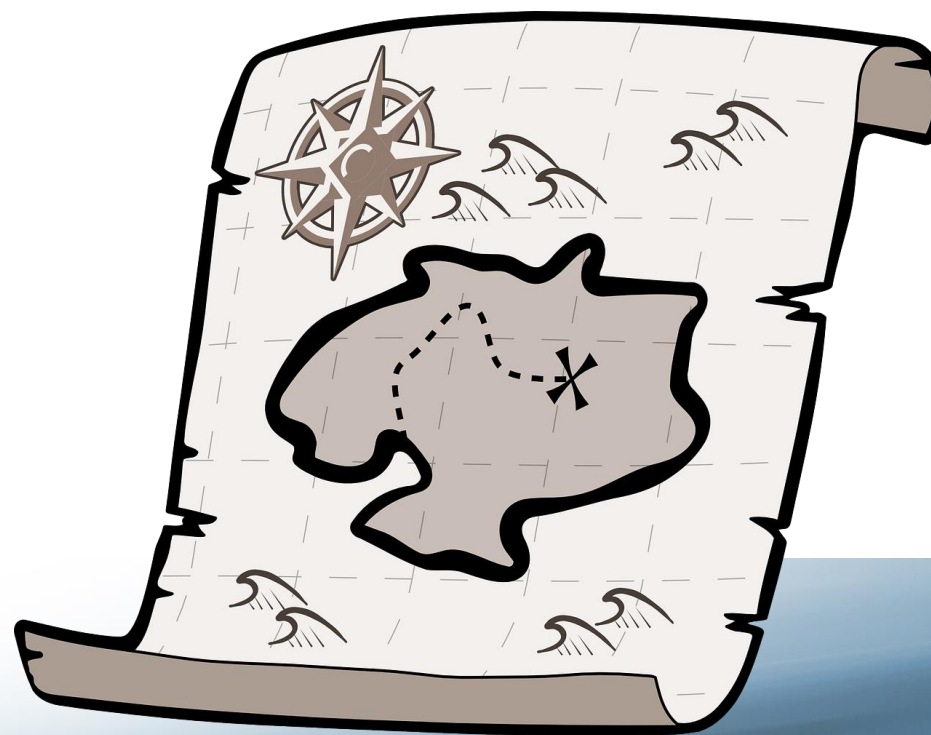
Situation n°3

- ▶ **Risque** : lié à l'activité physique, aux postures
- ▶ **Danger** : Douleur aux dos
- ▶ **Mesures de prévention** : Réorganiser le poste de travail, Demander des équipements



Et chez Orange ?

80 questions sur la piste des risques



Les 5 composantes du risque

- 1) **La gravité PROBABLE** : quelle serait la gravité probable ?
- 2) **La durée et la fréquence d'exposition** : combien de temps par jour le travailleur travaille-t-il en présence de ce danger ?
Combien de fois par semaine ?
- 3) **Niveau de protection** : Existe-t-il des dispositifs de protection ?
- 4) **Environnement** : Favorise-t-il ou non la survenue d'un accident ?
- 5) **Compétences face au risque** : Le travailleur est-il informé du risque et formé aux moyens de prévention et de protection ?



Démarche d'identification des risques



La cotation du risque pourquoi ?

→ La comparaison des risques doit se faire sur la base d'une évaluation, d'un système de cotation afin de pouvoir comparer des risques qui n'ont aucun rapport entre eux et d'établir des priorités



La cotation du risque : Exemple INRS

Grille de cotation	Echelle de valeur
La GRAVITE du risque	1 à 40
L'EXPOSITION	1 à 20
Le NIVEAU DE PROTECTION	1 à 15
L'ENVIRONNEMENT	1 à 15
Les COMPETENCES	1 à 10

Les échelles de valeur ont été choisies pour obtenir un total maximal de 100 points et pour donner un poids déterminant à la gravité du risque

Il est facile à utiliser et est adapté quelque soit la taille de la structure. Ce n'est pas un modèle intangible, il doit s'adapter aux spécificités de l'entreprise.

La cotation du risque : Gravité

Grille de cotation	Echelle de valeur
La GRAVITE du risque	1 à 40
Quelles que soient les notes obtenues par ailleurs, un risque pouvant aboutir à un décès sera toujours considéré comme PRIORITAIRE	

EXEMPLE DE COTATIONS

<i>Pas d'arrêt de travail, lésion mineure (hématome, coupure superficielle, pincements, etc.)</i>	1 à 10
<i>Arrêt de travail de 1 à 7 jours, lésion mineure</i>	11 à 15
<i>Arrêt de travail de 8 jours à 1 mois, lésion importante : coupure profonde, brûlure, entorse, etc.</i>	16 à 20
<i>Arrêt de travail de plus d'un mois, lésion importante</i>	21 à 25
<i>Incapacité permanente partielle < 10%, lésion peu handicapante mais irréversible</i>	26 à 30
<i>Domage très grave (de l'incapacité permanente >10% au décès)</i>	31 à 40

La cotation du risque : Fréquence

Grille de cotation	Echelle de valeur
La DUREE ET FREQUENCE D'EXPOSITION	1 à 20
Il faut traduire la durée pendant laquelle le salarié travaille réellement en présence du danger.	

EXEMPLE DE COTATIONS

<i>Exposition rare (une fois par mois au plus)</i>	1 à 5
<i>Exposition moyenne (1 ou plusieurs fois par semaine)</i>	6 à 10
<i>Exposition régulière (une ou plusieurs fois par jour)</i>	11 à 15
<i>Exposition continue</i>	16 à 20



La cotation du risque : Protection

Grille de cotation	Echelle de valeur
Le NIVEAU DE PROTECTION	1 à 15
Plus le niveau de protection réel du salarié est élevé plus son niveau d'exposition réel est faible	

EXEMPLE DE COTATIONS

<i>Les protections collectives rendent le contact avec le danger impossible ou peu probable</i>	1 à 5
<i>Les protections individuelles existent et sont réellement utilisées</i>	6 à 10
<i>Il n'y a pas de protection ou elles ne sont pas utilisées</i>	11 à 15

La cotation du risque : Environnement

Grille de cotation	Echelle de valeur
L'ENVIRONNEMENT	1 à 15
De nombreux facteurs entrent en compte pour évaluer si l'environnement PHYSIQUE et PSYCHIQUE de travail est favorable ou défavorable. Il faut recenser quelques uns de ces facteurs et leur attribuer une note en allant de 0 (bon) à 2 (mauvais), puis additionner les notes pour obtenir un chiffre global.	

EXEMPLE DE COTATIONS

<i>Environnement favorable</i>	1 à 5
<i>Environnement moyen</i>	6 à 10
<i>Environnement défavorable</i>	11 à 15



La cotation du risque : Compétences

Grille de cotation	Echelle de valeur
Le niveau de COMPETENCES	1 à 10

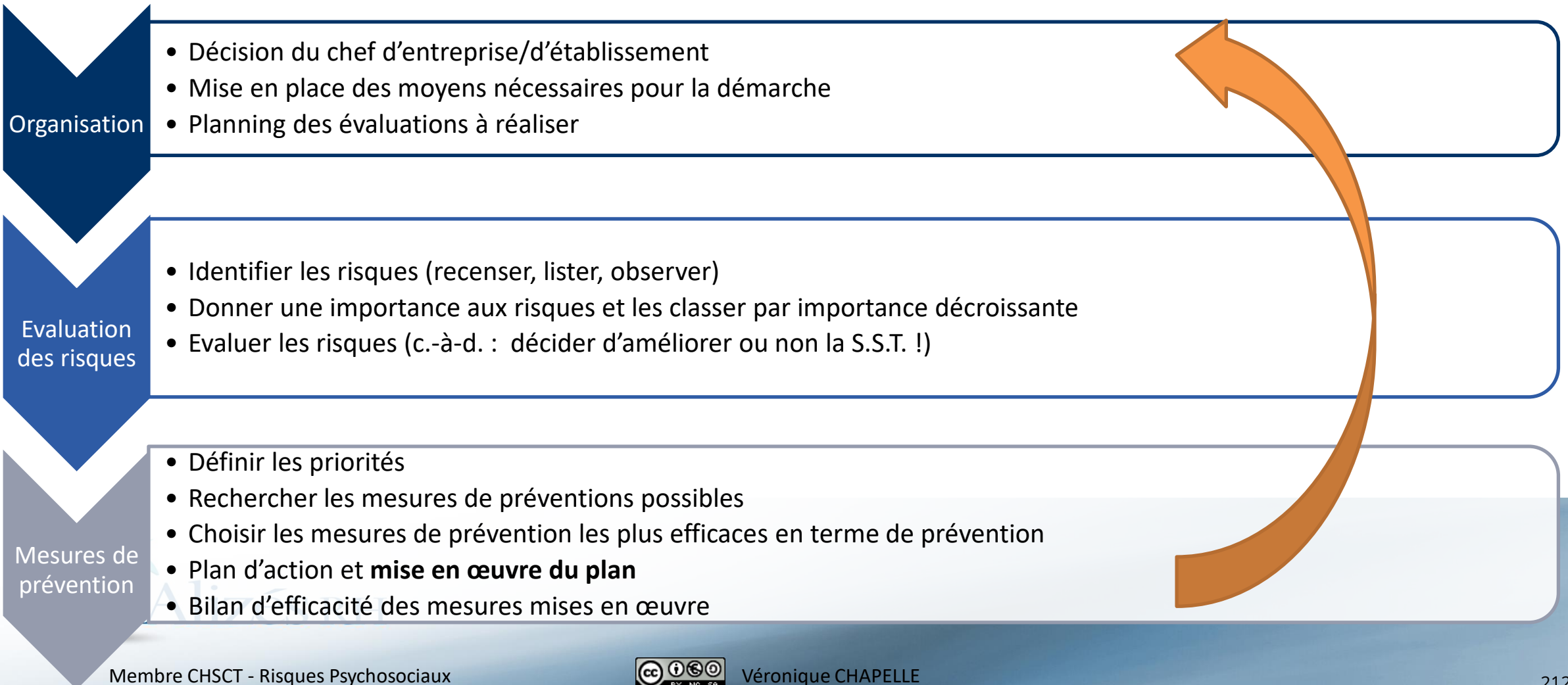
Attention : il s'agit de la compétence au poste de travail, par rapport au risque concerné. Sera compétent pour une activité de manutention manuel un salarié qui a suivi une formation aux techniques de lever-porter de charges et qui est en mesure de la mettre réellement en pratique. A noter que si la compétence peut modérer le risque, en aucun cas, elle ne peut suppléer à la prévention. C'est pourquoi la note obtenue ne pèsera que faiblement dans la côte finale attribuée au risque

EXEMPLE DE COTATIONS

<i>Expérimenté</i>	1
<i>Partiellement, expérimenté</i>	2 à 5
<i>Remplaçant, intérimaire, nouvel embauché</i>	6 à 10

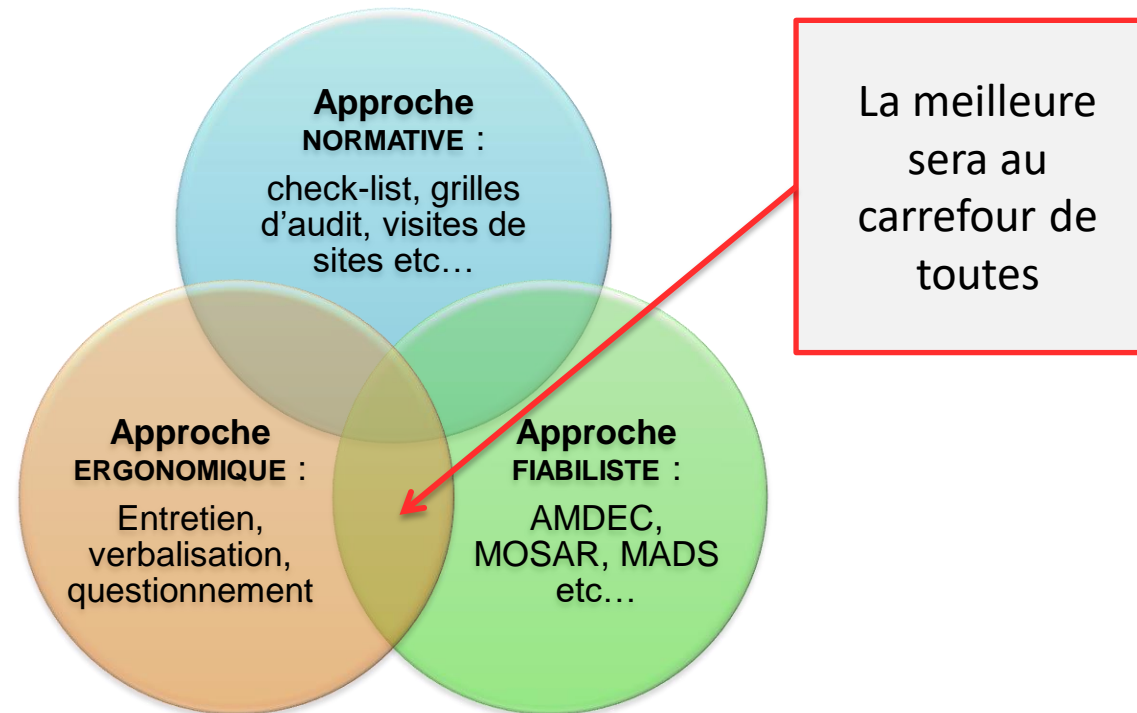


Déroulement de la démarche

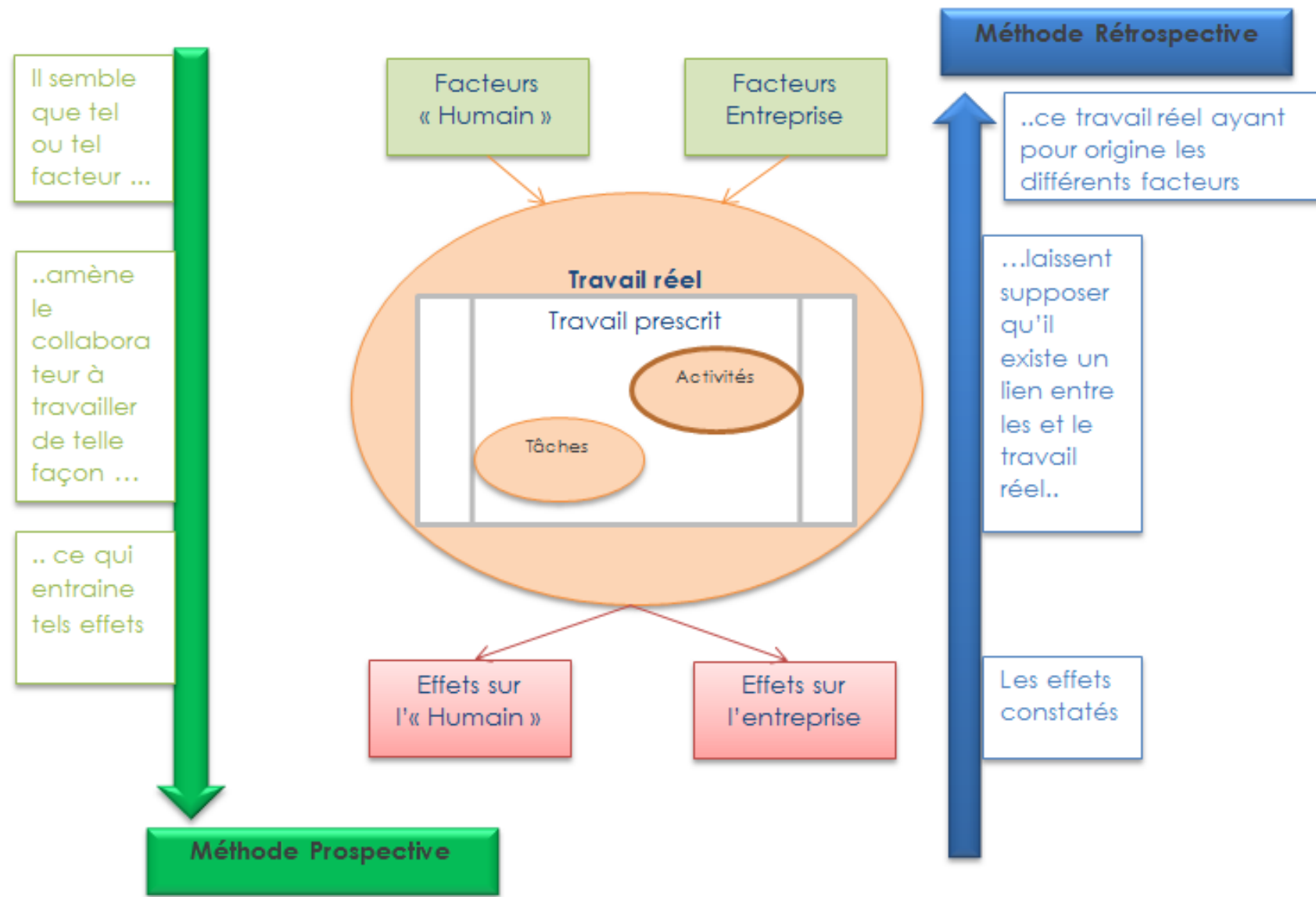


La meilleure sera la vôtre !

