



# PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS **dans** L'ECONOMIE SOCIALE

Développer la qualité de vie au travail

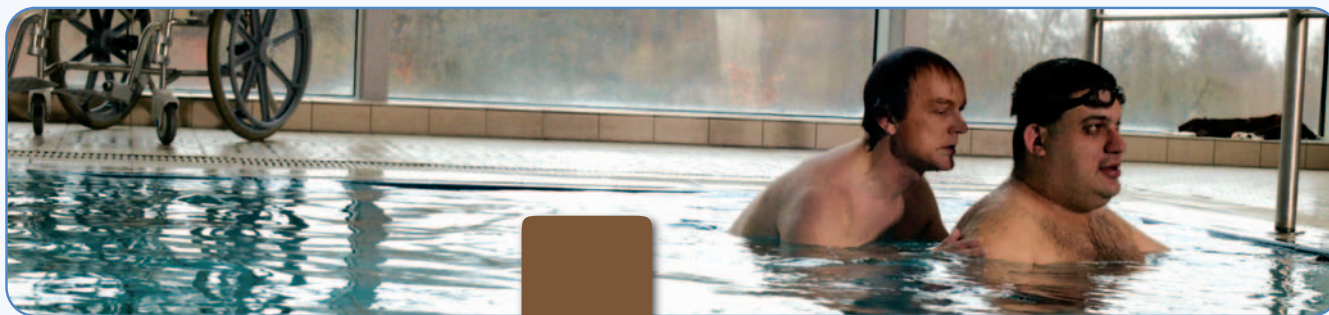


## L'ECONOMIE SOCIALE

L'économie sociale emploie plus de 2,1 millions de salariés répartis dans environ 200 000 structures :

- 170 000 associations, employant 1 700 000 salariés ;
- 22 000 coopératives, employant 300 000 salariés ;
- 4 000 mutuelles, employant 74 000 salariés ;
- 1 000 fondations, employant 60 000 salariés.

L'économie sociale emploie aujourd'hui près d'un salarié sur dix en France.



## LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS L'ECONOMIE SOCIALE

Consciente des attentes suscitées par les valeurs et principes défendus par l'économie sociale, l'Usgeres a publié en novembre 2007 une « Déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi et développer la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale ». Dans le cadre de son « groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale », l'Usgeres s'est notamment fixé pour objectif de réfléchir aux bases d'un futur accord collectif sur la prévention et la santé au travail dans l'économie sociale. La négociation de cet accord s'ouvrira courant 2009. Plus près du terrain, l'Usgeres veut mettre à disposition des employeurs de l'économie sociale des outils appuyant la mise en œuvre concrète de démarches de prévention.

Chorum agit pour les acteurs de l'économie sociale et avec eux, en leur proposant des offres adaptées à leurs besoins. Pour renforcer les synergies, Chorum a créé CIDES, Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale. CIDES a pour vocation de construire avec l'ensemble des acteurs (fédérations, employeurs, représentants des salariés...) une démarche de prévention adaptée aux activités des structures, pour une meilleure action sur les risques professionnels et le bien-être des salariés.

Dans ce cadre, un partenariat entre Chorum et l'Usgeres s'imposait. En effet, les deux organismes se rejoignent sur nombre de thématiques, parmi lesquelles le décroisement des familles de l'économie sociale, la qualité du dialogue social, le développement de parcours professionnels sécurisés, le maintien dans l'emploi des seniors, et bien sûr la prévention et la santé au travail.

Les différentes branches de l'économie sociale sont concernées par les problèmes actuels de santé au travail, d'accidents, d'invalidités, de croissance des dépenses de santé, d'absentéisme, de hausse de la pénibilité du travail pour les seniors... Une meilleure connaissance des spécificités des risques présents dans l'économie sociale était nécessaire pour mieux orienter l'ensemble des actions menées, au niveau national ou sectoriel comme au niveau local, dans ces domaines.

Le partenariat entre l'Usgeres et Chorum a permis dans un premier temps de réaliser une étude sur la santé au travail dans l'économie sociale, dont le principal apport est l'identification des risques dominants dans l'économie sociale :

- Les risques dits psychosociaux, stress, dépressivité, maladies cardiovasculaires, apparition de TMS<sup>1</sup> ;
- Les risques liés aux contraintes physiques (port de charges, manutention, contraintes posturales et articulaires, chutes...), pouvant conduire à des atteintes fortement invalidantes dans certains cas (TMS, lombalgies...);
- Le risque routier, risque d'accidents survenant sur la voie publique aux conducteurs de véhicules et aux piétons ;
- Les risques biologiques et infectieux liés au contact humains ou avec des animaux, facteurs aggravant les risques d'accidents et de dépressivité.

Dans un second temps, l'objectif de ce partenariat est de mettre à disposition des structures de l'économie sociale des fiches pratiques permettant la mise en œuvre concrète d'une démarche de prévention des risques professionnels.

<sup>1</sup>. Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations, et qui peuvent être fortement invalidantes. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

## COMMENT PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Les pistes d'action sont nombreuses (liste non exhaustive) :

- Développer l'information en direction des salariés sur le projet de la structure et l'action de la direction ;
- Agir sur l'organisation du travail, développer la communication et les échanges formels et informels au sein des collectifs de travail ;
- Développer la formation professionnelle, notamment qualifiante, et proposer des parcours d'évolution professionnelle aux salariés ;
- Développer des formations-action sur la prévention des risques professionnels, associant l'ensemble des acteurs concernés, pour une prise en compte des situations réelles de travail dans la formation, et des apports de la formation dans l'organisation du travail ;
- Agir sur les moyens, notamment matériels et techniques (aménagement des locaux, réorganisation des espaces de travail, équipement, association des structures et des salariés aux choix du matériel, formations des utilisateurs...) ;
- Etc.

Et, pour accompagner l'ensemble de ces démarches, diverses institutions et partenaires peuvent accompagner et co-financer l'évaluation des risques...

Les fiches pratiques que vous trouverez dans ce document ont donc pour objectif de sensibiliser les structures de l'économie sociale à l'importance de la prévention des risques professionnels et de leur fournir un outil pratique pour l'action.



## COMMENT UTILISER CES FICHES PRATIQUES ?

La prévention des risques professionnels a d'abord une dimension réglementaire, que les fiches rappellent, et qui s'applique à l'ensemble des employeurs. Comment passer du « simple » respect de ces obligations à une démarche active de prévention ?

Les fiches pratiques présentent des pistes d'action en termes de démarches, d'outils, de ressources. Elles ont pour but de fournir des pistes de réflexion et d'action et ne constituent pas un modèle formel.

La prévention des risques professionnels est une démarche qui, pour être utile, doit s'appuyer sur la réalité des situations vécues et proposer des évolutions progressives et adaptées au contexte de chaque structure.

## UN OUTIL POUR QUI ?

Cet outil s'adresse aux employeurs (dirigeants bénévoles ou salariés, DRH...) et à l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels au sein des structures de l'économie sociale.

## UN OUTIL POUR QUOI ?

Dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels résident plusieurs enjeux, essentiels dans la vie d'une structure :

- Les enjeux humains (intégrité physique et mentale des salariés, épanouissement, respect des valeurs de l'économie sociale, dialogue social...);
- Les enjeux liés à l'organisation du travail (coopération dans le travail, absentéisme, turn-over, conflits...);
- Les enjeux économiques (coûts induits, qualité des réalisations...).

Promouvoir la santé au travail est un enjeu pour les employeurs, qui doivent respecter la législation, fidéliser autour de projets mobilisateurs, et assurer la viabilité économique de leur structure.



## LES ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS DE L'USGERES

**2007 :** Dans sa Déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi adoptée en novembre 2007, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la santé au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale.

**2008 :** Cette préoccupation partagée par les Confédérations syndicales de salariés a fait l'objet d'une réflexion dans le cadre du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale, et a abouti à la rédaction d'un texte d'orientations sur la thème de la prévention et de la santé au travail. Parallèlement à ces travaux, une étude documentaire sur les risques professionnels dominants dans l'économie sociale a été menée en partenariat avec Chorum.

**2009 :** L'Usgeres et les Confédérations syndicales de salariés ont engagé la négociation d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail dans l'économie sociale. Cet accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention de ces risques professionnels dans les entreprises de l'économie sociale.

## PRESENTATION DES FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques « Prévention des risques professionnels » font le point sur les principaux aspects de la mise en œuvre d'une démarche de prévention :

- Fiche # 1 ■ **Les obligations de l'employeur**  
en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels
- Fiche # 2 ■ **Les risques psychosociaux**  
dans l'économie sociale
- Fiche # 3 ■ **Les autres risques professionnels**  
présents dans l'économie sociale
- Fiche # 4 ■ **Méthodologie de rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels**  
la démarche
- Fiche # 5 ■ **Méthodologie de rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels**  
outil proposé
- Fiche # 6 ■ **Méthodologie de rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels**  
plan d'actions de prévention
- Fiche # 7 ■ **La formation**  
en matière de santé au travail
- Fiche # 8 ■ **Le dialogue social,**  
la représentation des salariés et la vie des instances
- Fiche # 9 ■ **Aides techniques,**  
méthodologiques ou financières
- Fiche # 10 ■ **L'intégration des travailleurs**  
souffrant d'un handicap



**Adresse :** 4 place Félix Eboué  
Centre Daumesnil  
75583 Paris cedex 12  
**Tél :** 01 43 41 71 72  
**Fax :** 01 43 41 72 22  
**E-mail :** usgeres@usgeres.fr  
**Site Web :** <http://www.usgeres.fr>



**Adresse :** 56 - 60 rue Nationale  
75649 Paris cedex 13  
**Tél :** 01 45 70 18 43  
**Fax :** 01 45 86 83 00  
**E-mail :** [contact.cides@chorum.fr](mailto:contact.cides@chorum.fr)  
**Site Web :** <http://www.chorum.fr>  
<http://cides.chorum.fr>

## UNE PROXIMITÉ NATURELLE, DES PROBLÉMATIQUES COMMUNES

**De par leur fonction et leur rôle dans l'économie sociale**, Chorum et l'Usgeres ont des liens étroits et travaillent sur des problématiques fortement imbriquées. Chorum via sa structure mutualiste assure la prévoyance collective d'un certain nombre des branches relevant de l'Usgeres et l'Union, de par son statut d'organisation patronale de l'économie sociale, participe à la gestion paritaire de certaines instances de prévoyance rattachées à Chorum.

**Depuis plusieurs années**, Chorum –via son centre ressources CIDES– et l'Usgeres travaillent de concert sur plusieurs problématiques communes identifiées comme prioritaires (l'accompagnement des parcours professionnels sécurisés, le maintien dans l'emploi des seniors...).

**Parmi ces préoccupations**, CIDES et l'Usgeres ont choisi, en 2007, de renforcer leur collaboration autour de la prévention et la santé au travail pour alimenter la réflexion entreprise par l'Union sur les contours d'un centre ressource sur la santé au travail. Aujourd'hui, la réalisation de cet outil est une première étape importante.

### USGERES

L'**Usgeres** (Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie sociale) agit pour la reconnaissance d'un mouvement d'employeurs propre à l'économie sociale et ambitionne d'être reconnue comme un partenaire social à part entière.



#### Créée en 1994, l'Usgeres :

- **Fédère** les représentations d'employeurs revendiquant leur appartenance à l'économie sociale autour des problématiques qui rythment la vie de leurs entreprises ;
- **Représente** les employeurs de l'économie sociale auprès des pouvoirs publics, des élus et des confédérations syndicales.

**Chiffres clés** : 26 groupements et syndicats d'employeurs représentant les trois familles de l'économie sociale, associations, mutuelles et coopératives ; 12 branches professionnelles ; 700 000 salariés.

<http://www.usgeres.fr>

### CHORUM



**Chorum** est une offre de protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, épargne, retraite, ...), co-portée par le groupe Malakoff Médéric et la Mutualité Française Prévoyance, et se positionne comme le partenaire privilégié des structures et des salariés de l'économie sociale.

<http://www.chorum.fr>

*Pour renforcer les synergies et appuyer son action, Chorum a créé le pôle de recherches et d'actions CIDES - Chorum Initiatives pour le Développement de l'Économie Sociale.*

#### CIDES a une triple vocation :

- **Promouvoir** l'identité et les initiatives de l'économie sociale, aux côtés des organisations professionnelles, des mouvements fédératifs, de leurs centres de ressources et de l'ensemble des salariés ;
- **Soutenir** les structures de l'économie sociale dans leurs projets de développement d'une offre de proximité de qualité et différenciante ;
- **Accompagner** l'entrepreneuriat social en aidant les structures dans leur rôle d'employeur (responsabilité sociétale - gestion des ressources humaines - prévention et santé au travail).

<http://cides.chorum.fr>

### OBLIGATIONS GENERALES

#### OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Article L.4121-1 du Code du Travail.

C'est une obligation de sécurité **de résultat**, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Le manquement à cette obligation a un caractère inexcusable lorsque l'employeur avait **ou aurait dû avoir** conscience du danger auquel était exposé le salarié.

#### FAUTE INEXCUSABLE

La faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée dans le cas où un salarié serait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le risque était connu de l'employeur (art. L.4131-4 du Code du travail). Les risques identifiés dans le cadre du document unique sont bien évidemment considérés comme connus de l'employeur.

Conséquences : l'employeur peut avoir des pénalités

#### PRINCIPES DE PREVENTION

L'article L.4121-2 définit une **hiérarchie des principes de prévention** :

- 1 Eviter les risques ;
- 2 Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3 Combattre les risques à la source ;
- 4 Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7 Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

#### OBLIGATIONS PARTICULIERES

Des dispositions particulières sont prévues pour certaines catégories de travailleurs (femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, jeunes travailleurs, salariés en CDD ou temporaires), pour les lieux de travail, les équipements de travail et les moyens de protection, la prévention de certains risques...



### PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur doit rassembler dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels, et tenir ce document à jour. Articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail.

L'employeur est responsable de la coordination des mesures de prévention lorsque des travaux sont réalisés dans son établissement par une entreprise extérieure. Il doit notamment établir un plan de prévention. Articles R4511-1 à R.4515-11 du Code du Travail.

### ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le Code de la Sécurité sociale définit comme suit l'accident du travail : « est considéré comme 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 que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». L'accident du travail englobe aussi l'accident de trajet.

L'employeur est avisé par la victime de l'existence de l'accident du travail dans les 24 heures. Il doit remettre à la victime l'imprimé « feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle ». L'employeur doit adresser la déclaration d'accident du travail (DAT) à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures, à partir du moment où il a connaissance de l'accident.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Article L.4614-10 du Code du travail. Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Article L.4612-5 du Code du Travail.

## FORMATION ET INFORMATION DES SALARIES

L'employeur a le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Article L.4141-1 du Code du Travail.

Cette information porte notamment sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention qui y sont identifiées, le rôle du service de santé au travail, des représentants du personnel, le règlement intérieur, les consignes de sécurité...

Cette obligation s'exerce notamment au moment de l'embauche (décret du 17/12/08). L'information doit être « compréhensible de tous les salariés ».

## PRINCIPALES SANCTIONS PENALES PREVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL EN CAS D'INFRACTION AUX REGLES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### AMENDE EN CAS

- ▶ D'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité.
- ▶ De défaut d'établissement ou de mise à jour du document unique.
- ▶ D'infraction aux règles de conformité des équipements de travail, moyens de protection, substances utilisées...
- ▶ D'infraction aux dispositions générales de prévention.
- ▶ D'infraction aux dispositions concernant les services de santé au travail.

### EMPRISONNEMENT OU AMENDE EN CAS

- ▶ D'atteinte à la constitution ou au fonctionnement du CHSCT.
- ▶ De défaut de mise en conformité aux mesures prises par l'inspecteur du travail en cas de danger grave et imminent.

La jurisprudence précise que la responsabilité pénale des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité pèse en principe sur le chef d'entreprise (le président...) ou sur la personne à laquelle ce dernier a délégué ses pouvoirs en la matière.

## RELATIONS AVEC LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET LE MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif, qui doit éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Article L.4622-3 du Code du Travail.

### VISITES MEDICALES

- ▶ Le salarié bénéficie d'examens médicaux par le médecin du travail lors de l'embauche et au moins tous les vingt-quatre mois. Articles R.4624-10 et R.4624-16 du Code du Travail.

### FICHE D'ENTREPRISE

- ▶ Le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur. Articles D.4624-37 à D.4624-41 du Code du Travail.

### RÔLE DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

- ▶ Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Article R.4623-1 du Code du Travail. A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son avis sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels. Des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels) peuvent également intervenir. Articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du Travail.
- ▶ Le médecin du travail figure obligatoirement sur la liste des personnes qui assistent avec voix consultatives aux réunions du CHSCT. Article L. 4613-2 du Code du Travail. Au-delà de la convocation formelle, il peut être personnellement sollicité pour une réunion où sa présence serait particulièrement intéressante en terme de conseil.
- ▶ Le médecin du travail peut réaliser des visites au sein de l'établissement (article R.4624-1), participer aux formations à la sécurité des nouveaux embauchés (article R.4624-3).

### Pour aller + loin

- ◆ Consulter les livres Ier (titre V), IIe, IIIe, IVe et Ve de la quatrième partie du Code du Travail, "Santé et sécurité au travail".
- ◆ Consulter la circulaire du 18 avril 2002, prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail :

<http://www.sante.gouv.fr>



## RISQUES PSYCHOSOCIAUX : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le **stress**, le **mal-être**, la **souffrance au travail** et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels. On parle de « risques psychosociaux », c'est-à-dire de risques pour la santé mentale, ou de « risques organisationnels », car il s'agit de risques dus essentiellement à l'organisation du travail. Selon la quatrième enquête (2005) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22,3 % des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle.

Plusieurs raisons peuvent entraîner des risques psychosociaux :

- ▶ Des informations insuffisantes pour le travail ;
- ▶ Le contrôle du travail, le fait de rendre compte de son activité au moins une fois par semaine, etc ;
- ▶ Les moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail ;
- ▶ L'abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue ;
- ▶ Le temps de travail (durée de travail variable selon les semaines, selon les jours, travail le week-end, coupures de travail dans la journée) ;
- ▶ Le contact avec le public ou plus largement l'exposition à un risque d'agression physique ou verbale du public, un contact tendu avec des publics en situation difficile.

D'autres facteurs peuvent engendrer un risque de dépressivité, comme le fait de travailler à temps partiel subi, d'être en CDD ou en contrats aidés, par exemple.

## QU'EN EST-IL DANS L'ECONOMIE SOCIALE ?

On peut noter quelques **situations professionnelles propres aux activités de l'économie sociale** :

- ▶ Le contact avec le public, qui peut entraîner des tensions, voire des agressions verbales ou même physiques.
- ▶ Les horaires atypiques (travail le week-end, durée de travail variable d'une semaine ou d'un jour à l'autre, coupures dans la journée, horaires décalés...).
- ▶ L'insuffisance d'effectifs, de moyens matériels, de formation...
- ▶ Le travail morcelé, subissant des interruptions imprévues.