Il existe plusieurs méthodes d'évaluation des risques, plus ou moins complexes, plus ou moins adaptées au contexte de votre entreprise, là où elle se situe si elle débute son évaluation des risques, ou si au contraire c'est une longue tradition



Les approches

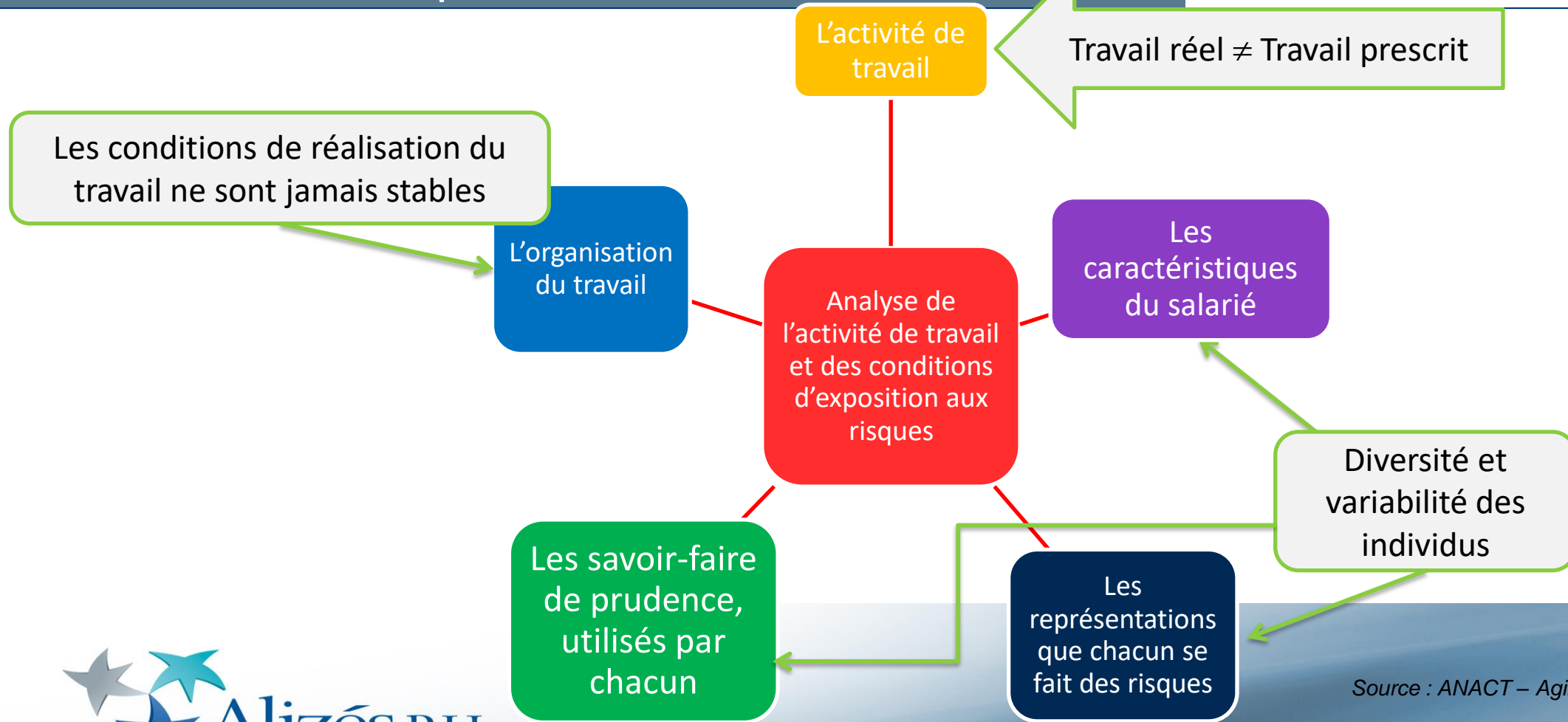


Découpage en Unité de Travail

- En identification des risques, l'unité de travail peut revêtir un sens très large, une unité de travail peut se définir par différents critères :
 - Un critère géographique : un ensemble de travailleurs réunis dans un même lieu de travail
 - Un critère de métier ou de poste : un regroupement par activité ou par poste de travail
 - Un degré d'autonomie : une communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres.



Prendre en compte l'activité de travail



Se poser les bonnes questions

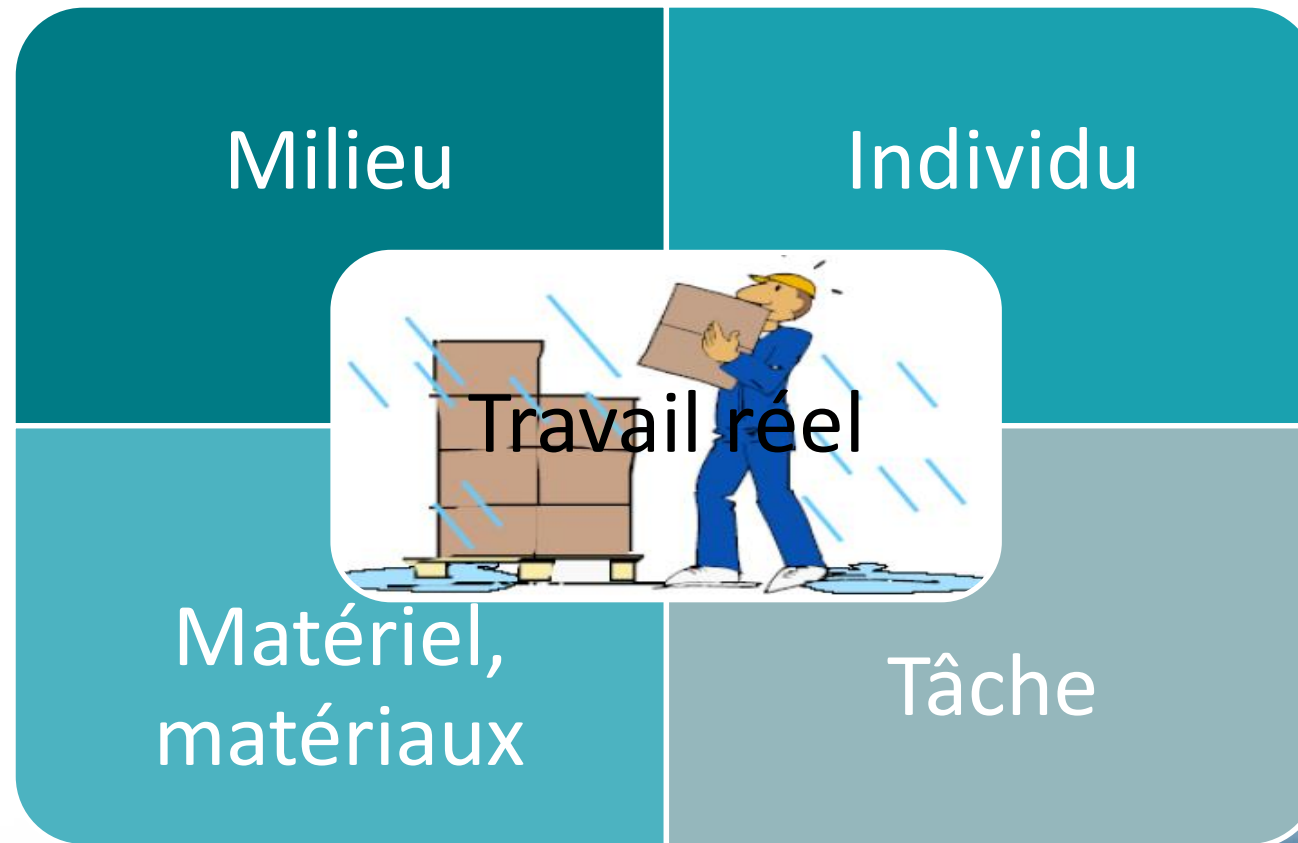


Analyse du travail réel

- L'analyse d'une fiche de poste ne suffit pas à évaluer les risques car elle décrit le travail qui est prescrit
- Sans une observation du salarié à son poste de travail, il est impossible de décrire l'activité réelle
- L'observation à elle seule n'est pas suffisante, il faut écouter le travailleur afin de comprendre comment il articule ou réalise ses tâches, en fonction de quel critère précis.
- Ecouter, permet de pouvoir ensuite réaliser une description du travail réel et comprendre comment le travailleur réalise le travail qui initialement lui a été prescrit



Recueillir des données \Rightarrow Travail réel

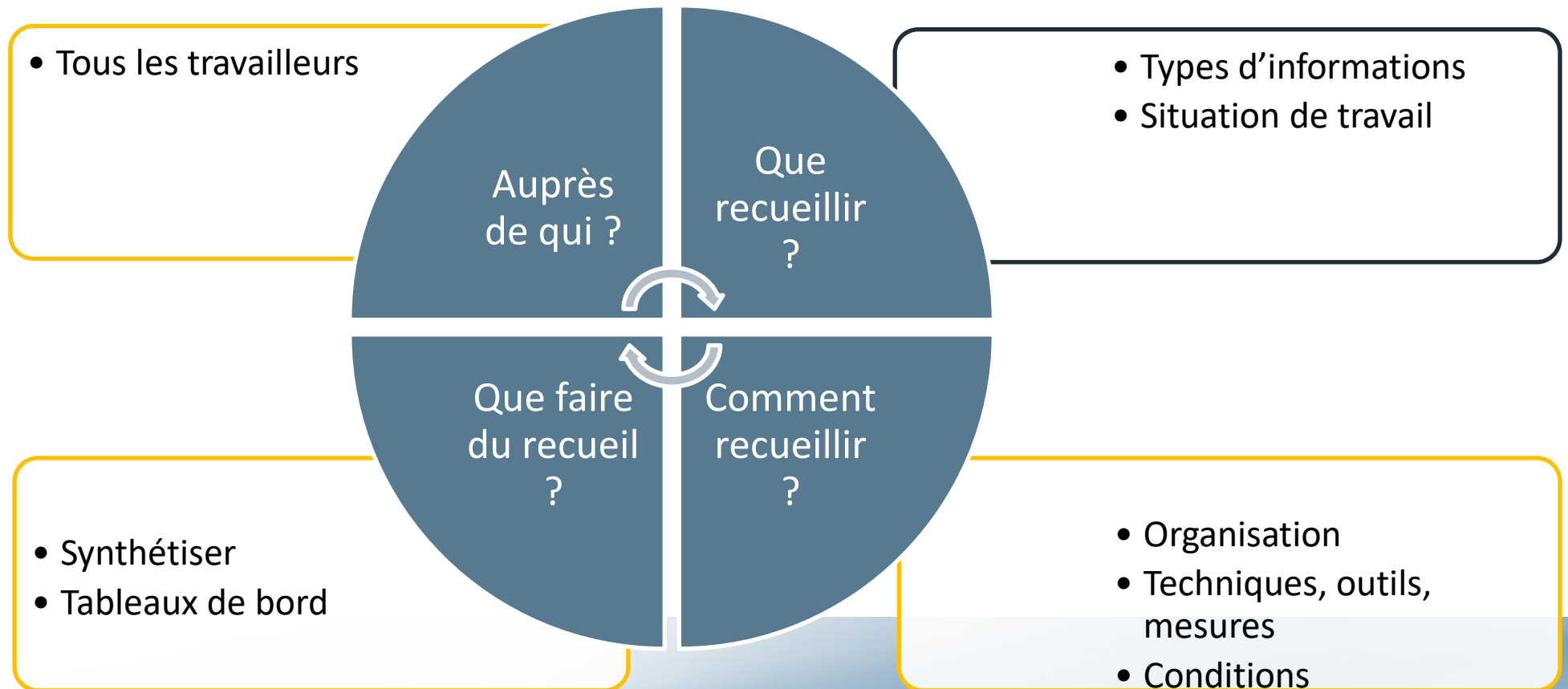


Quelques pistes :

- Observez les situations de travail et repérez :
 - les équipements, les outils, les machines, les matériaux, les équipements individuels
 - l'agencement du poste de travail et la gestion de l'espace par le travailleur
 - les différents flux (matière, personnes, informations...), la circulation au et autour du poste
 - l'approvisionnement et l'évacuation du poste, les déplacements,
 - l'environnement du poste (ambiance et ressentis des travailleurs)
 - le découpage des tâches, les consignes
 - le contenu des activités, gestion des aléas, écarts avec les consignes, sens du travail par le travailleur
 - les postures de manutention



Recueil des témoignages



La Direction et l'encadrement

- Sont une source d'information par l'intermédiaire de :
 - Leur engagement, décliné en comportements et par l'intermédiaire de leur exemplarité,
 - L'expression directe des salariés
 - Du signalement qu'un salarié peut faire durant une réunion ou un entretien informel
 - Le système de la suggestion pour permettre de trouver des solutions par l'intermédiaire d'une boîte à idées par service, par exemple
 - La minute « S&ST » : chaque réunion débute par un point sur la Santé et la Sécurité au Travail, quelque soit le service.
 - La mise en place d'une journée de la S&ST qui permet des rencontres, des débats, etc...

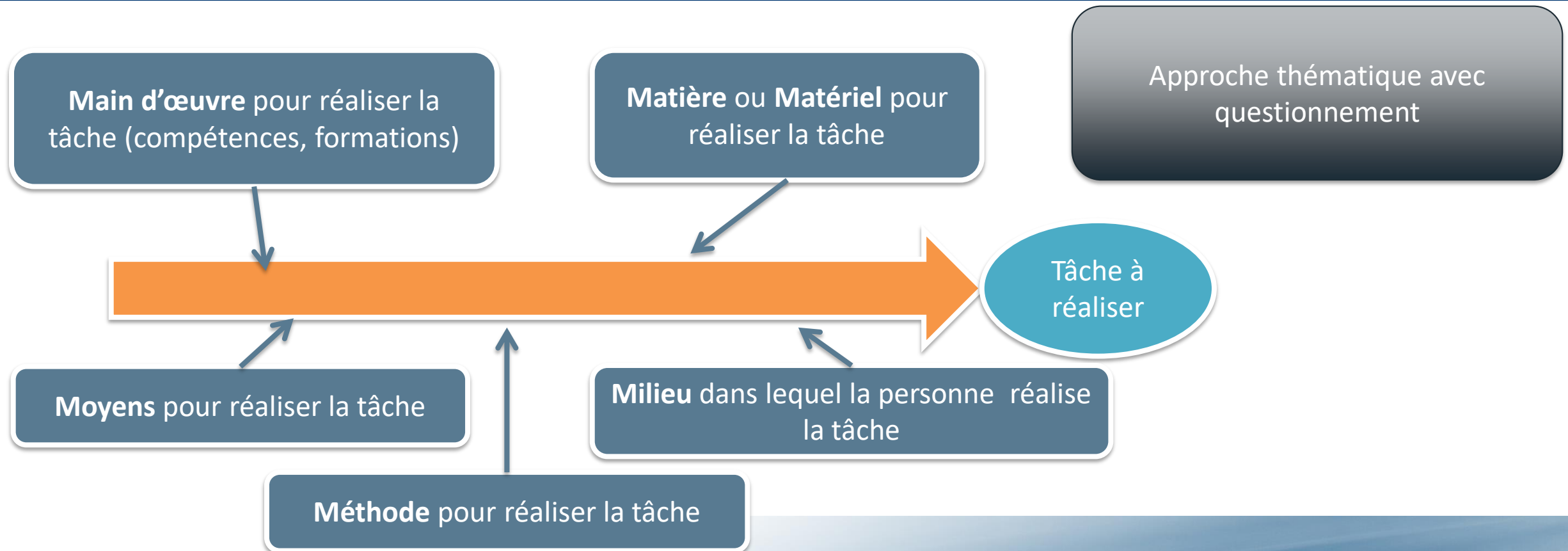


Les outils en SST

- ➔ Plusieurs outils existent et permettent de vous aider dans votre rôle de membre élu au CHSCT
- ➔ Nous avons sélectionné pour vous :
 - ➔ Les 5 M
 - ➔ Le CQQCOQP
 - ➔ Les outils des MRP,
 - ➔ La méthode AMDEC
 - ➔ L'arbre des défaillances



La méthode des 5 M



Le CQQCOQP



QUESTIONS

ITEMS

Quoi ?

Qui ?

Combien ?

Où ?

Quand ?

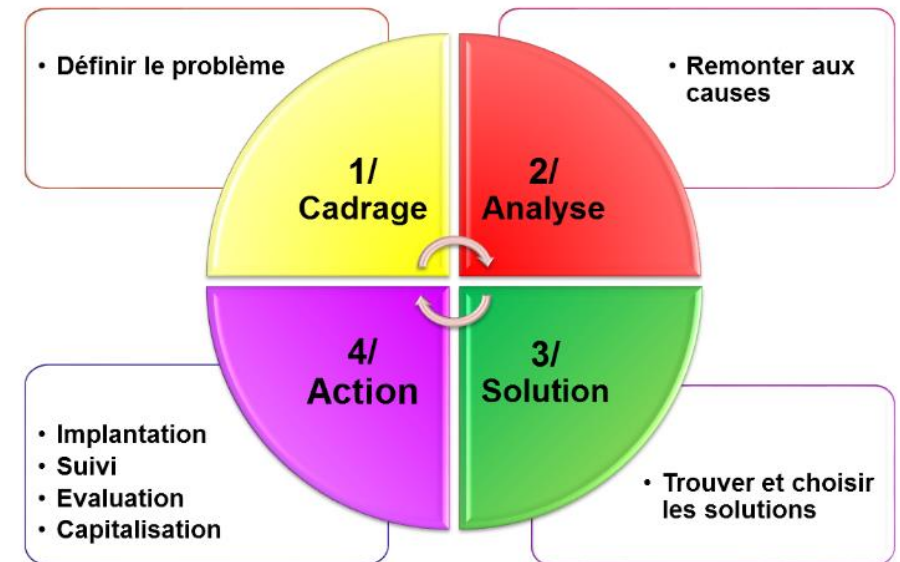
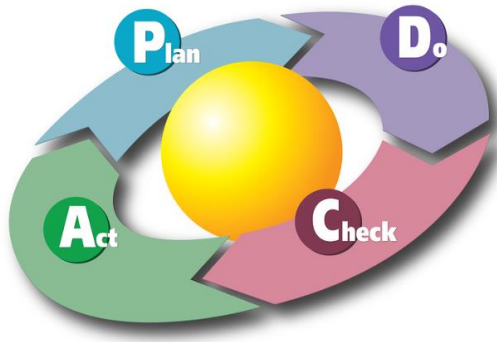
Pourquoi ?