Les contraintes organisationnelles peuvent être **inhérentes au métier** (coûts et délais à respecter, par exemple), au **public** (dont la situation peut nécessiter de travailler le week-end), au **secteur d'activité** de la structure (contact avec le public), au **mode de financement** de l'activité (effectifs insuffisants pour le travail, moyens matériels insuffisants et inadaptés pour le travail) ou à des **choix d'organisation** (contrôle ou suivi informatisé du travail, horaires variables...).

## LES CONSEQUENCES SUR LA SANTE

Le stress est défini comme la réaction de l'organisme face aux agressions, réaction qui entraîne à terme des **affections pathologiques** (affections cardio-vasculaires, affections du système digestif, perturbations du système immunitaire...). Le stress renforce également les risques de TMS<sup>1</sup>. D'après des conceptions plus récentes, le stress dépend du déséquilibre entre la perception qu'a le salarié des contraintes auxquelles il est soumis et des ressources qu'il peut mobiliser pour y répondre.

L'enquête « Samotrace », menée par l'INVS ([www.invs.fr](http://www.invs.fr)), dont les premiers résultats ont été publiés début 2009, valide notamment les effets négatifs sur la santé du déséquilibre entre efforts et récompense, du surinvestissement dans le travail, du manque de soutien de l'encadrement ou des collègues, mais aussi du fait de travailler « d'une façon qui heurte la conscience professionnelle ».

Selon cette enquête, 26% des hommes et 35% des femmes travaillant dans la santé et l'action sociale, et 21% des hommes et 40% des femmes travaillant dans les services collectifs, sociaux et personnels, sont en situation de souffrance psychique.

<sup>1</sup>. Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations, et qui peuvent être fortement invalidantes. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

## UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En matière de prévention des risques psychosociaux, l'INRS<sup>2</sup> préconise :

- ▶ De mettre en place un groupe projet associant les représentants du personnel.
- ▶ D'examiner les contraintes organisationnelles, réaliser des entretiens, passer des questionnaires, etc.
- ▶ D'informer et d'impliquer l'ensemble du personnel.
- ▶ De faire appel à des compétences externes (médecin du travail ou IPRP, CRAM, ARACT, par exemple).
- ▶ De présenter aux salariés concernés les résultats de l'analyse des contraintes avant de passer à l'étape du plan d'action, puis ensuite de l'évaluation et du suivi.



La mise en place d'une action collective permet, dans un premier temps, d'identifier les facteurs de risques dans la structure et, dans un second temps, d'imaginer et de mettre en œuvre des stratégies faisant l'objet d'un consensus entre salariés et employeur.

<sup>2</sup>. INRS, IPRP, CRAM, ARACT... : voir fiche N°9, « Trouver une aide technique, méthodologique ou financière »

## DES PISTES DE REFLEXION BASEES SUR DES OBSERVATIONS ISSUES DE PRATIQUES REPEREES AU SEIN DE STRUCTURES DE L'ECONOMIE SOCIALE

Les éléments présentés ici sont des pistes de réflexion, ils n'ont pas pour vocation d'être tous appliqués systématiquement, ne constituent pas un modèle... Ils sont à prendre en compte en fonction du contexte.

AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ▶ Mettre à disposition des salariés des équipements et outils nécessaires à la bonne pratique de leur métier. Etablir une liste des besoins et la mettre en commun.
- ▶ Prendre en compte les spécificités individuelles (contraintes familiales...) dans la répartition du temps de travail.

SOUTENIR LES PROFESSIONNELS

- ▶ Mettre en place des fiches de postes co-élaborées (salarié/responsable), pour une reconnaissance du travail exercé et une diminution des risques liés à l'octroi de tâches inédites pour le salarié.
- ▶ Mettre en place une charte entre salariés et usagers, pour soutenir le salarié dans sa pratique professionnelle.

FAVORISER LA COMMUNICATION

- ▶ Mettre en place des réunions de travail, pour faire le point sur l'activité, incluses dans le temps de travail. Ces organisations participatives permettent en outre de renforcer le sentiment d'appartenance à une structure.
- ▶ Mettre en place des groupes d'échanges de pratiques, pour s'exprimer quant aux difficultés rencontrées.
- ▶ Permettre aux salariés de pouvoir être en contact avec un responsable, sans avoir à patienter, notamment en cas d'urgence (ligne téléphonique réservée).
- ▶ Afficher des informations au sein des locaux, pour favoriser le dialogue entre les salariés.
- ▶ Développer le dialogue social autour de la rédaction du document unique (voir fiche N°4).

ACCUEILLIR LES NOUVEAUX SALARIES

- ▶ Information sur les points définis par le règlement intérieur et les règles incontournables de la structure, sensibilisation aux risques professionnels.
- ▶ Distribuer un document à chaque nouveau salarié (type livret d'accueil).
- ▶ Développer le tutorat.

### ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEUR DEMARCHE PERSONNELLE

- ▶ Informer les salariés sur la disponibilité du médecin du travail.
- ▶ Proposer des formations, pour inscrire les salariés dans des démarches d'évolution et de professionnalisation.

### Plusieurs informations peuvent être communiquées :

- ▶ La description de la structure ;
- ▶ Les indications concernant le temps de travail, les pauses, les horaires, etc. ;
- ▶ Les consignes en cas d'incendie ;
- ▶ L'organisation des secours ;
- ▶ L'organisation de la vie sociale (réunions d'équipe...) ;
- ▶ L'inventaire des risques liés à l'activité ;
- ▶ La conduite à tenir en cas d'incident ;
- ▶ L'existence et les rôles des différents acteurs de la santé et la sécurité au travail (comme la médecine du travail, par exemple) ;
- ▶ La possibilité d'effectuer des formations.

### Pour aller + loin

- ◆ Consulter « Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle – Résultats SUMER 2003 », Document d'études, DARES, N°121, décembre 2006, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

A côté des risques psychosociaux, les autres risques professionnels dominants dans l'économie sociale sont :

- ▶ Les risques physiques (TMS<sup>1</sup>, lombalgies...) liés au port de charges, à la manutention, aux contraintes posturales et articulaires, aux chutes, pouvant conduire à des atteintes fortement invalidantes dans certains cas.
- ▶ Le risque routier, risque d'accidents survenant sur la voie publique aux conducteurs de véhicules et aux piétons.
- ▶ Les risques biologiques liés au contact d'humains ou d'animaux, facteurs aggravant les risques d'accidents et de dépressivité.

Ces risques professionnels sont dus en partie à des caractéristiques propres aux métiers de l'économie sociale, en partie à l'organisation du travail.

<sup>1</sup>. Les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont des affections qui touchent les articulations. Ils sont dus à la combinaison de plusieurs facteurs, dont les mauvaises postures, les gestes répétitifs, le stress...

## LES CONTRAINTES PHYSIQUES LIEES A CERTAINES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

La manutention, le port de charge, les contraintes posturales et articulaires sont des situations professionnelles présentes dans de nombreux secteurs de l'économie sociale. L'exposition à ces contraintes peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS.

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
<b>Manutention manuelle, postures</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Manutention de charges trop lourdes ou à cadence élevée.</li> <li>◆ Contraintes posturales.</li> <li>◆ Maintien prolongé de postures.</li> </ul>	Dorsalgies, lombalgies. TMS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Diminuez ou supprimez les manutentions manuelles.</li> <li>◆ Organisez le travail de façon à diminuer le stress et laisser de l'autonomie et des moments de repos.</li> <li>◆ Formez le personnel aux risques, aux moyens de prévention, et à l'utilisation du matériel.</li> </ul>
<b>Manutention mécanique</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Engins et moyens de manutention non entretenus et non contrôlés.</li> <li>◆ Utilisation d'engins et de moyens de manutention inadaptés à la tâche.</li> <li>◆ Zone de circulation en mauvais état, étroites ou encombrées.</li> </ul>	Blessure souvent grave liée à la circulation (collision, dérapage, écrasement...), à la charge (chute heurt, renversement...) ou au moyen de manutention (rupture, défaillance).	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Utilisez des engins et des moyens de manutentions conformes à la réglementation.</li> <li>◆ Entretenez régulièrement engins, moyens de manutention et voies de circulation.</li> <li>◆ Limitez leur usage au personnel formé et reconnu apte.</li> </ul>
<b>Chutes</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Zone de circulation mal éclairée, étroite, encombrée.</li> <li>◆ Surface du sol déficiente : sale, glissante, non plane, présence de trous ...</li> <li>◆ Travaux en hauteur avec utilisation de matériel (échelle, escabeau, échafaudage...) ou de moyens de fortune (chaise, cartons...).</li> </ul>	Blessure suite à une chute de plain-pied ou de hauteur d'un salarié. Risques très fréquents.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Maintenez les zones de circulation dégagées et bien éclairées.</li> <li>◆ Utilisation de matériels conformes pour les travaux en hauteur.</li> <li>◆ Supprimez ou diminuez les différences de niveau et les accès en hauteur.</li> <li>◆ Faites porter des équipements de protection individuelle.</li> </ul>

## LES RISQUES BIOLOGIQUES ET INFECTIEUX

Les risques biologiques sont une des causes relativement importantes d'accidents et de maladies dans les métiers présents dans l'économie sociale. Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme : infections, allergies, intoxications...