Comment ?

Il faut être méthodique à tous les niveaux de l'EvRP

Les MRP

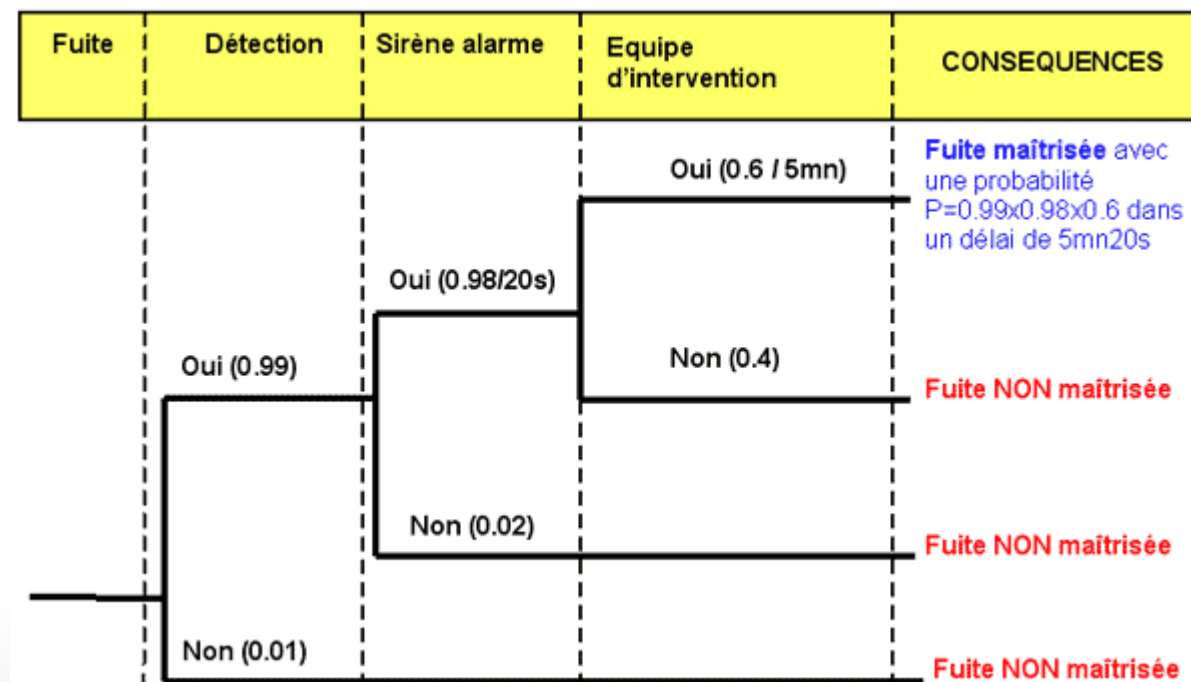
→ Les méthodes utilisées en résolution de problèmes (MRP) peuvent vous venir en aide. Le PDCA s'utilise à toutes les étapes de la démarche de prévention



- L'Aanalyse des Modes de Défaillance, de leurs Effets et de leurs Criticités :
- procédé systématique pour
 - **identifier** et
 - **analyser** les modes potentiels (= à priori) de **défaillances** et
 - les **traiter** avant (= à priori) qu'elles ne surviennent, avec l'intention de les éliminer ou de minimiser les risques associés

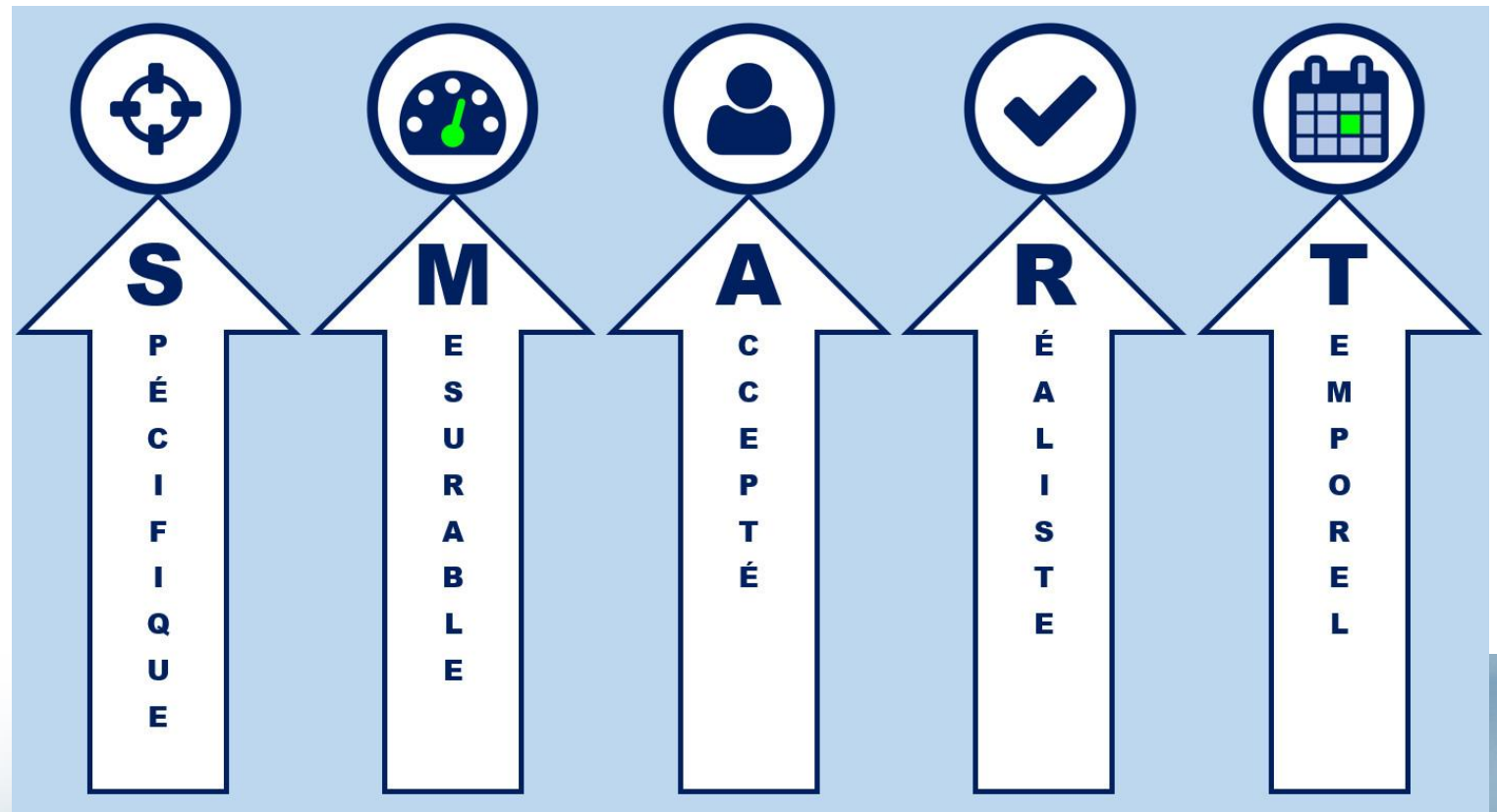
ARBRES DE DÉFAILLANCES

→ Permet de construire des scénarios avec des liens de causalités entre différents événements qui participent à la genèse de l'accident.



En EVRP, l'analyse est une chose

Elle permet de se fixer des objectifs pour proposer de mettre en place un **plan d'actions**



Lorsque les objectifs sont définis

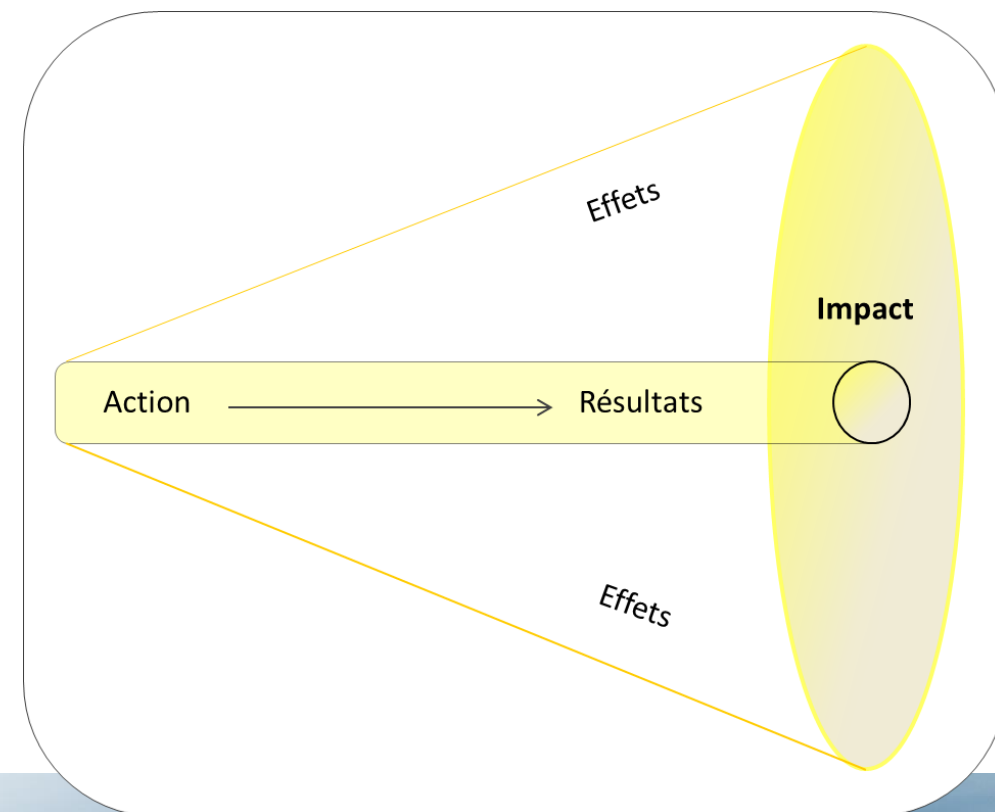
- Il sera possible de définir les actions à mener pour l'atteindre
- En tenant compte du résultat engendré par chaque action, mais pas seulement :
 - Vous devez penser aux effets et aux impacts de ces actions afin d'avoir une vision plus pertinente

Définitions

→ **Résultats** = changements produits **directement** par l'action – Ils doivent être comparés aux objectifs fixés

→ **Effets** = incidences **directes et indirectes** de l'action – Ils peuvent être les résultats de l'action, mais aussi tout ce qui pourrait naître de l'action

→ **Impact** = **changement** à la suite de l'action. Prévoir l'impact est très difficile, car les facteurs sont souvent extérieurs, ce sont des conséquences.



Exemple : Matrice de décision

N°	Détail action	Conformité	Non déplacement du risque	Applicabilité	Investissement
1	Faire le point sur les EPI du service technique	CONFORME	CONFORME	OUI	Aucun
2	Faire le suivi du bon état des EPI	CONFORME	CONFORME	OUI	Aucun
3	Sensibiliser à l'utilisation des EPI	CONFORME	CONFORME	OUI	Intervention d'un acteur externe

Exemple de Plan d'action

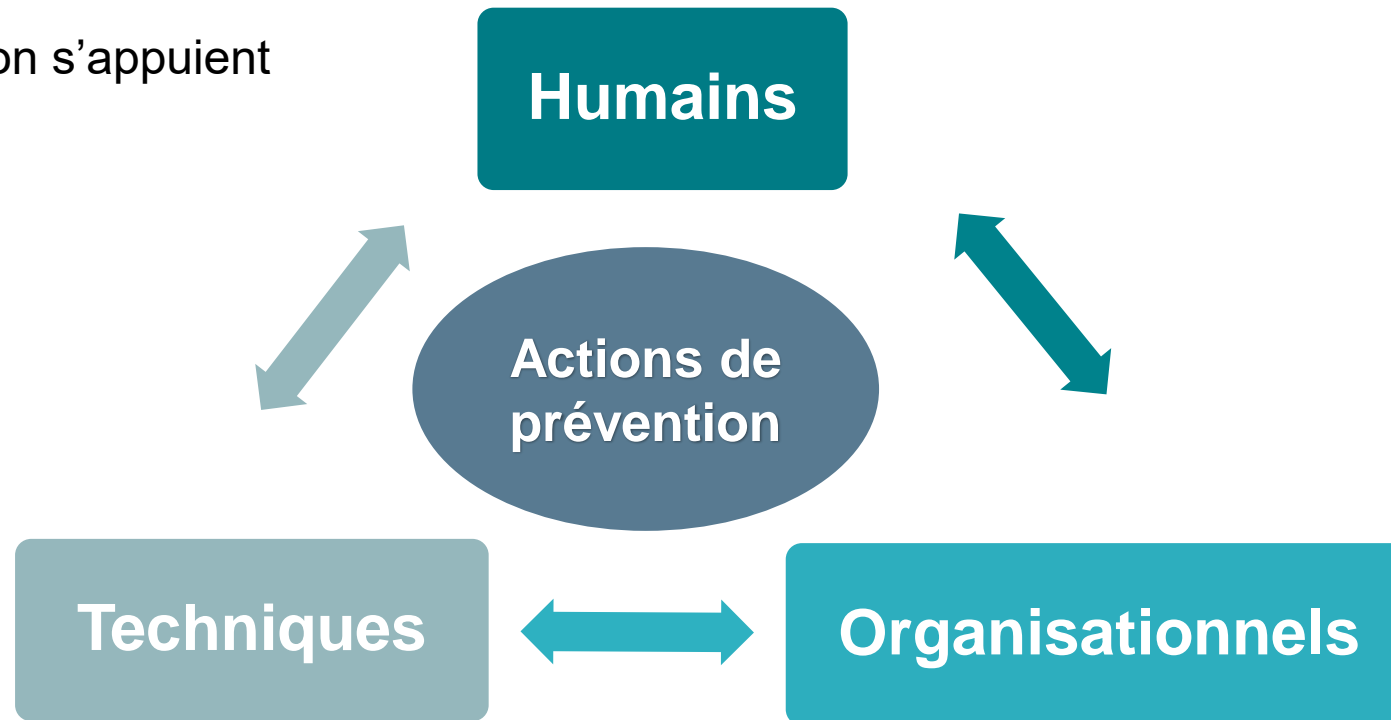
N°	Détail action	Responsable de l'action	Délai de réalisation	Etat d'avancement	Indicateurs
1	Faire le point sur les EPI du service technique	CV	Dans le mois	80%	Nb d'EPI fournis/nb d'opérateurs
2	Faire le suivi du bon état des EPI	CV	Tous les 6 mois	50%	Nb EPI contrôlés et conformes/nb d'EPI fournis
3	Sensibiliser à l'utilisation des EPI	RV	Dans les 2 mois	100%	Pourcentage de personnes formées



Un plan d'actions n'est jamais figé, il doit être sur un support collaboratif et mis à jour en temps réel !