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
<b>Risques biologiques et infectieux</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Travaux en contact avec des humains ou des produits d'origine humaine (milieu de soins et de diagnostic, milieu médico-social...).</li> <li>◆ Travaux en contact avec des animaux ou leurs produits...</li> </ul>	Infection, intoxication, réaction allergique suite à l'exposition à des agents biologiques. Augmentation statistique du risque d'accidents de travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Informez le personnel des précautions et règles d'hygiène à respecter.</li> <li>◆ Faites signaler et soigner correctement et rapidement toutes les blessures, même les petites.</li> <li>◆ Faites utiliser des moyens de protection (gants...).</li> <li>◆ La vaccination des salariés intervient en complément de ces mesures.</li> </ul>

## LE RISQUE ROUTIER

Le risque lié aux déplacements sur la voie publique (conducteurs de véhicules, piétons) est également une des causes relativement importantes d'accidents dans les métiers de l'économie sociale.

Causes possibles	Risques possibles	Mesures de prévention
<b>Risque routier</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Contraintes liées à l'organisation : usage du portable en conduisant, trop de kilomètres à parcourir en trop peu de temps, dispersion des lieux de travail...</li> <li>◆ Véhicule non conforme ou sous équipé : mal entretenu, surchargé, pas d'airbag...</li> </ul>	<p>Blessures occasionnées lors d'un accident de la circulation au cours d'une mission pour l'entreprise ou au cours d'un trajet domicile-lieu de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Action sur l'organisation du travail (planification des déplacements, horaires et état du trafic, délais, temps de pause, etc.).</li> <li>◆ Formation et information des salariés.</li> <li>◆ Utilisation de moyens de transport alternatifs.</li> <li>◆ Partenariat avec la Sécurité routière.</li> </ul>

### Exemple de pratique

Une association d'aide et de soins à domicile, en région Midi-Pyrénées, a développé des stratégies en vue de diminuer les risques routiers :

- ▶ changement de véhicules de service tous les deux ans ;
- ▶ entretien mensuel du véhicule ;
- ▶ rédaction de fiches d'anomalie pour faire remonter tout problème sur les véhicules ;
- ▶ correction des mauvaises habitudes de conduite par un moniteur d'auto-école tous les deux ans ;
- ▶ rappels de la direction en cas d'infraction ;
- ▶ sensibilisation effectuée par la gendarmerie en cas de constat d'augmentation de contraventions ;
- ▶ rappels réguliers du code de la route ;
- ▶ analyse des accidents ;
- ▶ partage du vécu de l'accident pour sensibiliser l'ensemble du personnel.

D'autres risques professionnels peuvent être présents dans les différents secteurs de l'économie sociale : risques physiques liés à l'environnement (température, bruit, poussières...), travail sur écran, utilisation de machines et d'outils dangereux, risque électrique, incendies, risques d'accidents... De façon générale, pour prévenir les risques professionnels, la survenue d'accidents ou de maladies, il est nécessaire de mettre en place une **organisation de la prévention**. Celle-ci peut être simple, et consister en un échange lors de réunions d'équipes ou de réunions consacrées à ces questions.

## PISTES D'ACTIONS

Des pistes d'actions existent afin de prévenir les risques professionnels. Elles peuvent être collectives ou individuelles.

### INFORMER LES SALARIES

- ▶ Accueil des nouveaux salariés.
- ▶ Affichage d'informations (l'INRS propose des affiches d'informations disponibles sur son site – voir fiche N°9).
- ▶ Mise en place d'un règlement intérieur.
- ▶ Sensibilisation sur les risques et leurs conséquences (lecture des pictogrammes présents sur les produits chimiques...)

### AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ▶ Favoriser les temps de pauses et ainsi éviter le travail prolongé.
- ▶ Fournir le matériel nécessaire (gants, masques et autres protections individuelles).
- ▶ Développer des réunions d'échanges de pratiques permet d'identifier les risques mais permet aussi au salarié de faire part de ses besoins.
- ▶ Développer la formation du personnel (cf. fiche N°7).

En cas d'identification d'un risque, certains organismes peuvent aider à mettre en place un dispositif de prévention (cf. fiche N°9).



## LA DEMARCHE

### L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

On parle de **danger** lorsqu'il s'agit d'événements ou de situations **susceptibles d'entraîner des conséquences négatives** ou dommages aux salariés.

**Exemple** : Un lieu de travail peut présenter des dénivelés, des escaliers, des tapis, des sols en mauvais état, glissants, encombrés...

On parle de **risque** lorsqu'on observe la **possibilité** qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives. Le risque est la possibilité qu'un danger entraîne effectivement des dommages, dans des conditions déterminées.

**Exemple** : On peut parler de risque de chute. Mais si le salarié n'a pas l'occasion de passer là où le sol est encombré ou glissant, on ne peut pas parler de risque.

Enfin, on parle de **facteurs de risque** lorsque l'on identifie des éléments qui interviennent dans la production d'un accident ou dommage.

**Exemple** : S'il faut déplacer des objets volumineux dans une zone où le sol est encombré, où la luminosité est faible, et les installer en hauteur en utilisant des moyens de fortune, il s'agit de facteurs renforçant le risque de chute. Le travail en urgence, le manque de soutien des collègues, etc., sont aussi des facteurs de risque.

### QU'EST-CE QU'ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

L'évaluation des risques signifie tout d'abord l'identification des dangers et des facteurs de risque, sans tenir compte de leur probabilité ou de leur gravité. L'évaluation des risques est donc tout d'abord un **inventaire tendant à l'exhaustivité** des risques auxquels sont confrontés les salariés.

La seconde étape de l'évaluation des risques est l'**analyse des modalités d'exposition des salariés**.

Une précision importante sur la cotation des risques : il ne faut pas confondre « probabilité » et « acceptabilité ». Ce n'est pas parce qu'un risque a une probabilité faible que l'employeur n'est plus responsable de l'éviter. Il ne faut pas non plus confondre « inévitable » et « tolérable » : si un risque est inévitable, l'employeur doit prendre des mesures pour le réduire « à la source » et réduire également l'exposition des salariés.



### L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE OBLIGATION

« **Ainsi, l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention**, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels ».

Les principes de prévention sont définis par l'article L.4121-2 du Code du Travail (fiche N°1). Cet article précise que le premier des principes de prévention est « éviter les risques », c'est-à-dire les supprimer. Le premier des rôles de l'employeur est donc de supprimer les risques, puis d'« évaluer (ceux) qui ne peuvent pas être évités ».

### LA FORME ET LE CONTENU DU DOCUMENT UNIQUE

Comme son nom l'indique, le document unique doit rassembler en un seul document toutes les données concernant les dangers et les risques professionnels identifiés. Il doit comporter un « inventaire des risques dans chaque unité de travail ».

La notion « d'inventaire » conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes : l'identification des dangers, l'analyse des risques (Qui est exposé ? Quel est le degré d'exposition ? Combien de personnes ? Quelle fréquence d'exposition ?).

## CONSEILS PRATIQUES

### QUI ÉVALUE LES RISQUES ET QUI RÉDIGE LE DOCUMENT UNIQUE ?

L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'associer les salariés.

Il est conseillé de constituer un groupe de travail associant des représentants des salariés, des représentants de la direction, de l'encadrement intermédiaire, du médecin du travail.

Dans le cas où un CHSCT existe dans la structure, cette instance constitue un lieu privilégié pour aborder cette question.

La rédaction du document unique incombe à l'employeur.

### LA PRISE EN COMPTE DU TRAVAIL REEL

La circulaire du 18 avril 2002 précise explicitement que l'analyse des risques repose sur l'analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectue réellement le salarié), qui se différencie du travail « prescrit » par l'employeur.

**Un exemple :** Il est prévu qu'une intervenante à domicile doit s'occuper du ménage, des repas, et de la toilette du patient. La durée prescrite pour son intervention est d'une heure.

La logique voudrait que l'intervenante exécute son travail, selon un « fil conducteur », tâche après tâche.

Mais l'état du patient intervient dans les conditions de réalisation de ces tâches : il est calme ou angoissé, sollicite ou non l'intervenante, demande de l'aide ou pose des questions, il peut lui-même tomber ou se cogner...

Alors, d'une part, la possibilité pour l'intervenante d'organiser son travail est réduite, ses tâches sont décousues, et d'autre part son stress augmente car la prescription (missions, durée) ne change pas.

Il est donc indispensable d'associer les salariés à l'évaluation des risques.

Cela peut se faire sous plusieurs formes : entretiens individuels ou de groupes, observations « de terrain »...

## DE QUELS MOYENS DISPOSE-T-ON POUR IDENTIFIER LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Il existe **des études, des statistiques**, réalisées au niveau national ou, de façon plus qualitative, dans des structures de l'économie sociale. Ces études permettent d'identifier des types d'atteintes à la santé présents de façon significative dans le secteur professionnel concerné.

Mais aucun repérage statistique ne permet d'être exhaustif structure par structure, chacune ayant des caractéristiques qui lui sont propres : son environnement, les populations suivies, les qualifications et l'expérience des professionnels, l'organisation du travail au sein de la structure, etc., sont autant d'éléments déterminants.

**Le médecin du travail** peut vous aider dans l'identification des risques, par le biais de la fiche d'entreprise ou lors d'échanges complémentaires pour lesquels vous pouvez le solliciter.

D'autres **documents obligatoires** sont à votre disposition, notamment les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques, communiquées par les fabricants ou vendeurs de ces produits.