Les aspects à prendre en compte

Toutes actions de prévention s'appuient sur les aspects :



EN PRATIQUE,

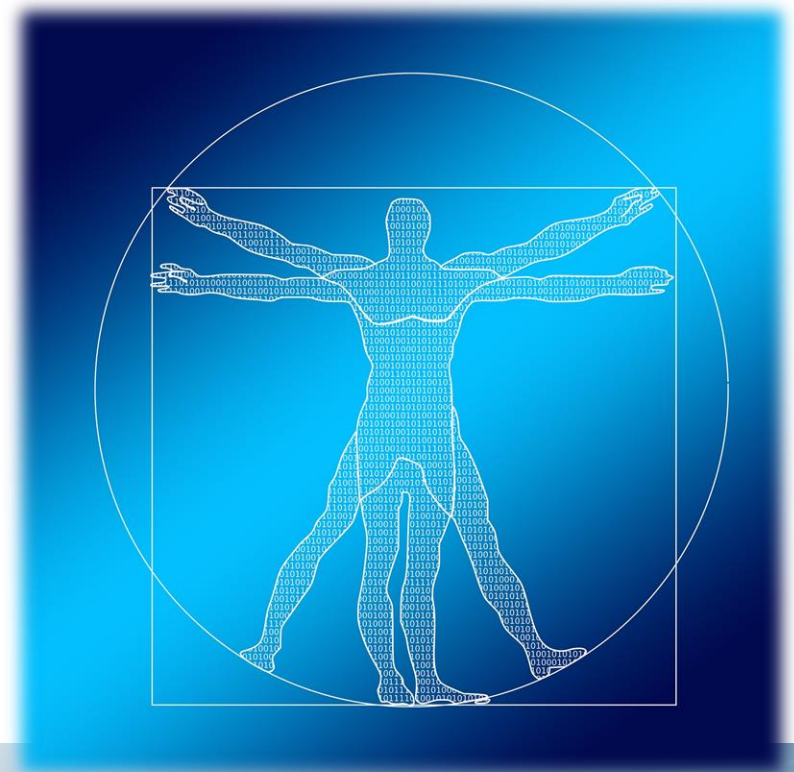
ACTIONS DE PREVENTION

Solutions Techniques	Actions d'appui aux travailleurs	Organisation du travail
Exemples :	Exemples :	Exemples :
<i>Fiche de données sécurité</i>	<i>Intégrer la formation dans un processus pour tous</i>	<i>Clarifier les rôles</i>
<i>Tester les équipements de protection</i>	<i>Visite médicale renforcée en fonction des postes</i>	<i>Fonctionner en collectif et collaboratif</i>
<i>Faire évoluer les équipements de travail</i>	<i>Accueil des nouveaux arrivants</i>	<i>Décloisonner les services</i>



Humain au cœur des actions

→ La situation de travail



Rappel : Se poser les bonnes questions



Etre sensibilisé à l'ergonomie

- L '**ERGONOMIE** est la science de l'adaptation du travail à l'homme. Elle recherche la meilleure adéquation possible entre les particularités physiques et mentales des travailleurs et les objectifs de productivité.
- Le chargé en ergonomie ou l'ergonomie analyse les situations de travail en vue de les transformer pour :
 - Protéger la santé des personnes
 - Améliorer leurs conditions de travail
 - Améliorer la qualité et l'efficacité de la production



La démarche ERGONOMIQUE

- C'est une démarche **REALISTE** : elle s'appuie sur le travail réel et non prescrit
- C'est une démarche **GLOBALE** car elle prend en compte l'ensemble des éléments qui composent chaque situation de travail
- C'est une démarche **PLURIDISCIPLINAIRE** : selon le problème à traiter l'ergonomie fait appelle à des connaissances et des disciplines diverses (psychologie, physiologie, sociologie, technologie, etc.)
- C'est une démarche **PARTICIPATIVE** : elle invite toutes les personnes concernées à exprimer, à échanger leurs points de vue, en tenant compte des ressentis intégrés dans l'analyse



La méthode I.T.A.MA.MI

→ Cette méthode est constituée de 5 éléments :

- 1) **I**ndividu
- 2) **T**âche
- 3) **A**ctivité
- 4) **MA**tériel
- 5) **MI**lieu



La méthode *I.T.A.MA.MI*

Eléments	Questionnement	Détails
<i>I</i> ndividu	Qui ?	<p>Il s'agit de la personne qui réalise le travail, un individu doté de particularités physiques, mentales, sociales (attention pas de jugement !)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Âge <input type="checkbox"/> Qualification <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> Expérience <input type="checkbox"/> Ancienneté <input type="checkbox"/> Handicap <input type="checkbox"/> Statut <input type="checkbox"/> Etc.
<i>T</i> âche	Quoi faire ?	<p>Il s'agit des objectifs assignés aux opérateurs par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> les procédures de travail <input type="checkbox"/> Les objectifs donnés <input type="checkbox"/> Les consignes (produits, services, contrôles, qualité, délais, etc.)



La méthode *I.T.A.MA.MI*

Éléments	Questionnement	Détails
<i>A</i> ctivité	Comment ? De quelle manière ?	Il s'agit de la façon dont la tâche est exécutée : <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Les postures adoptées<input type="checkbox"/> Les manipulations et déplacements<input type="checkbox"/> La communication verbale et/ou gestuelle<input type="checkbox"/> Le regard<input type="checkbox"/> Le raisonnement<input type="checkbox"/> La coopération
<i>MA</i> tériel	Avec quoi ?	Il s'agit du matériel au sens large qui sont mis à disposition : <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Moyens technologiques<input type="checkbox"/> Matières premières<input type="checkbox"/> Processus technique<input type="checkbox"/> Energie

La méthode I.T.A.MA.MI

Eléments	Questionnement	Détails
MIlieu	Où ?	Il s'agit du cadre spatial : espace de travail et circulation, ambiance sonore, lumineuse, thermique, vibratoire ou présence toxique
	Quand ?	Il s'agit du cadre temporel : durée du travail, horaires de travail, rythme de travail, cadences
	Avec qui ?	Il s'agit du cadre humain et social : équipes, hiérarchies, services

Une approche méthodique prend en considération

Déterminants liés aux individus :

Qui est le salarié ? Ses particularités, aptitudes, compétences, ancienneté, ses handicaps, etc.

Déterminants liés à la structure :
Quoi faire ? Comment ? Avec quoi ?
Où ? Quand ? Avec qui ?

Approche méthodique de la situation de travail

Effets sur les individus : Atteintes à la santé, prise de risque, fatigue, stress. Acquisition d'expérience et de compétence. Satisfaction ou non...

Effets sur la structure : Effets néfastes des incidents, des accidents, casse.. Qualité et efficacité de la production. Dialogue social (qualité)...



Comprendre la situation de travail

- Les éléments qui influent sur l'activité réelle du salarié déterminent également sa Charge de travail
- La charge de travail représente l'ensemble des contraintes qui pèsent sur le salarié : charge physique et charge mentale
- La charge de travail dépend à la fois de l'importance des contraintes et de la capacité des salariés à y répondre
- En observant le travail réel, et en interrogeant les opérateurs, il est possible de repérer ce qui contribue à alléger ou à alourdir leur charge de travail réelle, souvent bien supérieure à la charge de travail prescrit (théorique)



Comprendre la situation de travail

→ Par charge physique, il faut comprendre :

- Les gestes
- Les manutentions
- Les postures
- Les déplacements
- La fatigue visuelle
- La fatigue auditive

→ Par charge mentale, il faut comprendre : Plus un travail sollicite les sens et demande d'attention, plus la charge mentale est importante



Comprendre la situation de travail

- L'évaluation de la charge de travail se fait sur la durée, car elle peut fluctuer
- Charge physique :
 - Durée, répétition d'un geste (nombre de fois par jour), fréquence
 - Condition d'exécution (amplitude, rythme)
 - Condition d'ambiance (température, bruit)
 - Pics d'activité intense
 - Force à exercer (sur des commandes, des outils)
 - Poids manutentionné par jour
 - Etc.



Comprendre la situation de travail

- Charge mentale :
 - Mouvement des yeux et de la tête
 - Distance œil-tâche
 - Prise et recherche d'information
 - Vérification des données, de conformité
 - Communication entre collègues,
 - Etc.



Comprendre la situation de travail

- **Exemple d'un technicien qui contrôle une chaîne** : Ce poste peut sembler manuel (action sur le tapis, sur les objets défectueux, etc.) mais la charge mentale est importante (vigilance, vérification, etc.)
- **Exemple d'un employé de bureau qui réalise de la saisie** : Ce poste peut sembler mentale et même s'il l'est, il faut ajouter la charge physique : posture assise (pouvant entraîner des maux de dos), vision, troubles aux doigts (tendinite, canal carpien, etc.)

Comprendre la situation de travail

- Charge de travail et risque : en évaluant une situation de travail, il faut repérer ce qui peut être nocif pour l'opérateur (posture, poids des charges, gestes, etc.)
- Si la charge de travail est excessive, le niveau de risque s'accroît également parce qu'il peut y avoir prise de risque, gestes exécutés dans la précipitation, baisse de vigilance, etc.



Comprendre la situation de travail

- ➔ Mais paradoxalement, une baisse de la charge de travail, ne fera pas diminuer le risque, c'est même parfois le contraire, cela peut entraîner un accroissement du risque.
- ➔ De même il arrive que des incidents techniques répétés soient à l'origine d'une surcharge de travail, mais que celle-ci soit peu perceptible, à cause de l'aptitude des opérateurs à réagir et compenser sans cesse, au prix d'une charge mentale accrue.



Pour améliorer

- Les conditions de travail, la santé, la sécurité et bien sûr l'hygiène, il faut :
 - Dialoguer avec les salariés (individuellement et collectivement)
 - Créer des lieux d'échanges
 - Recueillir les opinions
 - Rechercher des solutions (et bien souvent, c'est l'opérateur lui-même qui a la réponse !)
 - Respecter les valeurs de la prévention : PERSONNE, TRANSPARENCE, DIALOGUE SOCIAL



Outils d'analyses AT

- Les AT et MP
- L'analyse des AT
- Les actions de correction et de prévention



Les accidents liés au travail #1

- La loi distingue deux types d'accidents liés au travail :
 - **L'Accident du travail** (art. L.411-1 du code de la sécurité sociale)
 - **L'Accident de trajet** (art. L.411-2 du code de la sécurité sociale)



Les accidents liés au travail #2

L. 411-1 Code S. Sociale

→ **L'Accident du travail** qui est la survenue, au cours du travail, d'un événement qui porte atteinte à l'intégrité corporelle ou psychique du travailleur : *« est considéré comme un Accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ... »* Sont compris les accidents survenus lors d'une mission ou d'activités sociales, syndicales accomplies en accord avec l'employeur pendant le temps de travail.

Les accidents liés au travail #3

L. 411-2 Code S. Sociale

→ **L'Accident de trajet** (accident de la circulation, chute, choc, agression, etc..) comprend les événements survenu sur le trajet Aller-Retour le plus court entre le lieu de travail et le domicile ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle, pour satisfaire aux nécessités de la vie courante et à ses obligations familiales (restaurant où le travailleur prend ses repas, résidence secondaire habituelle, crèche, école, pharmacie ou magasin vendant des denrées alimentaires indispensables ...)

La matérialité des accidents

→ Lorsque un accident lié au travail survient il est important de vérifier la matérialité de cet accident :

→ **Pour les accidents du travail** : la présomption joue en faveur de la victime : en cas de contestation de l'employeur ou de la caisse de prise en charge, c'est à eux d'apporter des arguments, la victime n'est pas tenue de fournir un témoin. Attention, si la victime avait été missionnée pour se rendre dans un lieu en dehors de l'établissement, c'est un accident du travail !

→ **Pour les accidents de trajet** : la présomption joue en faveur de la caisse et de l'employeur, en cas d'enquête administrative, la victime doit démontrer qu'il s'agit bien d'un accident de trajet et non d'un accident de droit commun, elle a intérêt à fournir un ou plusieurs témoins.



Les obligations de la victime

- Déclarer son accident dans les 24 heures
- Fournir tout renseignement nécessaire à la constitution du dossier
- Se soumettre aux examens médicaux et éventuellement à la contre visite
- Déclarer tout, même ce qui semble bénin au premier abord : en effet, se tordre la cheville dans un escalier avec une petite douleur peut se révéler une vraie foulure quelques heures ou jours plus tard, voire se transformer en arrêt de travail, devenir une invalidité définitive. Heure, date circonstances, avec ou sans conséquence physique immédiate. Trouver les témoins directs ou indirects. Vous êtres tombés seul. Le signaler aux collègues qui notent l'heure et font un témoignage écrit immédiat.



Les obligations de la victime

- Si elle est seule sur le trajet, faire constater par témoins, ouvriers, passants, pompiers, police, médecin qui constatent lieu, date et heure, état physique.
- Il faut donc tout déclarer au représentant de l'employeur par écrit (avec photocopie pour la victime) :
 - Faire témoigner ceux qui ont été rencontrés **avant** et qui ont constaté un bon état de santé,
 - et ceux qui ont été rencontrés après ...
- La victime (ou un témoin ou un chef de service si la victime ne peut le faire) doit prévenir dans les 24 heures même s'il n'y a pas d'arrêt de travail, l'employeur de l'accident qui lui est arrivé. Un écrit est souhaitable. Une LRAR est encore mieux.



Les obligations :

→ **Obligation du responsable**

- établir la déclaration d'accident
- délivrer, le cas échéant, la prise en charge des frais et les feuilles de soins
- enquêter sur les causes et les circonstances de l'accident
- prévenir les membres du CHSCT pour l'enquête

→ **Intervention du médecin traitant**

- Le médecin traitant délivre le certificat médical initial (document obligatoire et éventuellement les certificats médicaux de prolongation)
- Le médecin traitant délivre également le certificat médical final (ce document est obligatoire) même en l'absence d'incapacité permanente partielle (IPP ou si la victime s'estime guérit).



EMPLOYEUR : Nom, adresse, numéro reconnaissance (SIRET), etc.

VICTIME: Nom, coordonnées, qualité professionnelle, type de contrat, etc.

ACCIDENT :

- ☐ Lieu : sur le lieu de travail (atelier, chantier, bureau) sur le lieu de travail occasionnel, lors d'un déplacement, au domicile, sur le trajet habituel : indiquer la localité et le lieu PRECIS
- ☐ Circonstances : indiquer ce que faisait la victime au moment de l'accident et comment celui-ci s'est produit
- ☐ Siège des lésions : endroit du corps (gauche/droite)
- ☐ Nature des lésions : contusion, plaie, lumbago, entorse, fracture, brûlure, piqûre, etc...

TÉMOINS: Témoin/Tiers : permet de donner toutes les précisions complémentaires qui apparaissent utiles

cerfa N° 14463*02 DAT-PRE

DÉCLARATION
D'ACCIDENT DU TRAVAIL ☐ **D'ACCIDENT DE TRAJET** ☐
(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)
L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CASSÉ PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(E) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE
AVEC ACCUSE DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (pour compter les dimanches et jours fériés) APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVÉ LE QUATRIÈME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur
Adresse
N° de Téléphone
Code postal
N° SIRET de l'établissement d'attache
N° de risque Sécurité Sociale
Nom du service de santé au travail
Adresse
Code postal

LA VICTIME (se reporter à la notice)

N° d'immatriculation
Nom et prénom
(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (s'accolait et s'y a lieu))
Adresse
Code Postal
Date d'embauche
Profession
Qualification professionnelle
Ancienneté dans le poste de travail
Contrat de travail : CDI ☐ CDD ☐ Apprenti/Elève ☐ Intérimaire ☐ Autre ☐
Nationalité : Française ☐ EEE, Suisse ☐ Autre ☐
Date
heure
N° de SIRET du lieu de l'accident

LES INFORMATIONS RELATIVES À L'ACCIDENT (se reporter à la notice)

Lieu de l'accident
(Nom et adresse du lieu de l'accident ou Nom et adresse du chantier)
Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps
lieu de travail habituel ☐ au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ☐
lieu de travail occasionnel ☐ au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas ☐
lieu du repas ☐ au cours d'un déplacement pour l'employeur ☐
Activité de la victime lors de l'accident
Nature de l'accident
Objet dont le contact a blessé la victime
Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)
Siège des lésions
Nature des lésions
La victime a été transportée à : L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI ☐ NON ☐
Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de H à H et de H à H
Accident constaté le H heure par l'employeur ☐ par ses préposés ☐ décrit par la victime ☐
l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le H sous le N°
Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL ☐ AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) ☐ DÉCÈS ☐
Un rapport de police a-t-il été établi ? NON ☐ OUI ☐ par qui ?
LE TÉMOIN ou LA PREMIÈRE PERSONNE AVISÉE (cocher la case correspondante)
Le témoin ☐ ou la 1ère personne avisée ☐ (en cas d'absence de témoin)
Nom et prénom
Adresse
Code postal
LE TIERS
L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI ☐ NON ☐
Si OUI, nom et adresse du tiers
Société d'assurance du tiers
Nom et prénom du signataire
Qualité
Signature
Fait à le

(*) : Important, si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202.

Le registre des accidents bénins

- L'existence de ce registre est soumise à conditions :
 - Si l'établissement possède un poste de secours et du personnel qualifié, l'employeur peut avoir l'autorisation de remplacer la déclaration d'accident du travail sans arrêt, ni soins médicaux par une inscription sur le registre des déclarations d'accidents bénins
 - Cette inscription doit se faire dans les 48 heures.
 - Elle est aussi détaillée qu'une déclaration d'accident du travail et sera signée par le donneur de soins et la victime.
 - Ces données sont conservées 5 ans et sont tenues à la disposition du CHSCT



Les indicateurs statistiques

- En matière d'A.T. et de M.P., les statistiques nationales permettent à chaque structure de se situer par rapport aux moyennes de la branche professionnelle
- Parmi les éléments de comparaison utilisées figurent des indicateurs dont le mode de calcul est précisé dans la législation
- Parmi les plus utilisés :
 - Le taux de fréquence
 - Le taux de gravité
 - Indice de fréquence
 - Indice de gravité



Le taux de fréquence

→ Il s'exprime en nombre d'Accidents du Travail (AT) avec Arrêt Maladie (AM) par million d'heures travaillées.

$$\text{taux fréquence} = \frac{\text{nbr AT avec A.M.}}{\text{nbr d'heures travaillées}} * 1\,000\,000$$

Le coefficient multiplicateur d'un million est arbitraire, il amène à une même échelle les chiffres émanant d'entreprises de toutes tailles.

Le taux de gravité

→ Il s'exprime en nombre de jours d'Arrêt Maladie (AM) du à des Accidents de Travail par millier d'heures travaillées. Bien d'autres critères auraient pu être choisis (importance des séquelle, coût des soins, pertes de production, etc.) La sécurité sociale a choisi celui-ci car il permet de comparer des entreprise de toutes sortes et de toutes dimensions

$$\text{taux gravité} = \frac{\text{nbr jour A.M. suite AT}}{\text{nbr d'heures travaillées}} * 1\,000$$

Le coefficient multiplicateur est arbitraire.