Il ne faut pas oublier que ceux qui connaissent le mieux les caractéristiques de leur travail sont **les salariés** eux-mêmes : « Enfin, les travailleurs apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. Conformément à l'article L.230-2<sup>1</sup>, les travailleurs entrant dans le champ de l'évaluation des risques sont tous les travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. » (Circulaire N°6 DRT du 18/04/02).

C'est donc avec les salariés, sous des formes à définir, que peut se faire de façon complète l'identification des risques professionnels.

<sup>1</sup>. Actuel article L.4111-5 du code du travail, la circulaire datant d'avant la recodification.



### Pour aller + loin

- ◆ Consulter le dossier « Evaluation des risques professionnels » de l'INRS : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), rubrique « Se documenter », « Recherche thématique », « Démarches et instruments de prévention », « Evaluation des risques ».
- ◆ Consulter le site de l'ANACT : [www.anact.fr](http://www.anact.fr), dossier thématique « Les risques professionnels ».
- ◆ Consulter les guides réalisés en partenariat par Chorum, la Mutualité française et l'UNA : <http://cides.chorum.fr> (rubrique « Publications » et « Guides »).

## OUTIL PROPOSE

### LA DEFINITION DES " UNITES DE TRAVAIL "

Les situations de travail identiques pour lesquelles les risques et les dangers sont similaires sont décomposées en **unités de travail** (UT) et sous unités de travail (SUT).

Deux démarches sont possibles. La première s'appuie sur **l'identification des métiers présents au sein de l'établissement** concerné. La seconde démarche s'appuie sur le **découpage de l'activité en différents services**, ayant des logiques de fonctionnement similaires.

Dans tous les cas, des regroupements de différentes fonctions ou de différents services pourront être effectués, s'ils semblent pertinents. L'objectif est que la démarche d'analyse des risques soit facile et cohérente.

### UN OUTIL POUR ANALYSER LES RISQUES

Le tableau proposé au verso dresse un « catalogue » de risques. Le modèle utilisé pour établir cet outil est **la fiche d'entreprise** (arrêté du 29 mai 1989). Ce choix permet un ordre de présentation et un vocabulaire identique entre le médecin du travail et l'employeur.

La **démarche d'utilisation** de cet outil pourrait être la suivante :

1. Prévoir un tableau pour chacune des unités de travail préalablement définies.
2. Reprendre la colonne « Risques » du tableau ci-après, et, sur chacun des points, identifier s'ils sont pertinents et s'il en manque.
3. Pour chacun des risques, faire la **liste des situations de travail concernées**.
4. Enfin, « coter » les risques, en précisant les **modalités d'exposition des salariés**, et éventuellement d'autres commentaires jugés pertinents.

### LA " COTATION " DES RISQUES

La cotation des risques peut être un **moyen d'aide à la décision** pour mettre en œuvre le plan de prévention. L'exemple de grille que nous vous proposons ici a été élaboré par le CMIE (Centre Médical Interentreprises Europe)<sup>1</sup>. Ce choix repose sur sa simplicité d'utilisation.

D'autres grilles existent ([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) : présentation de démarches de prévention adaptées à différents secteurs d'activité).

Rappelons cependant que, quelle que soit la cotation, elle n'a pas de caractère « prédictif » absolu. La probabilité calculée pour un risque ne s'apparente pas à une prévision de sa survenue : nul ne peut savoir à l'avance si un salarié va avoir un accident ou une maladie. L'employeur a l'obligation d'éviter les risques, c'est-à-dire d'éviter que la santé des salariés soit altérée du fait de leur activité de travail.

Probabilité \ Gravité	1 - Très Probable	2 - Probable	3 - Possible	4 - Improbable
1 - Très important	A - Très haute priorité	B - Haute priorité	B - Haute priorité	C - Priorité moyenne
2 - Important	B - Haute priorité	B - Haute priorité	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne
3 - Moyen	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne	C - Priorité moyenne	D - Faible priorité
4 - Faible	C - Priorité moyenne	D - Faible priorité	D - Faible priorité	D - Faible priorité

Source : " La démarche d'évaluation des risques professionnels ", CMIE.

**Un exemple : le risque routier dans l'aide à domicile.** En fonction des statistiques d'accidents de trajets, des modes d'organisation mis en place (protocole de communication en déplacement, par exemple, organisation des tournées et des horaires, etc.), on peut estimer une probabilité plus ou moins forte d'accidents. La gravité, quant à elle, sera toujours estimée « très importante ». Dans tous les cas, il s'agira d'une haute priorité, voire d'une très haute priorité.

La définition du niveau de probabilité ou de gravité doit se faire à travers un échange avec les professionnels concernés, et peut s'appuyer sur des données telles que la connaissance de l'exposition à des situations dangereuses, l'historique des accidents et incidents dans l'unité de travail considérée ou dans des sites comparables...

<sup>1</sup>. Retrouvez cette démarche sur Internet : <http://www.cmie.fr>

### LA REDACTION DU DOCUMENT UNIQUE

Il faut retranscrire dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques. Il est aussi conseillé d'y **faire figurer** :

- ▶ Les outils d'analyse des risques utilisés.
- ▶ La liste des unités de travail.
- ▶ La méthode de classement des risques choisie (présentée ici si vous utilisez ce tableau).
- ▶ Les mesures de prévention déjà mises en place (un outil d'aide à la rédaction du plan de prévention est présenté en fiche N°6).

## NOUS VOUS PROPOSONS CE TABLEAU COMME BASE POUR LA REDACTION DU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dans la colonne « Situations de travail », il est souhaitable de préciser les modalités d'exposition au danger. Dans les colonnes « Gravité » et « Fréquence », des commentaires peuvent également être apportés.

Sous-unités de travail ou personnes concernées	Risques ou situations potentiellement dangereuses	Situations de travail Modalités d'exposition	Gravité : 1 : Très important 2 : Important 3 : Moyen 4 : Faible	Fréquence : 1 : Très probable 2 : Probable 3 : Possible 4 : Improbable	Criticité : 1 : Très haute priorité 2 : Haute priorité 3 : Priorité moyenne 4 : Faible priorité
	<b>Risques physiques</b> (facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse, rayonnements, poussières, fumées, aérosols, vibrations...)				
	<b>Risques chimiques</b> (risques d'effets cancérogènes, risques d'effets toxiques, corrosifs, irritants...)				
	<b>Risques biologiques ou infectieux</b> (liés aux contacts humains ou aux contacts avec des animaux)				
	<b>Risques et contraintes liés à des situations de travail</b> (facteurs d'ambiance thermique, sonore, lumineuse, rayonnements, poussières, fumées, aérosols, vibrations...)				
	<b>Risques d'accidents prépondérants</b> (risques de chutes, machines dangereuses, risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage, risques électriques, risques d'explosion ou d'incendie)				
	<b>Conditions générales de travail</b> (temps de travail, horaires, locaux de travail, aération, climatisation, chauffage...)				



### LE PLAN DE PREVENTION

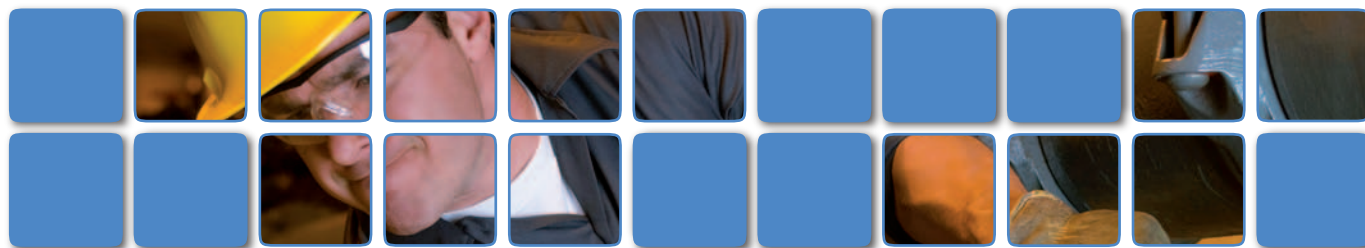
L'employeur doit élaborer un **programme annuel de prévention des risques professionnels**. L'évaluation des risques va déterminer les priorités d'actions de prévention.

Le tableau d'évaluation des risques que nous proposons (fiche N°5) est un outil d'aide à la décision pour la mise en place de ce programme, mais de nombreux éléments peuvent être pris en compte :

- ▶ La gravité du risque.
- ▶ La simplicité de l'action de prévention à mettre en place (ex. : porter des gants).
- ▶ Le coût.
- ▶ Les acteurs impliqués (si cela dépend uniquement de l'organisation interne à l'association ou d'acteurs externes).
- ▶ Le nombre de personnes exposées.
- ▶ Etc.

Etablir le programme d'actions signifie définir **pour chaque risque identifié une mesure de prévention adaptée** dont les modalités de réalisation, le délai et le responsable sont clairement définis. Ce programme sera décidé en concertation avec les opérateurs et les instances représentatives du personnel (IRP). Les actions peuvent être diverses, depuis la rédaction d'une procédure jusqu'à des investissements « lourds », en passant par des actions de prévention.

Chaque responsable d'action la met en œuvre selon les modalités définies dans le plan d'actions. La direction devra s'assurer que le plan se déroule conformément aux prévisions. Il peut être intéressant de faire régulièrement des réunions de suivi pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan de prévention.