Indice de fréquence

→ Il s'exprime en nombre d'Accident du Travail (AT) avec Arrêt Maladie par millier de salarié.

$$\text{Indice de fréquence} = \frac{\text{nbr AT avec A. M.}}{\text{nbr de salariés}} * 1\ 000$$

Le coefficient multiplicateur est arbitraire.

Indice de gravité

→ Pour le calculer, il faut additionner les taux d'Incapacité Permanente attribués aux victimes et on rapporte le chiffre obtenu au million d'heures travaillées.

$$\text{Indice de gravité} = \frac{\text{total des taux d'I.P.}}{\text{nbr de salariés}} * 1\,000$$

Le coefficient multiplicateur est arbitraire.

Taux d'incapacité permanente

- Lorsqu'un salarié a subi un grave accident qui altère durablement sa santé, la Sécurité Social lui attribue un taux d'incapacité permanente.
- Ce taux exprime l'importance de son handicap, il peut être de 5%, 10%, .. si l'incapacité permanente est partielle ou de 100% si elle est totale (reprise du travail impossible).

L'interprétation des indicateurs

- Les indicateurs statistiques sont des points de repères indispensables mais un même chiffre peut recouvrir des réalités différentes.
- Une analyse approfondie est nécessaire pour aboutir à des actions de prévention adaptées
- Il faut considérer, outre le nombre et la durée des arrêtes, les principaux types d'accidents (chute, accident de circulation, choc avec une masse en mouvement, etc.) les ateliers et les postes de travail concernés, les horaires des salariés concernés, leur degré de qualification, etc... (matrice identification des risques !)



Le CHSCT : à la chasse aux indices

- Augmentation de l'absentéisme : elle peut correspondre à une épidémie de Chikungunya, mais aussi une dégradation des conditions de travail
- Rotation importante du personnel
- Augmentation des incidents matériels
- Augmentation des soins donnés à l'infirmierie
- Nombre de consultation supplémentaire chez le médecin du travail



Les Maladies Professionnelles (MP)

- La santé peut être altérée du fait du travail de façon durable et soudaine par un accident ou de façon plus insidieuse par la maladie
- L'employeur doit alors réparer les atteintes à la santé de la victime.
- C'est le code de la Sécurité Sociale qui donne la définition de l'Accident du Travail (nous l'avons vu) et de la Maladie Professionnelle (MP) dans l'article **L.461-1** (du Code de la Sécurité Sociale)

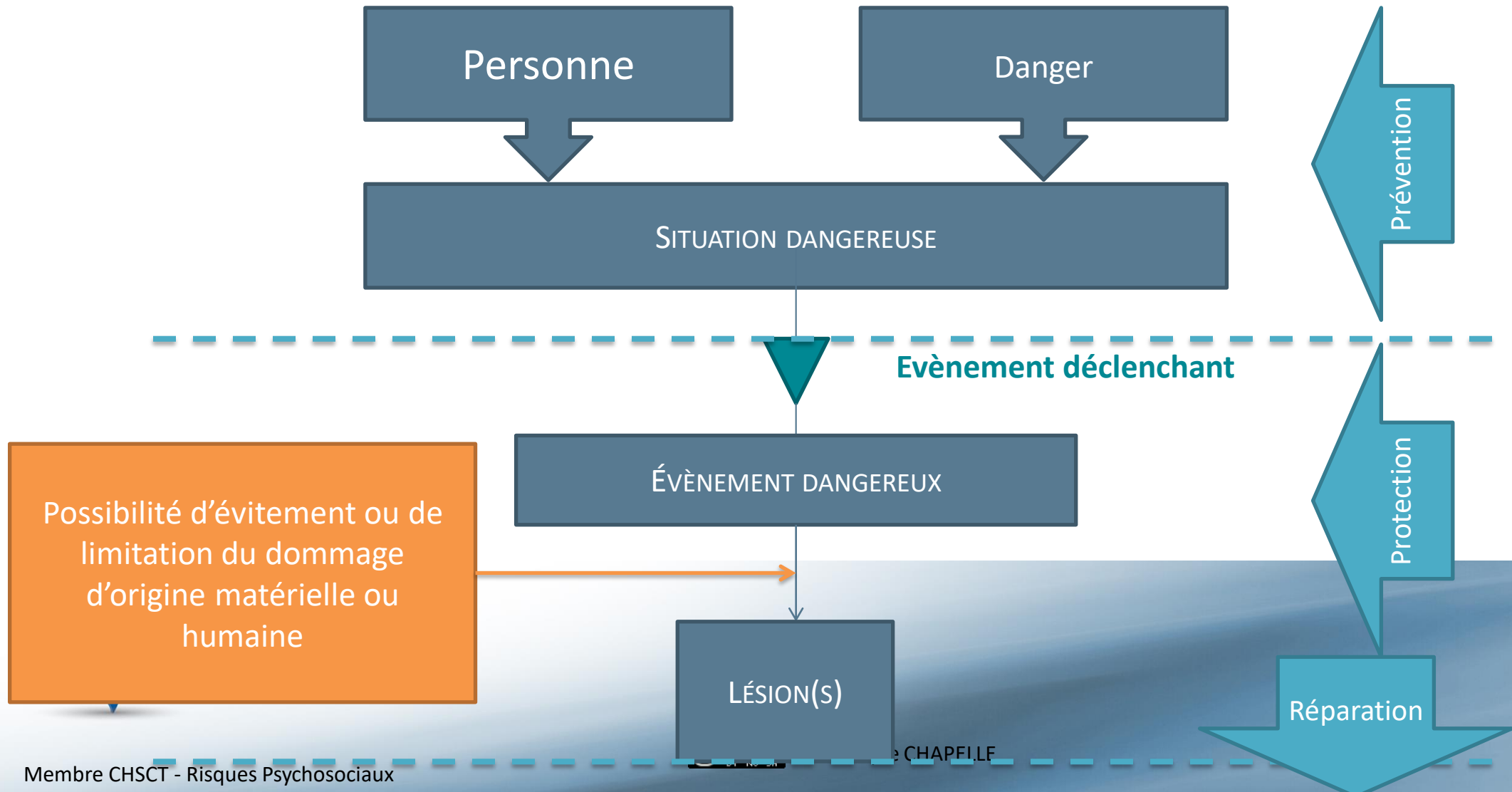


L'analyse des accidents du travail

- Un évènement, plusieurs causes : nous l'avons déjà évoqué un accident est la conséquence de plusieurs éléments qui convergent à un moment donné.
- Il importe de comprendre comment ces différents éléments s'articulent.
- Cette analyse permettra d'orienter la recherche des mesures de prévention en agissant systématiquement sur chaque élément.
- **A Noter** : la démarche est la même pour les Maladies Professionnelles



Pour rappel : les conditions d'un accident



- Un dispositif de protection collective agit sans aucune intervention des individus. Elle est **TOUJOURS** préférable à la protection individuelle.
- Un équipement de protection individuelle permet à l'individu de se protéger des risques résiduels qui n'ont pas été éliminés par la prévention et le protection collective

Pour rappel, les 9 PGP :

L. 4121-2

- 1 • Éviter les risques (supprimer)
- 2 • Évaluer ceux qui ne peuvent être supprimés
- 3 • Combattre les risques à la source
- 4 • Adapter le Travail à l'homme
- 5 • Tenir compte de l'évolution de la Technique
- 6 • Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins
- 7 • Planifier la prévention
- 8 • **Donner la priorité aux mesures de protection collective**
- 9 • Donner les instructions appropriées aux salariés



L'analyse des accidents de travail

- Une approche méthodique permet de comprendre et de tirer des leçons pour proposer des actions de prévention.
- Si une telle analyse n'a pas lieu, alors les choses resteront telle quelle et d'autres évènements, peut-être plus graves, continueront de se produire
- Le rôle du CHSCT est donc de travailler à deux niveaux : en aval, en étudiant les situations de travail et en amont en étudiant ce qui a conduit à l'incident, l'accident (même bénin !)
- La méthode de INRS, dite de l'arbre des causes permet de reconstituer et d'analyser l'enchaînement des faits pour en tirer le maximum d'enseignement



L'analyse des accidents de travail

- A la suite d'un accident, les réactions sont souvent immédiates et chargées d'émotions
- Certains imputent l'accident à la fatalité, d'autres à l'incompétence de la victime, d'autres accusent les collègues ou la hiérarchie.
- Comme un accident du travail est un évènement déstabilisant et traumatisant, les premières réactions sont souvent défensives.
- De plus chacun y va de sa théorie, de son explication en lien direct avec l'image qu'il a de l'entreprise.
- Mais en matière d'analyse, les bons sentiments ou les idées préconçues ne doivent pas intervenir



L'analyse des accidents de travail

→ Il vous faudra donc démasquer (et surtout ne pas en induire) les idées préconçues. Elles peuvent être classées par catégorie :

- 1) Rechercher la culpabilité
- 2) Se cantonner à l'aspect technique
- 3) Accuser la fatalité
- 4) Evoquer l'habitude
- 5) Se référer à la culture d'entreprise ou professionnelle
- 6) Porter un jugement de valeur
- 7) Mettre en cause la responsabilité de l'organisation

Exercice



L'analyse des accidents de travail

- Or une analyse d'accident doit s'en tenir aux **CAUSES**,
- Ces causes peuvent être d'ordre économique, technique, psychosociologique, organisationnel, etc.
- Elles sont diverses, nombreuses, interdépendantes, complexes.
- La notion de PLURICAUSALITE est fondamentale
- La cause détermine logiquement un effet

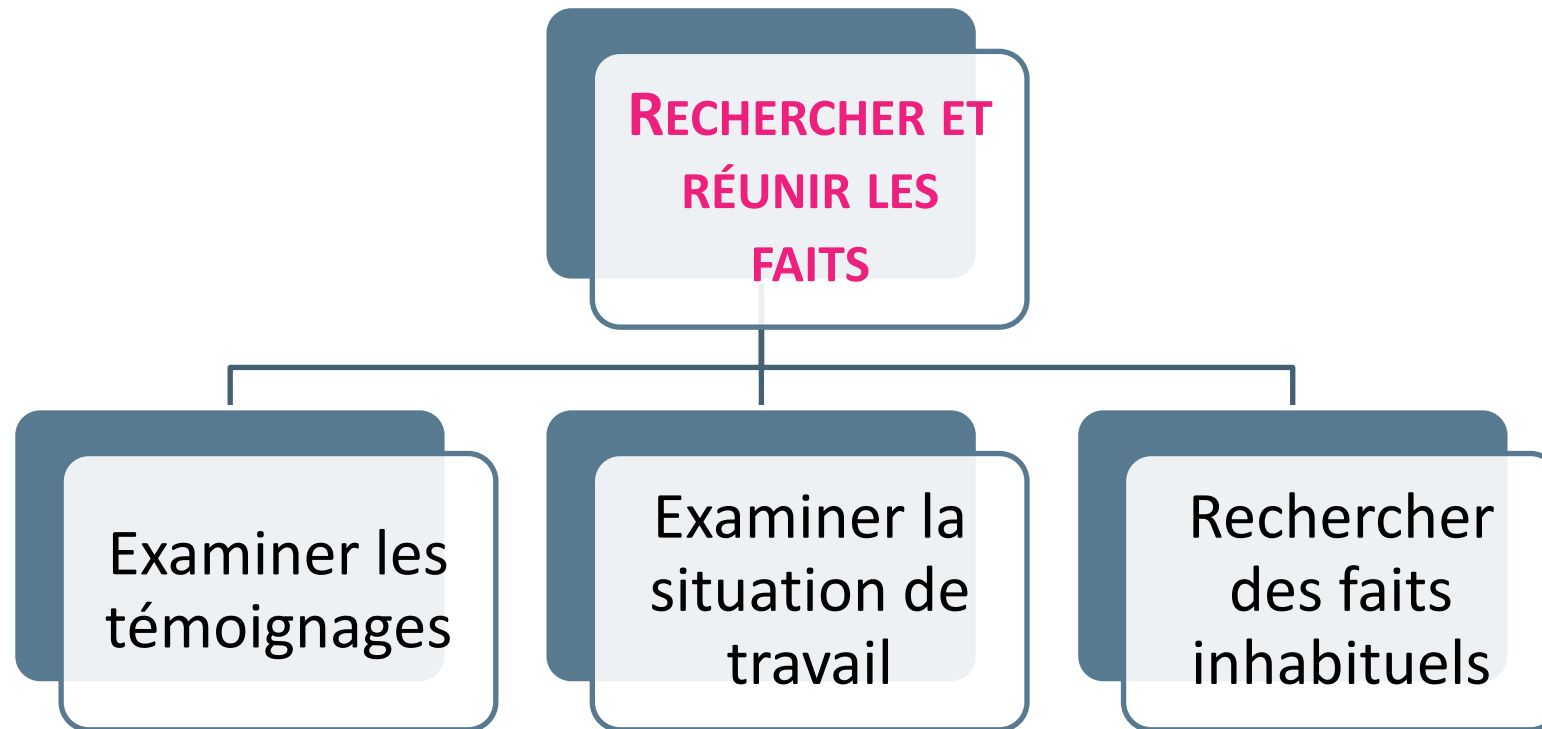
Cause



Effet

Que s'est-il passé ?

L'analyse des accidents de travail



RECHERCHER ET RÉUNIR LES FAITS

- Un accident du travail, un incident, un « presque accident » sont des phénomènes complexes qui résultent d'enchaînements logiques d'évènements et leurs interactions
- Avant tout autre chose, il importe de recueillir le maximum d'informations objectives et vérifiables : des **Faits**, rien que des Faits !
- Procédez méthodiquement :
 - En examinant la déclaration d'accident du travail (DAT)
 - En interrogeant toutes les personnes concernées (victime, témoins, sauveteur, collègues, hiérarchie) chacun pouvant détenir une partie de l'information recherchée
 - En examinant l'ensemble des éléments qui composent la situation de travail



Découpage d'un Compte rendu

Compte-rendu d'enquête :

Aidé de deux camarades de travail, la victime procédait à la dépose d'un vérin pneumatique de commande d'ouverture de la trappe d'une trémie.

Tous les trois étaient montés sur un échafaudage. A la suite de la rupture d'une planche de ce dernier, un ouvrier lâcha prise, provoquant l'abaissement brutal de la pièce. La victime a eu le majeur gauche pincé entre le vérin et une tôle de l'installation.

Exercice



Découpage d'un Compte rendu

Compte-rendu d'enquête : 1^{er} découpage :

(Aidé de deux camarades de travail), (la victime procédait à la dépose d'un vérin pneumatique de commande d'ouverture de la trappe d'une trémie).

(Tous les trois étaient montés sur un échafaudage). (A la suite de la rupture d'une planche de ce dernier), (un ouvrier lâcha prise), (provoquant l'abaissement brutal de la pièce). (La victime a eu le majeur gauche pincé entre le vérin et une tôle de l'installation).