### EXEMPLES DE MESURES DE PREVENTION : LES LOMBALGIES DANS L'AIDE ET LES SOINS A DOMICILE

L'exposition aux risques physiques peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos). Le plus souvent, le seul élément accidentel est la survenue imprévue de la douleur, reflet d'une lésion qui peut être attribuée à l'effet cumulatif d'expositions répétées à la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles. Les métiers de l'aide et du soin à domicile sont parmi les plus exposés à ces pathologies.

#### Comment les prévenir ?

Recommandations de l'INRS (dossier web "Les lombalgies")	Modalités de mise en oeuvre dans l'aide et les soins à domicile
Aménager le poste de travail afin de permettre la réalisation des manutentions manuelles dans les meilleures conditions de posture (hauteur de travail, respect des zones d'atteintes...) et d'espace de travail.	Instituer un dialogue avec les personnes aidées afin que les domiciles soient équipés en matériel (lits, fauteuils médicalisés) et que le choix du matériel se fasse en accord avec la structure.
Former et informer les salariés.	Plan de formation, réunions, informations techniques réalisées par les fournisseurs de matériel, accompagnement proposé par les CRAM, développement des formations professionnelles...
Réduire le poids total d'un objet en demandant à plusieurs personnes de le soulever.	Organisation en binôme lorsque c'est nécessaire.
Modifier l'aménagement des lieux de travail.	Dialogue avec les personnes aidées afin de trouver des aménagements simples (écarter un lit du mur, déplacer un meuble d'une pièce dans une autre...).
Réduire la fréquence des mouvements, prévoir des périodes de repos et laisser le temps de réfléchir avant d'agir.	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile.
Alterner les tâches lourdes avec des tâches plus légères.	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile.



### LA FORMATION CONTINUE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL ET DE PREVENTION

La formation est l'un des **moyens d'action** importants en matière de prévention des risques professionnels. Les formations peuvent être des outils pour s'approprier des techniques ou des méthodes. Elles peuvent être pertinentes pour agir sur les risques de TMS et de lombalgies, sur les risques psychosociaux, ou plus largement pour accompagner la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques.

Elle ne peut cependant suffire à constituer une démarche de prévention, mais doit **s'inscrire dans un processus** plus global.

Plusieurs conditions sont nécessaires :

- ▶ Une réflexion sur le **groupe à former**. Il est souvent nécessaire que, au-delà des salariés directement concernés, l'encadrement participe également aux modules de formation afin que les apports de la formation soient pris en compte dans l'organisation du travail ;
- ▶ Il peut être décidé de former des personnes qui deviendront « **référentes** » sur certains domaines. Dans ce cas, l'organisation du travail doit prévoir d'intégrer leur action de façon formelle par la suite ;
- ▶ Un **retour sur la formation** dans un cadre collectif. Un échange avec l'ensemble des salariés concernés, lors d'une réunion de service, sur les apports de la formation, en permet une meilleure prise en compte ;
- ▶ Une **formation continue**. Pour que ces formations soient efficaces à long terme, il est important que les savoirs enseignés soient régulièrement revisités.

Dans la mesure du possible, il est souhaitable que les formations se déroulent en plusieurs fois, pour permettre des mises en pratique et des retours d'expérience dans un cadre collectif.

Ces conditions sont déterminantes pour que la formation soit utile et efficace. Le fait de constater les effets positifs sur le travail d'une formation aura en effet un impact positif sur les salariés l'ayant suivie.

Les **services de médecine du travail** peuvent proposer ou recommander des formations à la prévention des risques professionnels (voir fiche N°9).

### LA FORMATION : PRINCIPAUX THEMES ET CONTENUS

#### LES FORMATIONS A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

▶ De nombreuses formations portent sur les démarches de prévention des risques. Une personne référente peut suivre ce type de formations au sein de la structure afin de renforcer globalement les démarches de prévention.

Ces formations peuvent être complétées par des formations thématiques sur les manutentions manuelles ou les TMS, ou les risques psychosociaux, pour élargir les connaissances et donc les possibilités d'action de la structure sur ces questions.

#### LES FORMATIONS A LA MANUTENTION, AU PORT DE CHARGES

▶ Aujourd'hui, ces formations sont de plus en plus souvent remplacées par les formations « **PRAP** » (prévention des risques liés à l'activité physique). Les formations PRAP intègrent les techniques gestuelles, l'analyse des situations de travail et de la démarche d'intervention, ainsi que des notions d'anatomie et de physiologie liées aux TMS et aux dorsalgies. Elles permettent donc une réelle autonomie dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS et lombalgies pour le salarié.

Il est souhaitable que ces formations soient programmées assez régulièrement pour permettre aux salariés de participer à ces formations.

#### LES FORMATIONS PORTANT SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

▶ Les risques psychosociaux sont **des risques liés notamment à l'organisation du travail**. Les formations suivies dans ce domaine doivent permettre :

- ▶ de comprendre les liens entre organisation du travail et survenue de troubles comme le stress, les troubles du sommeil, etc. ;
- ▶ d'identifier des outils d'analyse des situations de travail permettant d'identifier les risques ;
- ▶ d'appréhender des démarches de prévention basées sur l'analyse du travail et des pistes de prévention.

Les formations renvoyant à une prise en charge individuelle de ces risques (par exemple les formations à la gestion du stress) risquent d'être contre-productives en individualisant la prise en charge de ces risques, voire en culpabilisant des salariés déjà fragilisés.



## LES PARTENARIATS A METTRE EN ŒUVRE

LE RÔLE DES CAISSES RÉGIONALES D'ASSURANCE MALADIE (CRAM)

Les **CRAM**, ou les **CGSS** (Caisses Générales de Sécurité Sociale) dans les DOM-TOM, ont une mission de prévention des risques professionnels.

Les **techniciens-conseil du service prévention** peuvent définir avec les entreprises qui le souhaitent les actions de formation cohérentes avec le projet de prévention de la structure.

Des formations peuvent également être organisées à la demande, en intra, ce qui permet de former tous les salariés en lien avec l'activité réelle de la structure.

**Quelques thèmes de formation** proposés par les CRAM :

- ▶ Animer la prévention ;
- ▶ Méthodes en prévention ;
- ▶ Manutentions manuelles ;
- ▶ Troubles musculo-squelettiques ;
- ▶ Risque routier ;
- ▶ PRAP.

L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

Les formations proposées par l'ANACT peuvent également être organisées en intra.

**Quelques thèmes de formation** proposés par l'ANACT :

- ▶ De l'évaluation à la prévention des risques professionnels : construire une démarche durable ;
- ▶ Elaborer une stratégie de prévention des TMS ;
- ▶ Mettre en place dans l'entreprise des indicateurs pour piloter la santé au travail ;
- ▶ Prévenir l'usure professionnelle ;
- ▶ Stress et risques psychosociaux : élaborer une démarche de prévention centrée sur l'organisation du travail ;
- ▶ Stress et risques psychosociaux : engager une démarche de prévention.

Les **DRTEFP** (Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) peuvent également être un partenaire pour les formations destinées spécifiquement aux représentants du personnel, délégués du personnel ou membres des CHSCT.

## LES FORMATIONS UTILES POUR PREVENIR D'AUTRES RISQUES

Une aide à la professionnalisation et un renforcement du sentiment d'appartenance à la structure - qui peuvent passer par une réflexion sur le plan de formation - permettent d'améliorer les conditions favorisant la santé au travail.

**Attention, le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.** Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L.6313-1 du Code du travail, qui définit le plan de formation), ni demander une prise en charge de ces actions de formation à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

En termes de soutien financier et d'accompagnement, votre **OPCA** peut prendre en charge le financement de formations entrant dans le cadre de la formation professionnelle, mais aussi vous accompagner dans l'élaboration du plan de formation et la recherche d'organismes de formation dont l'intervention sera adaptée à vos besoins.

L'**entretien annuel** animé par le responsable peut permettre d'identifier un parcours de formation personnel, à court, moyen et long terme, qui permette au salarié à la fois de gagner en professionnalisme, de mieux comprendre les risques professionnels auxquels il est exposé et les moyens de prévention, et enfin d'envisager une évolution professionnelle ultérieure.

Ces actions auront un effet également en terme de santé.

## RELATIONS AVEC LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET LE MEDECIN DU TRAVAIL

Formations à la prévention des risques routiers :

- ▶ **Prévention routière**, [www.preventionroutiere.asso.fr](http://www.preventionroutiere.asso.fr)

Formation aux premiers secours (PSC1), formations de sauveteurs-secouristes du travail :

- ▶ **Croix-Rouge**, [www.croix-rouge.fr](http://www.croix-rouge.fr)
- ▶ **Protection civile**, <http://protection-civile.org>



### Pour aller + loin

- ◆ Consulter le site : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>
- ◆ Consulter le site : <http://www.anact.fr>

Plusieurs instances permettent de mettre en place des actions d'identification puis de prévention des risques professionnels.

Ces instances peuvent favoriser la reconnaissance professionnelle et permettent aux salariés de s'investir dans la vie du collectif.

Des associations ont témoigné également de l'**approche « citoyenne »** de la formalisation d'une élection au sein de la structure. La mise en place d'un vote (affichage des listes d'électeurs, vote à bulletins secrets, urnes et isolements...) peut permettre une prise de conscience de l'importance sociale de tout fonctionnement démocratique formel. Ensuite, les réunions apportent une dimension participative à la vie de la structure, si elles sont précédées et suivies d'échanges avec les salariés, notamment. Mais elles sont parfois aussi le seul moment de contact et d'échanges entre les salariés et les administrateurs bénévoles.