Réponse



Découpage d'un Compte rendu

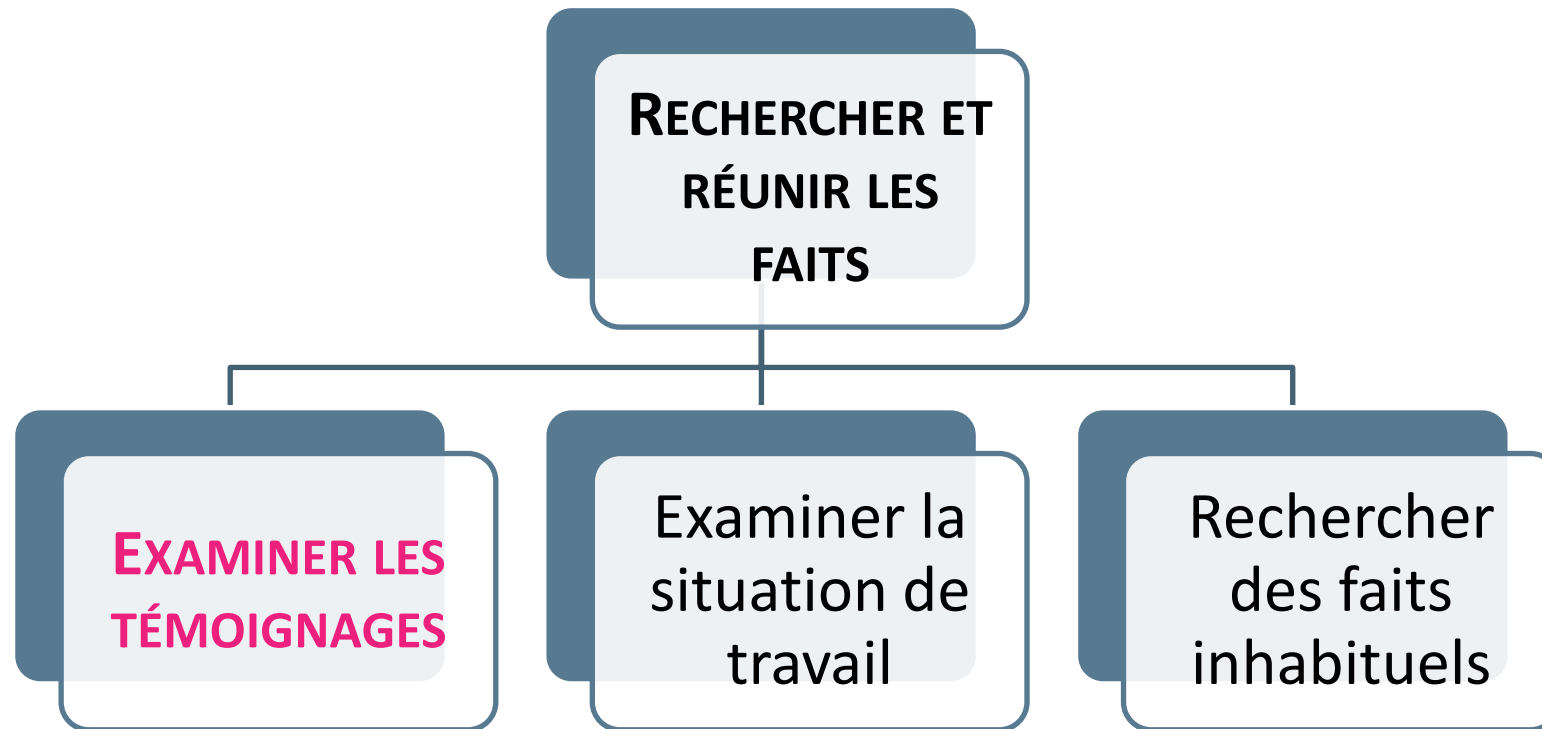
Compte-rendu d'enquête : La liste des faits

- Aidé de deux camarades de travail
- La victime procédait à la dépose d'un vérin pneumatique de commande d'ouverture de la trappe d'une trémie
- Tous les trois étaient montés sur un échafaudage
- A la suite de la rupture d'une planche de ce dernier
- Un ouvrier lâcha prise
- Provoquant l'abaissement brutal de la pièce
- La victime a eu le majeur gauche pincé entre le vérin et une tôle de l'installation

Réponse



L'analyse des accidents de travail



EXAMINER LES TÉMOIGNAGES

- Il est nécessaire de recueillir les témoignages le plus tôt possible après l'accident, pour éviter les oublis et le recourt à l'imaginaire. Dans ce cas, les témoins sont souvent « sous le choc » et il vous faudra distinguer :
- **Les faits** : un fait est un élément concret, précis, quantifiable, observable et objectif
 - **Des opinions** : une opinion est le point de vue d'une personne qui interprète les faits à partir de son propre cadre de référence. Même si elle est fondée, elle reste une interprétation, qui s'accompagne souvent d'un jugement de valeur !

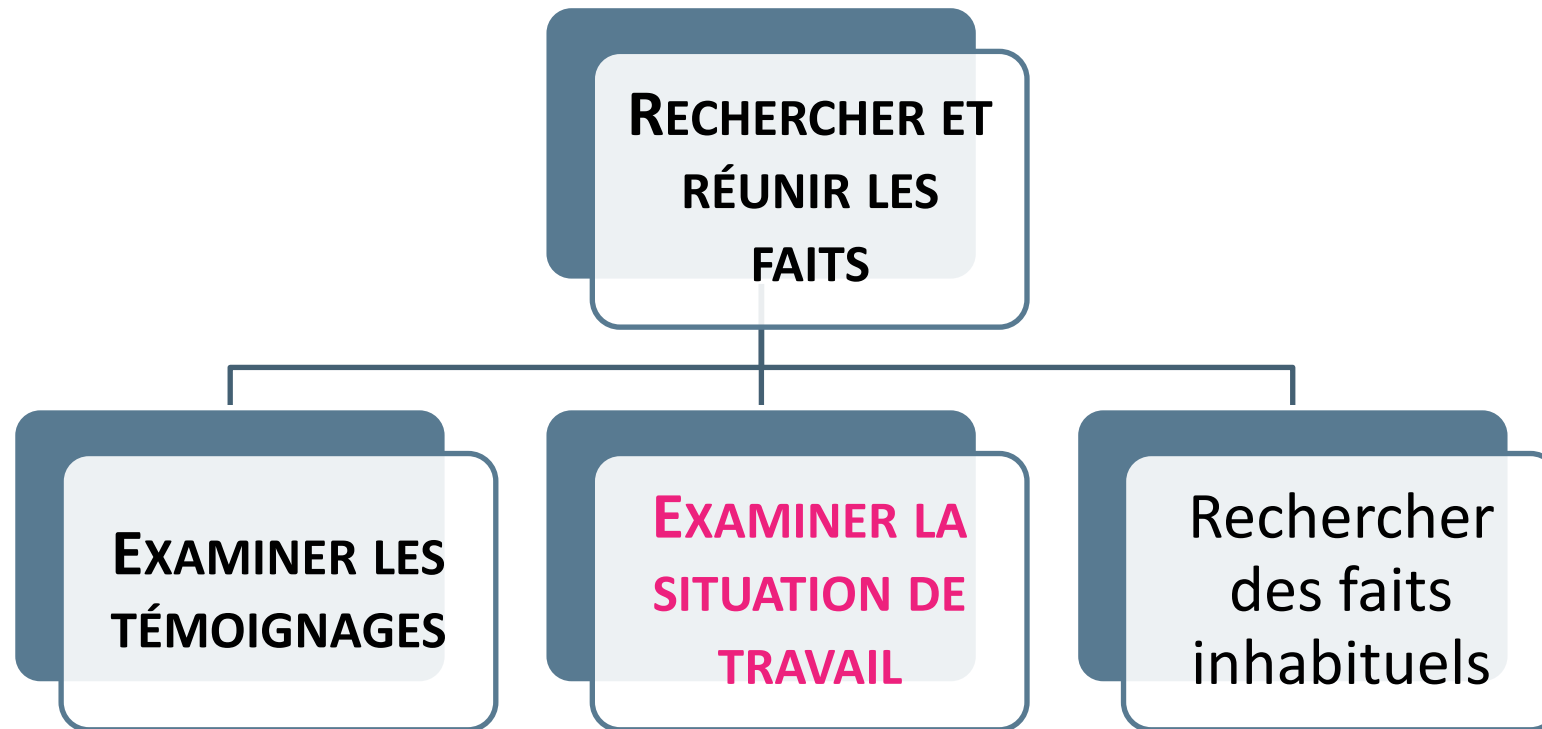
Fait ou opinion

Informations	Fait ou Opinion ?
L'opérateur devait être de l'autre côté	
Il y a une insuffisance d'organisation du travail	
La consigne de travail n'est pas appliquée	
Absence d'instruction sur les méthodes de travail	
Agir sans prévenir	
Négliger d'utiliser des protections individuelles	
Il/Elle travaille dans une position peu sûre	
L'ouvrier ne portait pas de protecteurs d'oreilles	
La formation professionnelle insuffisante	
Neutraliser un dispositif de sécurité	
Un acte dangereux	
C'est un nouvel embauché	
Il-Elle manque d'expérience	

Fait ou opinion

Informations	Fait ou Opinion
L'opérateur devait être de l'autre côté	? - Tout dépend s'il y avait une consigne ou non
Il y a un insuffisance d'organisation du travail	OPINION
La consigne de travail n'est pas appliquée	FAIT
Absence d'instruction sur les méthodes de travail	FAIT
Agir sans prévenir	FAIT
Négliger d'utiliser des protections individuelles	OPINION
Il/Elle travaille dans une position peu sûre	OPINION
L'ouvrier ne portait pas de protecteurs d'oreilles	FAIT
La formation professionnelle insuffisante	OPINION
Neutraliser un dispositif de sécurité	FAIT
Un acte dangereux	OPINION
C'est un nouvel embauché	FAIT
Il-Elle manque d'expérience	? Trop confus

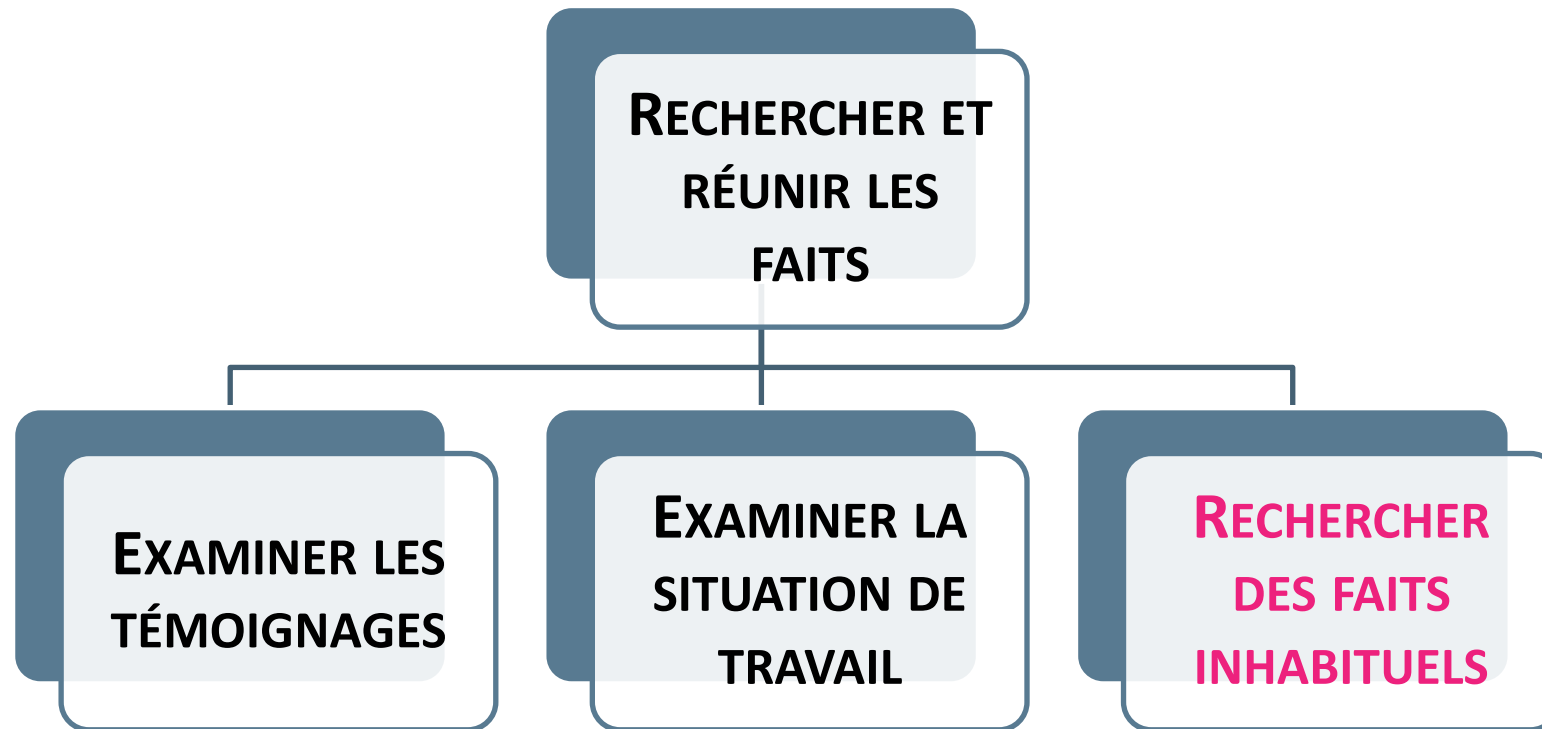
L'analyse des accidents de travail



EXAMINER LA SITUATION DE TRAVAIL

- L'accident peut être lié à des éléments de la situation de travail habituelle et révélera alors un (des) risque(s) latent(s)
- L'accident peut être lié à des faits inhabituels comme les pannes, les intempéries, les changements, .. En modifiant une situation de travail, une cascade de conséquences, par effet dominos peut exister.
- Si une modification de la situation de travail survient, le travailleur peut vouloir y pallier, au prix d'un accroissement de sa charge de travail, mais il arrive que ces efforts déstabilisent la situation de travail et que les incidents s'enchainent.

L'analyse des accidents de travail



RECHERCHER DES FAITS INHABITUELS

- Il faut questionner sur tous les aspects de la situation de travail, par exemple :
 - Où et quand l'accident s'est-il produit ?
 - Le poste de travail était-il encombré ou les allées d'accès ?
 - Était-ce le jour, la nuit, à quelle heure ?
 - Le travailleur était à son poste depuis combien de temps (nombre d'heures de travail déjà effectuées)
 - Les cadences et les horaires étaient-ils habituels ou inhabituels ?
 - Y avait-il du bruit, des vibrations ?
 - Quel était l'éclairage, la température ?
 - Y avait-il de la poussière ? Était-elle toxique ?
 - Quel est le matériel utilisé ? Dans quel état était-il ? Le fournisseur est-il toujours le même ou y a-t-il eut un changement ?
 - ...

Ne pas omettre : Le rapport d'enquête

- Les cas d'enquêtes :
 - à la suite d'un accident du travail grave,
 - ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave,
 - ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
 - ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité,
- La fiche de renseignement prévue par l'arrêté du 8 août 1986 sera établie et adressée dans les délais (15 jours) à l'inspecteur du travail.

Une fois la récolte effectuée, il faut examiner

- ➔ Former un groupe de travail (membres du CHSCT, préventeur, médecin du travail, témoins, victimes, encadrement par exemple): En confrontant les points de vue, les membres du groupe aboutiront à une analyse consensuelle et aussi objectiver que possible. Ils réuniront leurs compétences pour faire apparaître un éventail de proposition de mesures de prévention.
- ➔ L'animation du groupe : La pratique d'animation de groupe comporte quelques difficultés que celle la formation et la pratique pourront surpasser. Il faut dans un premier temps comprendre la méthode.



Une fois la récolte effectuée, il faut examiner

→ La liste des faits (témoignages, compte-rendu) donnent d'un accident un récit chronologique. Chaque témoin s'efforçant de restituer la succession d'évènements en employant des termes comme : puis, pendant ce temps, alors que, ensuite.

Une fois la récolte effectuée, il faut examiner

- La méthode de l'arbre de causes, elle, s'intéresse à l'ordre LOGIQUE plutôt qu'à l'ordre CHRONOLOGIQUE;
- La première étape consiste à déconstruire les récits, témoignages et compte rendus pour aboutir à une liste de FAITS ELEMENTAIRES qu'il faudra ensuite organiser de façon logique
- Lorsque le groupe réalise la liste des faits élémentaires, il est impératif d'empêcher que les interprétations se glissent dans l'énoncé des faits ; Il faut éviter les formes négatives et pronominales

Exemple de faits élémentaires

→ **Récit** : Ce vendredi, en tout début de journée à 0h30, Maurice qui est un excellent conducteur de rotative et qui fait ce métier depuis 11 ans dans notre entreprise, a ouvert la porte d'accès en sortie de rotative.

→ **La liste des faits élémentaires** :

- Vendredi
- 0h30
- Michel, conducteur de rotative
- 11 ans d'expérience
- Ouvre la porte d'accès
- En sortie rotative



Interprétations des faits

FORMULATION DES FAITS	VOTRE ANALYSE DE LA FORMULATION
① Ralf s'est sectionné 4 doigts	Ces faits sont-ils formulés de façon à réaliser une analyse pertinente ?
② Dominique ne portait pas de bottes	
③ Le gant de vinyle n'a pas protégé Maggy d'une coupure à l'index	



Interprétations des faits

FORMULATION DES FAITS	VOTRE ANALYSE DE LA FORMULATION
① Ralf s'est sectionné 4 doigts	➡ Cette formulation suggère que Michel est responsable de l'accident, c'est une interprétation qui pourrait fausser l'analyse.
② Dominique ne portait pas de bottes	➡ Cette formulation suggère qu'il aurait du porter de botte, donc c'est de sa faute ! Cette formulation pourrait orienter l'analyse.
③ Le gant de vinyle n'a pas protégé Maggy d'une coupure à l'index	➡ Cette formulation suggère que le gant aurait du protéger Maggy or un gant de vinyle protège des microbes, pas de coupure.

L'arbre des causes

- Un arbre de cause se construit en partant du fait ultime, car il s'agit du point de départ de l'analyse.
- Ensuite pour chaque événement, afin de remonter à la source, il faudra se poser une série de trois questions :
 - 1) Qu'a t-il fallu pour que cela se produise ?
 - 2) Est-ce nécessaire ?
 - 3) Est-ce suffisant ?

L'arbre des causes

Liaisons :

1 – Qu'a t-il fallu pour que ce fait se produise ?

2- Pour chaque fait, est-il nécessaire ?

3- A t-il fallu autre chose ?

3 : autre fait

Fait ULTIME

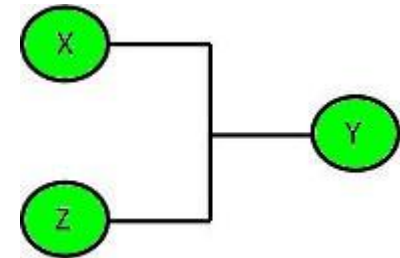
1-2 : Fait nécessaire

Les différentes liaisons

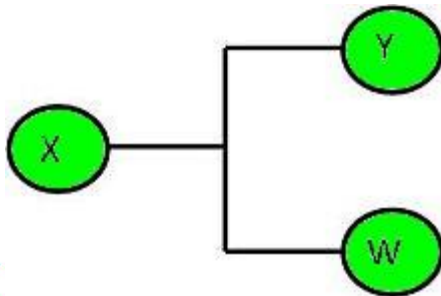
→ Lorsqu'un fait X a été nécessaire et suffisant pour que le fait Y se produise, on parle d'**enchaînement**.