## LES CHSCT (COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

L'ensemble des **éléments réglementaires** concernant le CHSCT est rassemblé dans les articles L.4611-1 à L.4614-16 et R.4612-1 à R.4615-21 du Code du Travail, quatrième partie, « Santé et sécurité au travail ». Le CHSCT est mis en place dans les établissements de plus de 50 salariés (en « équivalents temps plein », ou ETP ; les CDD étant comptabilisés). Ses membres sont désignés par un collège formé de élus au CE et des délégués du personnel. Il doit se réunir au minimum deux fois par an.

- LES MISSIONS DU CHSCT**
- ▶ Contribution à la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'établissement et ceux mis à disposition, intérimaires ;
  - ▶ Amélioration des conditions de travail ;
  - ▶ Veille à l'observation des prescriptions légales et réglementaires en ces domaines ;
  - ▶ Analyse des risques professionnels et des conditions de travail ;
  - ▶ Promotion de la prévention des accidents du travail, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral ;
  - ▶ Avis sur le règlement intérieur ;
  - ▶ Consultation préalable à tout changement important des conditions de travail ou de sécurité et d'hygiène ;
  - ▶ Aménagement des postes de travail des handicapés ;
  - ▶ Etc.

Le CHSCT peut fixer des **missions** à ses membres pour remplir ses attributions : mener des **inspections** (aussi fréquentes que les réunions ordinaires), des **enquêtes** en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles...

Il peut **inviter des personnalités extérieures** lors de ses réunions (hormis le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le représentant de la CRAM, qui sont invités systématiquement aux réunions...).

Le CHSCT est une instance qui peut, outre le fait d'identifier et de prévenir les risques professionnels, permettre de développer le dialogue social au sein de la structure mais aussi la prise de parole des salariés.

## LES DELEGUES DU PERSONNEL

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel en remplissent le rôle. Ils doivent être réunis formellement en tant que tel deux fois par an. Les délégués du personnel sont mis en place obligatoirement à partir du moment où l'entreprise atteint le nombre de 11 salariés (en « équivalents temps plein », ou ETP). L'article L.2312-4 du Code du travail prévoit cependant que, dans les établissements de moins de 11 salariés, les délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif.

## LE DIALOGUE SOCIAL

Au-delà de la vie des instances, l'organisation du dialogue social au sein des structures peut être l'occasion d'aborder de nombreuses questions relevant de la santé au travail. La prévention des risques professionnels, dans l'économie sociale, prend une dimension particulière :

- ▶ du fait des enjeux humains liés aux valeurs de l'économie sociale ;
- ▶ du fait de la nécessité d'un bon fonctionnement des organisations, pour mener à bien les projets associatifs qui fondent l'action des structures ;
- ▶ du fait de l'importance de situations à risques, liées aux moyens matériels et humains limités pour bon nombre de structures, de l'implication forte des salariés dans le projet, qui les conduit à minorer certains risques, des relations avec des publics en difficultés, etc.

Toute démarche de prévention efficace, permettant une réduction réelle des arrêts de travail et des accidents, doit s'appuyer sur une démarche au sein de chaque structure, mobilisant l'ensemble des acteurs. Rappelons par ailleurs que, dans le cadre des **négociations annuelles obligatoires**, il est prévu une négociation sur les conditions de travail au moins une fois tous les trois ans. Article L.2241-4 du Code du Travail.

De très nombreuses questions peuvent être abordées, dans un cadre formel ou informel :

## RECUEIL D'INFORMATIONS

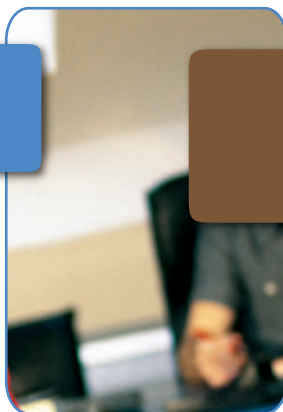
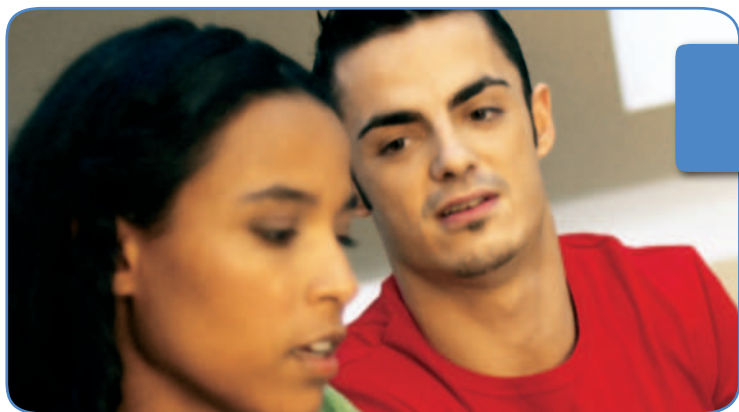
- ▶ La réalisation, chaque année, d'un bilan sur plusieurs indicateurs (intégré au bilan social s'il existe), notamment absentéisme, durée annuelle de travail, horaires atypiques, turn-over, causes des départs, existence de postes non pourvus, tenue des réunions des IRP (en fonction de la taille de la structure), actes de violence au travail physiques ou verbaux, internes ou externes, rémunérations, formation professionnelle, fréquence, gravité et causes des accidents de travail, existence de maladies professionnelles reconnues, pathologies déclarées par le médecin du travail mais non déclarées comme maladies professionnelles, inaptitudes totales ou partielles, demandes d'aménagements de postes...
- ▶ La centralisation de la (ou des) fiche(s) d'entreprise(s) fournie(s) chaque année par les médecins du travail pour disposer d'une photographie de la santé au travail des salariés.
- ▶ La réalisation d'enquêtes auprès des salariés en utilisant le questionnaire de Karasek (utilisé dans le cadre de l'enquête SUMER, et permettant donc une comparaison avec des données globales), etc.

## ACTIONS DE PREVENTION

- ▶ Le développement d'actions de diagnostic « à froid » au sein des associations, en partenariat avec les ARACT ou les CRAM.
- ▶ Le développement de la mise en place d'analyses des accidents de travail ayant entraîné un arrêt de plus de X jours (durée à définir), avec l'aide éventuelle des ARACT ou des CRAM.
- ▶ L'association du médecin du travail aux réunions des CHSCT ou des DP.
- ▶ Le développement de pratiques de travail appuyées par exemple sur une claire définition des postes et des missions des salariés, une circulation de l'information au sein de la structure, des réunions régulières des salariés, permettant à tous d'échanger sur leur travail et de partager les difficultés rencontrés...
- ▶ Le développement de l'accès aux formations professionnelles qualifiantes, à la VAE, et la mise en place de parcours professionnels pour les salariés.
- ▶ L'identification de typologies de salariés qui pourraient être soumis à la « surveillance médicale renforcée » (visite médicale du travail une fois par an), etc.

## Actions de sensibilisation :

- ▶ Actions d'information ;
- ▶ Affichage d'informations ;
- ▶ Partenariats avec les CRAM, les ARACT, l'INRS, pour relayer les campagnes d'information de ces organismes, etc.



## Pour aller + loin

Le fonctionnement et l'action des CHSCT :

- ◆ Consulter le site : [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)
- ◆ Consulter le site : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

## DOCUMENTATION SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

L'INRS  
(Institut National de Recherche et de Sécurité)

En cliquant sur la rubrique « Se documenter » sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), vous accédez à une liste de critères de recherche documentaire, dont par exemple :

- ▶ Facteurs et nature de risques ;
- ▶ Secteurs d'activités / Métiers ;
- ▶ Effets des risques sur la santé ;
- ▶ Législation / Réglementation HST ;
- ▶ Etc.

La documentation de l'INRS donne toujours des éléments de compréhension du risque, des conditions de sa survenue, de ses conséquences, et des démarches de prévention adaptées.

Chorum - CIDES

Chorum, offre de prévoyance globale dédiée à l'économie sociale, propose sur le site de CIDES (<http://cides.chorum.fr>) plusieurs guides dédiés à la prévention des risques professionnels ou à la démarche de mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces guides ont été réalisés dans le cadre de projets conduits en partenariat avec des branches professionnelles de l'économie sociale. Ils sont adaptés aux situations professionnelles rencontrées par les salariés, et à leur contexte de travail.



## DES APPUIS TECHNIQUES POUR METTRE EN ŒUVRE DES DEMARCHES DE PREVENTION

### Une aide technique librement accessible sur Internet : la stratégie « SOBANE »

Une équipe de l'Université de Louvain, en Belgique, a mis au point une série de guides pratiques qui reposent sur une démarche clairement expliquée :

- ▶ Suite à une plainte ou une visite de routine (dépistage), un problème est examiné plus en détail (observation) ;
- ▶ Si cela ne permet pas de résoudre le problème, un conseiller en prévention est appelé (analyse) ;
- ▶ Dans les cas extrêmes et lorsque cela devient indispensable, on a recours à un expert pour résoudre un aspect bien précis (expertise).

Les outils proposés permettent de mener les phases de dépistage et d'observation sans faire appel à des experts extérieurs, et de résoudre ainsi la plupart des problèmes qui se posent.

Cette méthode se complète par des guides par professions qui dressent une « check-list de gros risques » pour, notamment, les secteurs du soin, de l'aide à domicile, des maisons de repos, des crèches, des centres récréatifs et sportifs...

LES CONTRAINTES  
PHYSIQUES

« CD-ROM TMS-Dépistage » (Trois questionnaires informatisés pour la prévention des TMS), diffusé par l'INRS.

Cet outil permet dans un premier temps de dépister les risques de TMS dans la structure et dans un second temps d'élaborer une phase d'intervention.