→ Lorsqu'un fait possède plusieurs antécédents, il s'agit d'une **conjonction**.



→ Un antécédent peut avoir plusieurs conséquences différentes. C'est une **disjonction**.



→ **Exemple de situation** : Sarah ponçait une poutre, à hauteur des yeux, une particule a été éjectée et l'a atteint à l'œil.

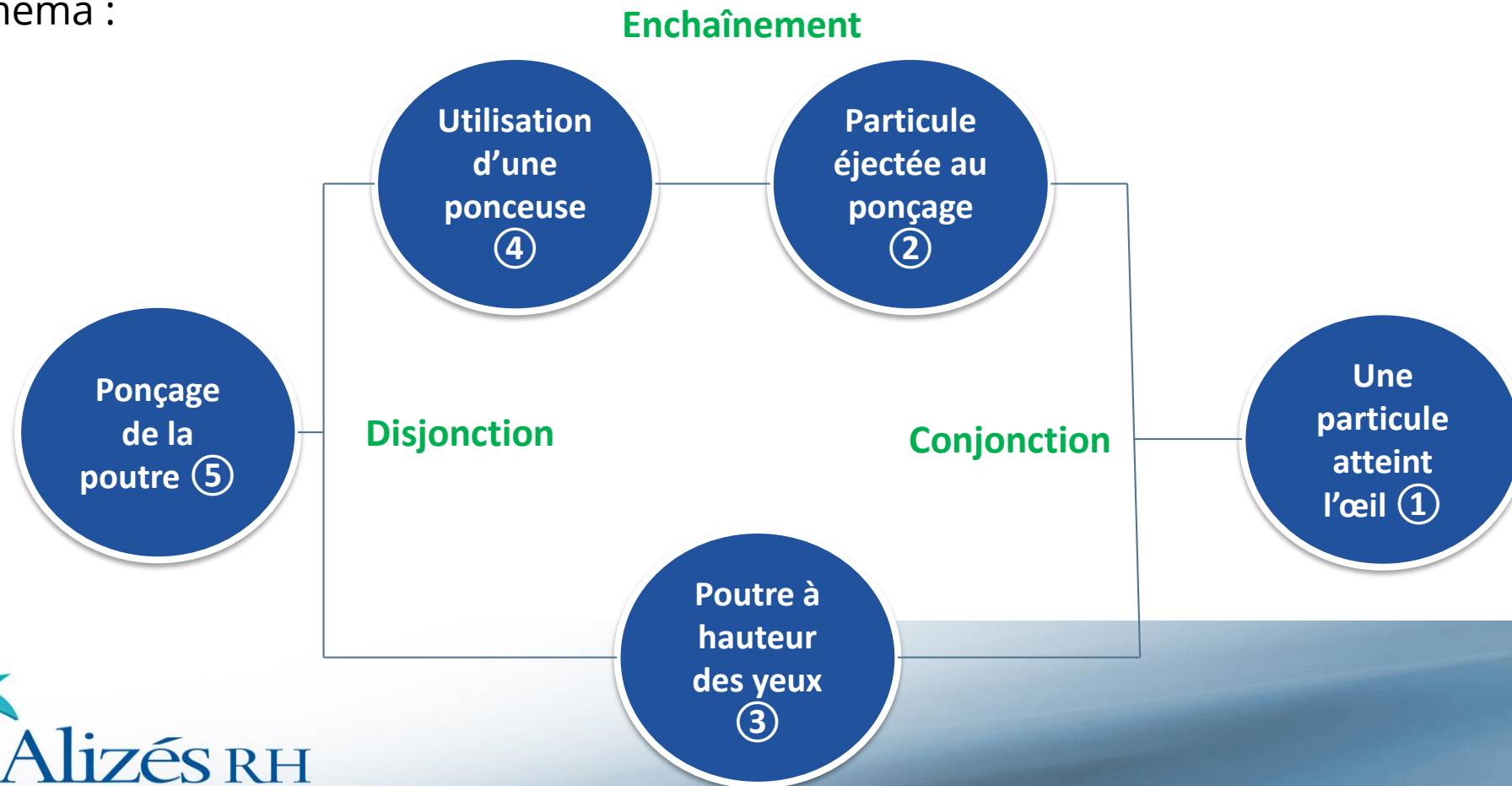
L'arbre des causes

- **Partir du fait ultime** : une particule a atteint l'œil de Sarah (①)
 - Qu'a t-il fallu pour qu'une particule atteigne Sarah ? : qu'une particule soit éjectée au ponçage (②)
 - Ce fait est-il nécessaire ? : Oui
 - Ce fait est-il suffisant ? : non, il a fallu que la poutre soit à hauteur des yeux (③)
- Qu'a t-il fallu pour qu'une poutre soit éjectée ? Que Sarah utilise une ponceuse (④)
 - Ce fait est-il nécessaire ? : oui
 - Ce fait est-il suffisant ? : oui
- Qu'a t-il fallu pour que Sarah utilise une ponceuse ? : Que Sarah ponce la poutre (⑤)
 - Ce fait est-il nécessaire ? : oui
 - Ce fait est-il suffisant ? : oui
- Qu'a t-il fallu pour que la poutre soit à hauteur des yeux ? : Que Sarah ponce la poutre (⑤)
 - Ce fait est-il nécessaire ? : oui
 - Ce fait est-il suffisant ? : oui



L'arbre des causes

Schéma :



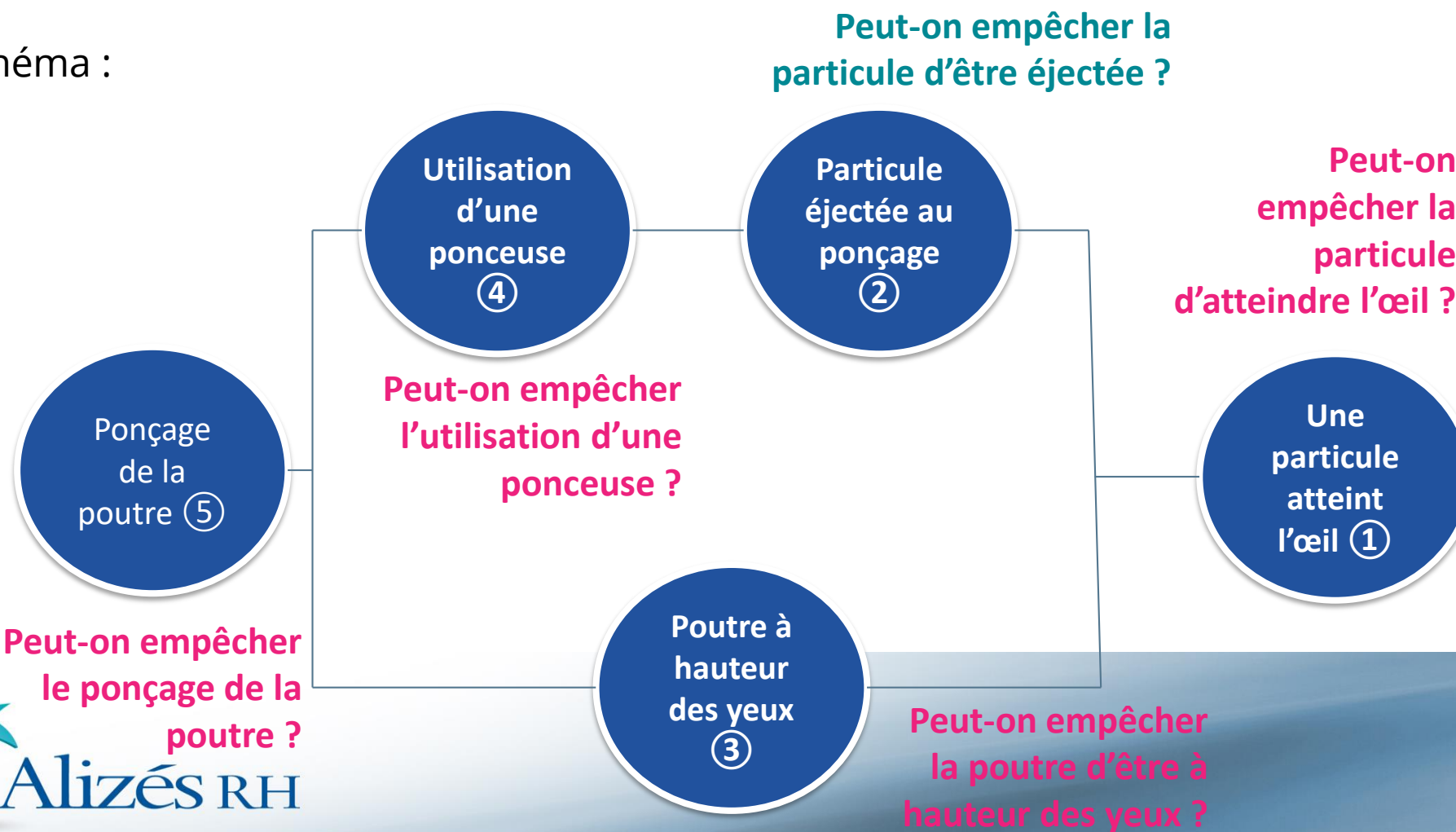
L'arbre des causes : Préambule

- L'arbre des causes est le préambule à la recherche de solution.
- Une fois que le groupe est d'accord sur l'ensemble des faits qui ont constitué l'accident, il peut formuler des propositions de mesures de prévention !
- Chacun des faits est donc **SYSTEMATIQUEMENT** étudié, ce qui permet d'organiser un débat.
- Le groupe prend chaque fait pour cible et se demande : « Peut-on supprimer ce fait, le transformer ou l'empêcher de se produire ? », il est ainsi plus facile de savoir quels faits cibles privilégier
- Si nous reprenons notre exemple



Exemple de Sarah

Schéma :



Exemple de Sarah

Faits	Suggestions
① Peut-on empêcher la particule d'atteindre l'œil ?	Porter des lunettes de protection
② Peut-on empêcher la particule d'être éjectée ?	Système de récupération sur la ponceuse
③ Peut-on empêcher la poutre d'être à hauteur des yeux ?	Système d'échafaudage pour être situer plus haut
④ Peut-on empêcher l'utilisation d'une ponceuse ?	
⑤ Peut-on empêcher le ponçage de la poutre ?	Achat de bois déjà poncé

Hiérarchiser les propositions

- Une fois la liste des propositions de mesures de prévention établie, le groupe passera en revue toutes ces mesures afin de déterminer celles qui seront le plus efficace et définir en commun des priorités.
- Pour établir une comparaison de solutions de nature différentes avec un groupe composé d'acteurs qui n'ont pas forcément la même vision des priorités, il est possible d'identifier des critères de leurs attribuer une note afin d'aboutir à un arbitrage acceptés par tous.
- Les critères pouvant servir de base :
 - Aspect réglementaire
 - Possibilité de déplacement du risque
 - Coût pour l'opérateur
 - Stabilité de la mesure dans le temps



Les actions de correction et de prévention

- Une analyse de la situation de travail permet de déceler des dysfonctionnements qui pourraient avoir des conséquences fâcheuses voire dramatiques
- Une prévention efficace s'appuie sur une analyse GLOBALE, REALISTE, PARTICIPATIVE et PLURIDISCIPLINAIRE
- Une situation de travail est toujours complexe à décrire parce que plusieurs facteurs interviennent :
 - la personne
 - La tâche qu'elle doit accomplir
 - La façon dont elle s'y prend
 - L'environnement où elle se trouve
 - Le matériel qu'elle utilise
 - Les instructions qu'elle reçoit

Système fait de nombreux éléments qui évoluent dans le temps et interagissent de façon permanente

Etude de cas

Compte-rendu d'enquête :

Ce jeudi, le 11/04/2014, à 10 heures, Madame L, 36 ans, auxiliaire de puériculture depuis 15 ans, vient de terminer le ménage aseptique d'un box en néonatalogie. Elle porte des gants.

Comme tous les jours, elle prépare un nouveau bac de solution désinfectante, à base de T90. Elle prend un sachet à usage unique de T90 de la main gauche et tente de l'ouvrir de la main droite, l'encoche d'ouverture orientée vers le haut.

Le sachet résiste à la traction exercée pour l'ouvrir. Elle procède à une nouvelle tentative en tendant le bras au-dessus du bac.

L'ouverture du sachet entraîne une projection de T90 pur dans l'œil gauche de l'agent. Il en résulte une abrasion cornéenne.

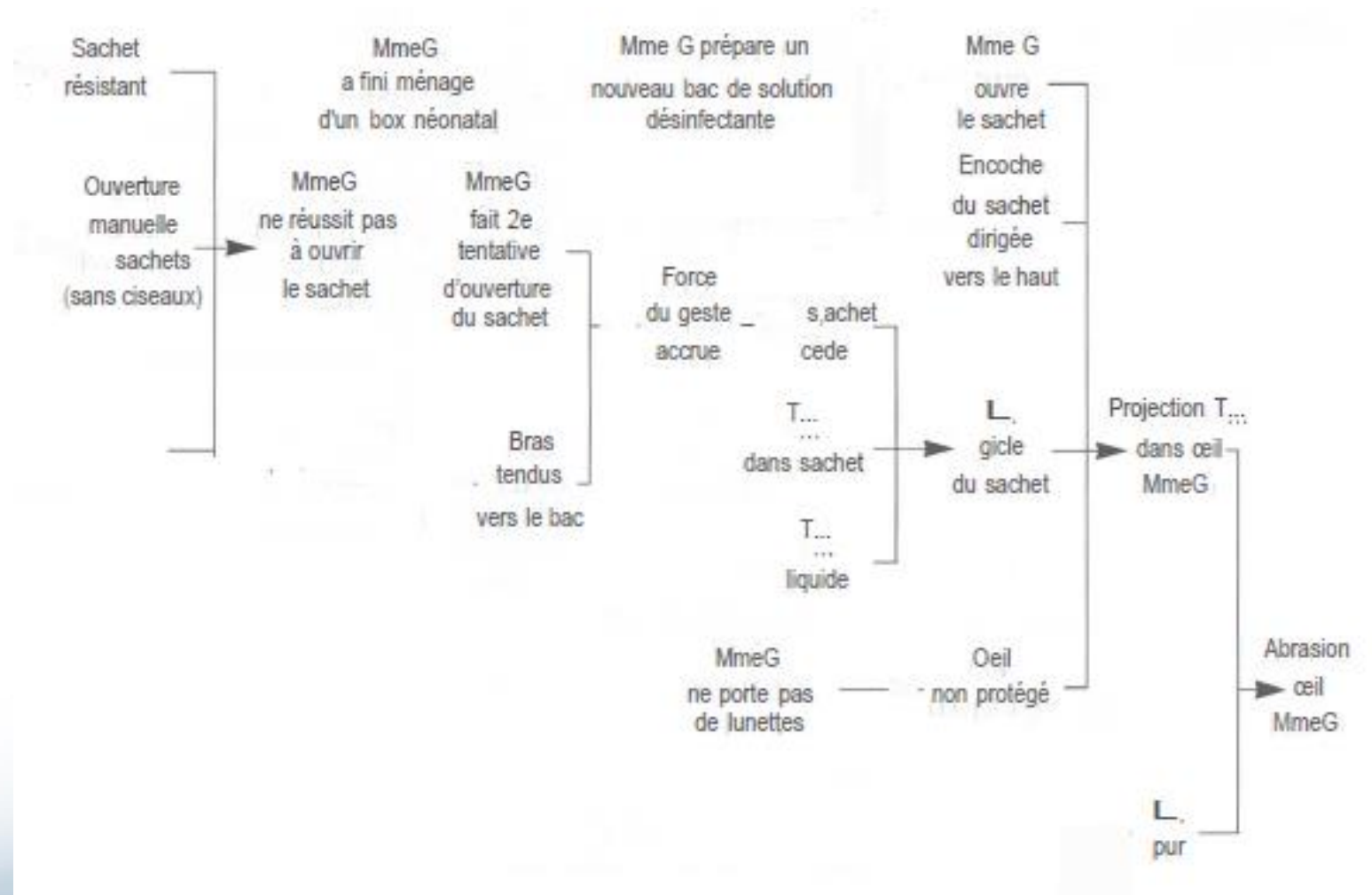


Liste de faits pertinents proposition

1-Jeudi 11/04/2014	2- 10 heures
3-Mme L a 36 ans	4- Mme L est auxiliaire de puériculture
5-Mme L a une expérience de 15 ans	6-Mme L vient de terminer le ménage d'un bloc
7-Box aseptique	8-Mme L porte des gants
9-Travail habituel pour Mme L	10-Mme L prépare un nouveau bac de solution désinfectante
11-Solution à base de T90	12-Mme L prend un sachet dans la main gauche
13-Sachet à usage unique	14-T90 pur dans le sachet
15-Mme L essaie d'ouvrir le sachet avec la main droite	16-Encoche d'ouverture vers le haut
17-le sachet résiste	18-Nouvelle tentative pour ouvrir le sachet
19-Bras au-dessus du bac	20-Le sachet s'ouvre
21-T90 gicle	22-Projection de T90 dans l'œil de Mme L
23-Abrasion cornéenne	



Arbre des causes - Proposition



Recherche de mesures - Propositions

Facteurs d'accident	Mesures proposées
Abrasion de l'œil	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Lavage immédiat ➔ Flacon de lavage à portée
Projection de T90 dans l'œil	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Lunettes de protection ➔ Écran protecteur ➔ Yeux fermés
Ouverture du sachet de T90	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Autre type de conditionnement entraînant un autre type d'ouverture (par exemple dévisser un bouchon)
Préparation d'un nouveau bac de solution désinfectante	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Bas de solution livrés tout préparé
Fin de ménage	
Encoche d'ouverture orientée vers le haut	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Encoche tournée vers le bas (procédure) ➔ Agrandissement de l'encoche ➔ Facilitation de l'ouverture (pointillé plus mince)
Giclement de liquide	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Emploi de produit solide ou visqueux ➔ Conditionnement rigide qui évite les giclements ➔ Ouverture du sachet dans l'eau
T90 Liquide	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Produit désinfectant solide ➔ Produit désinfectant visqueux
T90 dans sachet	<ul style="list-style-type: none"> ➔ T90 dans un conditionnement rigide ➔ T90 en bouteille

Recherche de mesures - Propositions

Facteurs d'accident	Mesures proposées
Sachet cède	
2 ^{ème} tentative d'ouverture de sachet	➔ Réserve de sachet
Difficulté d'ouverture d'un sachet	➔ Autre type de sachet ➔ Autre type de conditionnement ➔ Autre mode opératoire
Sachet résistant	➔ Vérification des lots ➔ Autre type de sachet ➔ Autre type de conditionnement ➔ Stockage des sachets à portée
Ouverture manuelle des sachets	➔ Système auto-tranchant ➔ Utilisation de ciseaux
Contrainte d'asepsie	
T90 pur	➔ Utilisation de produit pré-dilué
Sachet pré-dosés	
Préparation désinfectante	➔ Solutions livrées toutes préparées ➔ Solutions préparées à l'avance
Utilisation du T90	➔ Autre produit désinfectant
Protocole de désinfection	➔ Modification du protocole

Sans oublier, la suite :

- **Étape 1** : Il faudra d'abord faire un tri sur les différentes mesures définies, certaines sont identiques, certaines se rejoignent ou certaines sont peu cohérentes.
- **Étape 2** : Vérifier pour chaque proposition restante si elle répond aux critères définis - Rappel des critères proposés :
 - Aspect réglementaire
 - Possibilité de déplacement du risque
 - Coût pour l'opérateur
 - Stabilité de la mesure dans le temps
- **Étape 3** : Classement de ces propositions en fonction des critères définis et qui pourront être proposées avec plan d'action.

Sécurité entreprises extérieures

- Définition entreprise extérieure
- Processus
- Obligations



Définir

→ **Entreprise extérieure (EE) :**

L'entreprise extérieure est l'entreprise qui fait intervenir son personnel dans une autre entreprise pour exécuter une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans une entreprise (dite utilisatrice). Sont exclus de cette définition : les artisans intervenant au domicile des particuliers; les salariés des particuliers employeurs et les entreprises d'intérim.

→ **Entreprise utilisatrice (EU) :**

L'entreprise utilisatrice est l'entreprise où une opération est effectuée par du personnel appartenant à une ou d'autres entreprises.



Domaine d'application

Le domaine d'application concerne tous les travaux et installations.

Mais le texte ne s'applique pas :

- aux travaux relatifs à la construction et à la réparation navales.
- aux chantiers de bâtiment ou de génie civil soumis à l'obligation de coordination prévue à l'article L. 4532-2 auxquels s'appliquent des dispositions particulières (collège interentreprises de sécurité, plan général de coordination, déclaration préalable, plan général de coordination simplifié,...), ni aux autres chantiers clos et indépendants.



Pour information : textes spécifiques

- ➔ **Article L4511-1** : Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, liés aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4611-8.
- ➔ **Article L4111-6** : Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :
 - 1) Les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux articles L. 4121-3 à L. 4121-5 ;
 - 2) Les mesures générales de santé et de sécurité ;
 - 3) Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques ;
 - 4) Les conditions d'information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ;
 - 5) Les conditions dans lesquelles les formations à la sécurité sont organisées et dispensées.

Evaluer les risques : une double nécessité

- ➔ **Pour le(s) salarié(s) de l'entreprise extérieure** : par la méconnaissance des locaux ; de l'environnement ; des risques spécifiques, des difficultés d'adaptation dues à l'entreprise utilisatrice (travail de nuit, de week-end, astreintes, travail isolé...)
- ➔ **Pour l'entreprise accueillante et ses salariés** : par la méconnaissance des nouveaux risques engendrés, la gêne occasionnée par la coactivité (bruit, circulation, pollution...)



Processus



1- Inspection préalable

Préalablement à l'exécution des travaux , il est exigé une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures.



2- Un plan de prévention

Aux vues des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrices et extérieures procèdent en commun à l'analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels. Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques. Ce plan de prévention doit être établi par écrit obligatoirement :

- ▶ pour les travaux dangereux (liste définie par arrêté du 19 mars 1993) ;
- ▶ si la durée prévisible des travaux réalisés par l'entreprise est supérieure à 400 heures sur une période de 12 mois (que les travaux soient continus ou discontinus).

Nota : la Loi précise les cas où le plan de prévention doit être établi par écrit, mais il semble judicieux de faire ce document par écrit dans tous les cas



3- Information des travailleurs

Avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises (matérialisation des zones dangereuses, dispositifs collectifs et individuels de protection, voies d'accès au lieu d'intervention, aux locaux et installations mis à leur disposition et issues de secours).

Attention :

- ❑ Lorsque l'opération est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident.
- ❑ les opérations de chargement ou de déchargement réalisées par des entreprises extérieures transportant des marchandises, en provenance ou à destination d'un lieu extérieur à l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, dite entreprise d'accueil, font l'objet d'un document écrit, dit « protocole de sécurité », remplaçant le plan de prévention.



Les obligations

→ Le document unique :

- Pour l'entreprise extérieure, le DU doit contenir les résultats des risques liés aux métiers et aux activités de l'entreprise lorsqu'elle est sur le site de l'EU.
- Pour l'entreprise utilisatrice, le D.U doit contenir les résultats de l'évaluation des risques de l'entreprise utilisatrice lorsque l'EE est dans ses locaux
Le D.U pourra éventuellement, lors de la réunion et visite préalables, constituer une source d'informations parfois utiles à l'élaboration du plan de prévention.

→ Les employeurs (EU et EE) ont obligation de se concerter pour :

- évaluer les risques de tous les travailleurs exposés (inspection préalable, plan de prévention...),
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de tous les travailleurs exposés et, d'en assurer la mise en place effective et l'information



Les obligations

- Les membres du CHSCT ou en l'absence les délégués du personnel (EU et EE) ont des missions particulières supplémentaires prévues par la loi comme :
 - procéder aux inspections et enquêtes réglementaires sur les lieux occupés par les salariés de ou des Entreprises Extérieures,
 - désigner un ou des représentants pour participer à l'inspection préalable, demander des réunions périodiques de coordination
- Les Médecins du Travail (EU et EE), les articles R4513-10 à R4513-13 du code du travail précisent les modalités de travail entre les médecins des diverses entreprises : communication des dossiers médicaux, des indications sur les risques particuliers relatifs aux travaux à réaliser, des résultats des examens complémentaires.

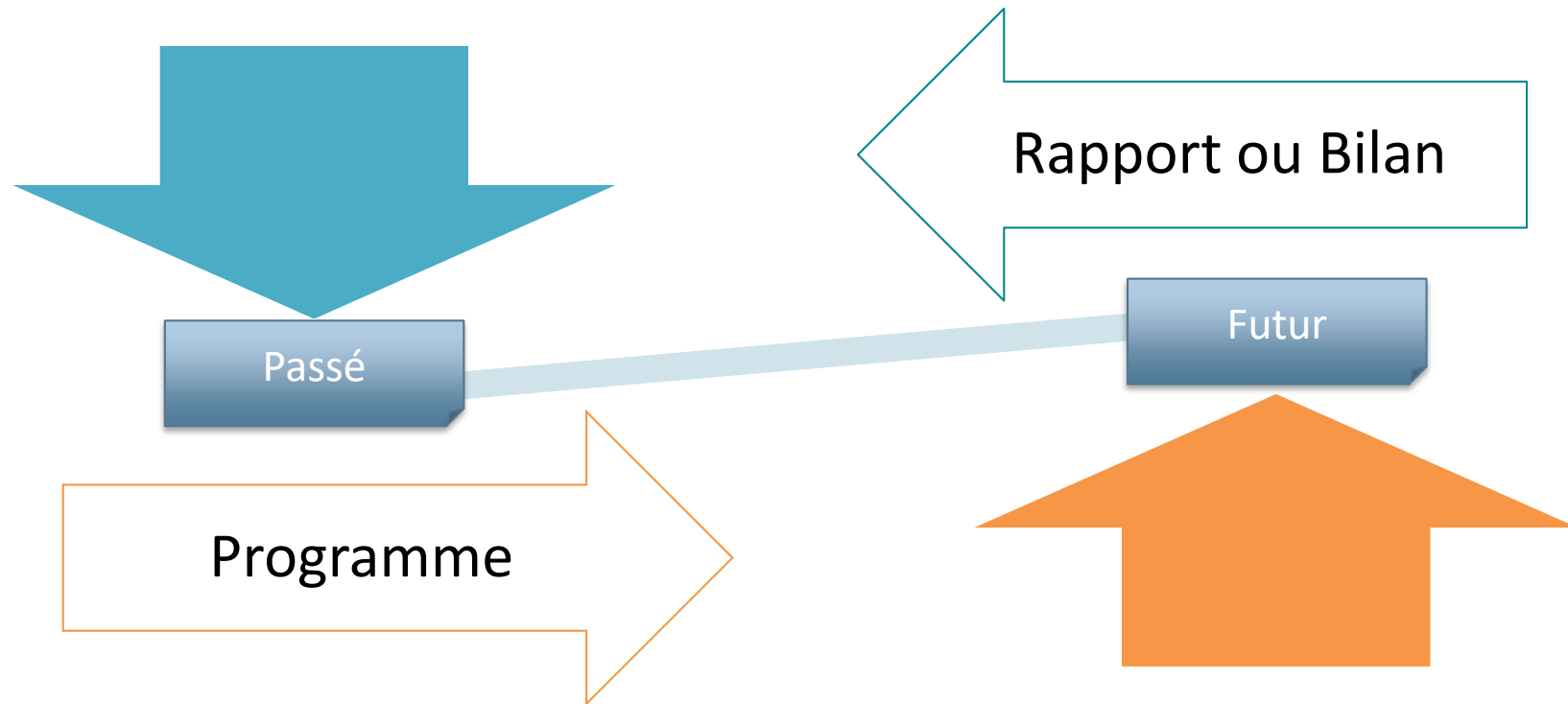


Bilan annuel et programme annuel

- Définitions
- Les textes
- Exemples



Définition



Les textes : Article L.4612-16

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- 1) Un **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. Dans les entreprises recourant au travail de nuit, il doit faire l'objet d'une présentation spécifique dans le rapport annuel ;
- 2) Un **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les textes : Article L.4612-17

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

- ➔ Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.
- ➔ L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- ➔ Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Exemples



Quiz général

Kahoot!



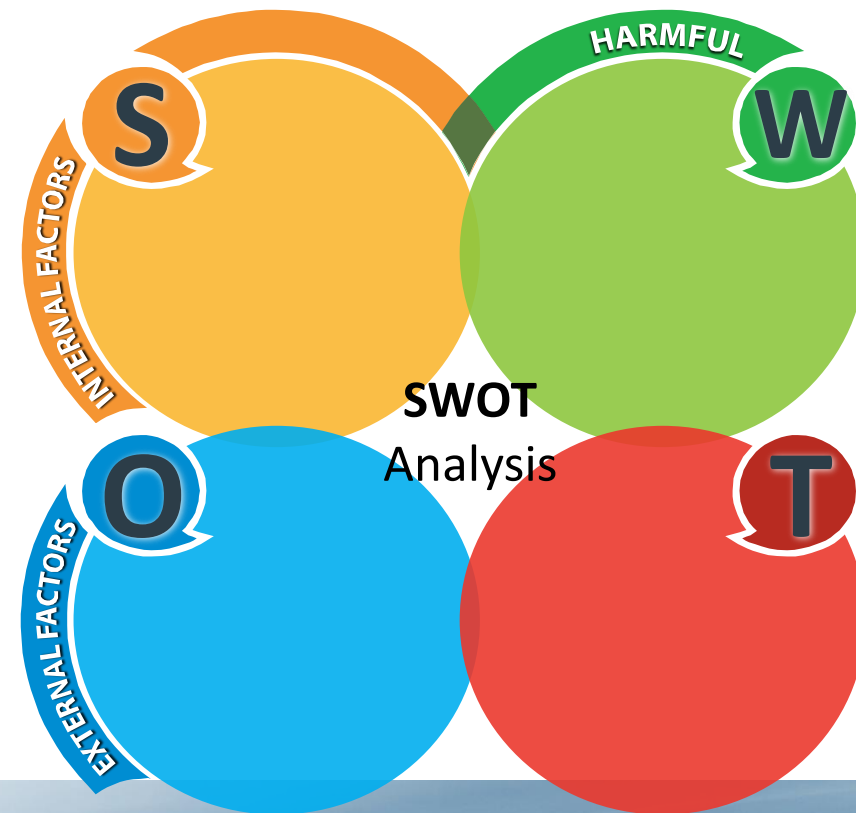
Membre CHSCT - Risques Psychosociaux



Véronique CHAPELLE

Et pour vous, ça va se passer comment ?

→ Mettre en place un plan d'action sur l'appui du SWOT



Forces (Facteurs internes)

Travail de
groupe



FORCES / STRENGTHS

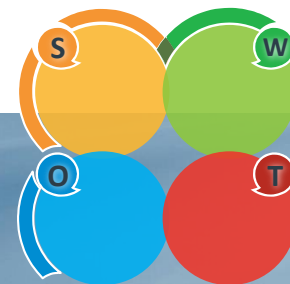
- A Lister

Projection : A conserver

- A lister

Projection : A acquérir – Actions

- A lister



Faiblesses (Facteurs internes)

Travail de
groupe



FAIBLESSES/WEAKNESSES

- A lister

Projection : A conserver

- A lister

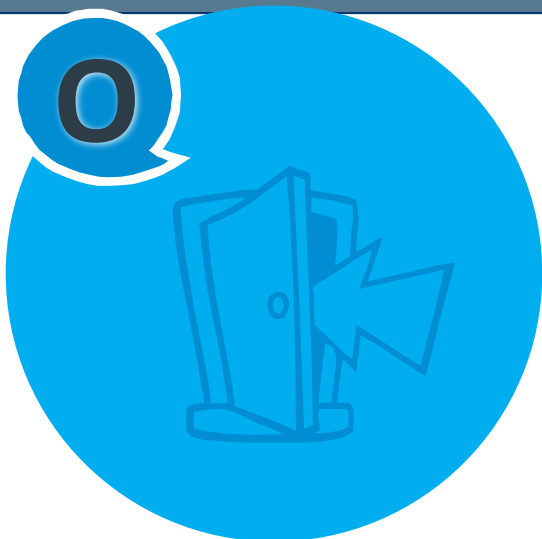
Projection : A acquérir – Actions

- A lister



Opportunités (Facteurs externes)

Travail de
groupe



OPPORTUNITES/OPPORTUNITIES

- A lister

Projection : A conserver

- A lister

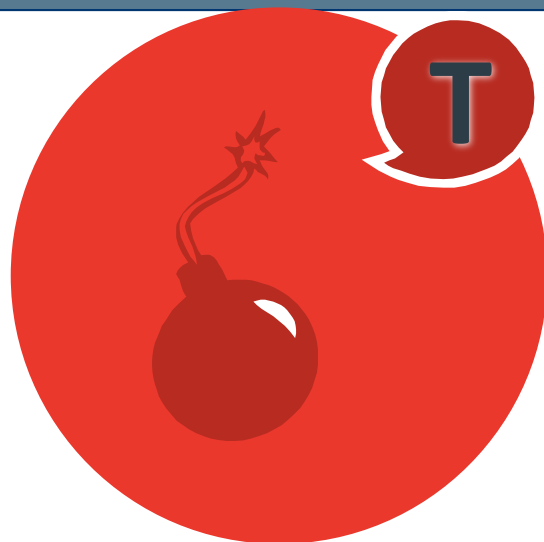
Projection : A acquérir – Actions

- A lister



Menaces (Facteurs externes)

Travail de
groupe



MENACES/THREATS

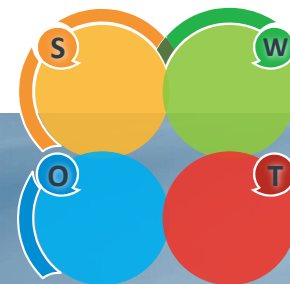
- A lister

Projection : A conserver

- A lister

Projection : A acquérir – Actions

- A lister



Sondage

Kahoot!

Sondage formation



ORANGE Caraïbe
Session 1 - CHSCT
Département :
Guadeloupe
Dates : 4, 5 et 6
Avril 2018

Session 2 - RPS
Département :
Guadeloupe
Dates : 30 et 31
mai 2018



Formation : Membre CHSCT – Les Risques Psychosociaux



Voir grand ensemble.
Voir plus, ensemble.
Voir loin, ensemble.

LE PREMIER RÉSEAU RH
DU MONDE FRANCOPHONE



**Nous vous remercions
de votre attention et de
votre participation**