LES CONTRAINTES  
ORGANISATIONNELLES

Les groupements d'employeurs (GE) permettent la mutualisation du recrutement sur un territoire donné. Des professionnels peuvent être employés et rémunérés par le groupement d'employeurs et ainsi répondre aux besoins de différentes structures, qui à elles seules, ne pourraient pas envisager l'embauche de ressources supplémentaires.

## LE ROLE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL, AU-DELA DE LA VISITE MEDICALE

Le **médecin du travail** est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Article R.4623-1 du Code du Travail.

A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son **avis** sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

Le salarié bénéficie d'**examens médicaux** par le médecin du travail lors de l'embauche et au moins tous les vingt-quatre mois. Articles R.4624-10 et R.4624-16 du Code du Travail.

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif, qui doit permettre d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Article L.4622-3 du Code du Travail.

Le médecin du travail établit et met à jour une **fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Cette fiche d'entreprise est un **point d'appui** utile à l'employeur pour identifier les atteintes à la santé et les risques présents dans la structure. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur. Articles D.4624-37 à D.4624-41 du Code du Travail.

Des **IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)** peuvent également intervenir. Articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du Travail.

Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de prévention : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation...

## LES CRAM (CAISSES REGIONALES D'ASSURANCE MALADIE) ET LES CGSS

Les CRAM, et les CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale) dans les DOM, ont pour mission de développer et de coordonner la prévention des risques professionnels ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, elles disposent :

- ▶ de **moyens techniques** : conseils, étude d'un poste de travail, d'une machine, aménagement d'un nouvel atelier, etc. ;
- ▶ de moyens réglementaires ;
- ▶ de **moyens d'incitation financière** ;
- ▶ de « Comités Techniques Régionaux » (C.T.R.), ayant une fonction de conseil dans les choix et orientations et assurant le relais avec les entreprises industrielles de la circonscription ;
- ▶ d'équipes de techniciens constituées d'**Ingénieurs-conseils** et de **Contrôleurs de sécurité**.

## L'ANACT (AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

Le réseau ANACT se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), établissement sous tutelle du ministère en charge du travail, et de 25 associations régionales (ARACT ou antenne), structures de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (ANACT-DRTEFP) et les Régions.

**Les actions du réseau des ARACT comportent notamment :**

- ▶ Des interventions courtes destinées aux PME ou associations. D'une durée de 5 jours, ces interventions (diagnostic et identification de préconisations) sont gratuites pour la structure qui en bénéficie. Elles peuvent être particulièrement utiles dans le cas de risques liés aux contraintes physiques (manutention, port de charges, problèmes de dos, d'articulations...).
- ▶ Une aide financière, dans le cadre du FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail) : c'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

### Pour aller + loin

- ◆ « Prévenir, première mission de la branche AT/MP » : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>
- ◆ Annuaire des organismes de l'Assurance maladie : <http://www.ameli.fr>
- ◆ Le site de l'ANACT ([www.anact.fr](http://www.anact.fr)) fournit une documentation (fiches pratiques, guides) téléchargeable. Les **coordonnées des ARACT**, vos contacts en régions, y sont disponibles : vous les trouverez sous une carte de France sur la page d'accueil.
- ◆ Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS : [www.deparisnet.be/sobane/SOBANE.htm](http://www.deparisnet.be/sobane/SOBANE.htm)
- ◆ Site Internet de l'Union des Groupements d'Employeurs de France : <http://www.ugef.fr>



## LE CADRE LEGISLATIF

### LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET LA LOI DE 2005

Depuis février 2005, la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » définit ce qu'est le handicap : « *Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » (article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles). La loi du 11 février 2005, qui complète les lois de 1975 et 1987, vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes souffrant de handicap. En ce qui concerne les implications sur la vie professionnelle des personnes souffrant de handicap, elle affirme plusieurs grands principes : la non-discrimination, l'obligation de négocier des mesures relatives à l'insertion professionnelle, une accessibilité généralisée et la compensation du handicap.

### L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Cette obligation impose à tout employeur occupant au moins 20 salariés (en équivalents temps plein, ou ETP, au 31 décembre) d'employer à temps plein ou à temps partiel des personnes handicapées dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés (Code du travail, article L.5212-2).

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi :

- ▶ Employer des personnes handicapées ;
- ▶ Conclure un contrat de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des services d'aide par le travail... ;
- ▶ Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage ;
- ▶ Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- ▶ Verser une contribution à l'AGEFIPH.

### LA RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux personnes qui en sont titulaires de bénéficier des mesures destinées à favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi. Cette démarche n'est pas obligatoire, et la personne ayant obtenu la RQTH n'est pas tenue d'en informer son employeur.

Le titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut bénéficier de certaines mesures ou aides, en matière d'insertion professionnelle telles que :

- ▶ Le soutien dans la démarche de recherche d'emploi par les structures d'insertion du réseau Cap Emploi ;
- ▶ Des aides de l'AGEFIPH (aménagement de poste, aide financière à l'embauche...)
- ▶ La possibilité de figurer dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des entreprises ;
- ▶ L'insertion dans une entreprise adaptée ;
- ▶ L'orientation vers une formation dans un centre spécialisé ;
- ▶ L'accès prioritaire à certains contrats de travail aidés...



## LES SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL ET LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

Le nombre de personnes atteintes d'un handicap, c'est-à-dire une altération substantielle et durable de fonctions physiques, sensorielles, mentales, etc., est difficile à définir, mais il se chiffre en millions en France. Les personnes adultes atteintes de handicaps, qu'elles le soient du fait du travail ou non, rencontrent souvent des difficultés d'accès au travail ou dans le travail.

L'économie sociale, du fait des valeurs qu'elle promeut, a une responsabilité particulière dans ce domaine, en matière de prévention des risques de handicap liés au travail, d'accompagnement des personnes souffrant d'un handicap (aménagements de postes, évolutions professionnelles...), et d'emploi.

### L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SOUFFRANT DE HANDICAP DANS LES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 20 SALARIES

De nombreuses structures de l'économie sociale ont moins de 20 salariés, ce qui les place en dessous du seuil fixé par la loi pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (voir au verso). Pourtant, une étude réalisée par l'AGEFIPH<sup>1</sup> montre que 19% des établissements de moins de 20 salariés emploient des travailleurs souffrant de handicap. Ceux qui n'en emploient pas invoquent différentes raisons :

- ▶ L'occasion ne s'est jamais présentée.
- ▶ Ce n'est techniquement pas envisageable, cela pose des problèmes techniques, c'est compliqué, cela pose des problèmes financiers.
- ▶ Ils ne trouvent pas les compétences adaptées à leurs besoins.

Les dispositifs d'aide à l'emploi des personnes handicapées permettent de répondre à ces questions.

<sup>1</sup>. Rôle de l'AGEFIPH : voir 3e partie.

## LE ROLE IMPORTANT DU MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux (voir fiche N°9). A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels. C'est donc un partenaire important en matière de prévention des risques de handicap et d'inaptitude, d'aménagement des postes de travail et d'intégration des personnes en situation de handicap.

### Un exemple d'intégration dans une maison de retraite

L'AGEFIPH propose des témoignages de personnes handicapées. L'un d'eux concerne le recrutement d'un agent de service hospitalier de 47 ans, souffrant de lombalgies chroniques et reconnu travailleur handicapé, par une maison de retraite, son intégration réussie et son évolution professionnelle...

<http://www.agefiph.fr>

## LES RESSOURCES EXTERNES

### ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (AGEFIPH)

- ▶ Association ayant une mission de service public ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)).
- ▶ Gestion d'un fonds alimenté par les contributions des entreprises dans le cadre de l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées.
- ▶ Objectifs : développer la qualification des personnes handicapées, améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, aider les entreprises privées à recruter et maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés, approfondir la connaissance de la population active handicapée.

### MAISONS DEPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPEES (MDPH)

- ▶ Dans chaque département.
- ▶ Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : remplace la Cotorep.
- ▶ Rôle : offrir un accès unique aux droits et aux prestations destinées aux personnes handicapées, à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi, ainsi qu'à l'orientation vers les établissements et services spécialisés.

### RESEAU CAP EMPLOI

- ▶ Structures labellisées dans le cadre de conventions d'agrément Etat / AGEFIPH.
- ▶ Offre : services en direction des personnes handicapées (aide à la recherche d'emploi, accompagnement...) et des entreprises (aide au recrutement et au maintien dans l'emploi).

### ORGANISMES SPECIALISES DANS LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ▶ Les **ARACT** et les **CRAM** (voir fiche N°9) peuvent également intervenir en matière d'accompagnement de l'aménagement des postes de travail, du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, de prévention du handicap...

## LES AIDES TECHNIQUES

Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Appareillage des personnes Handicapées (C.E.R.A.H.) : <http://www.cerahtec.sga.defense.gouv.fr>

Handiaccess - Bases de données d'aides techniques et nouvelles technologies : <http://www.handiaccess.org>

HAndicaps et CAdre de VIE (HACAVIE) : <http://www.hacavie.com>

Handicat - Base de données d'aides techniques : <http://www.handicat.com>

Handipole : <http://www.handipole.org>

Institut de Garches - Fiches techniques des fauteuils roulants : <http://www.handicap.org>

Réseau Nouvelles Technologies (R.N.T.) de l'Association des Paralysés de France (A.P.F.) : <http://rnt.overblog.com>

Délégation ministérielle à l'accessibilité : <http://www2.equipement.gouv.fr>

Fédération des APAJH : [www.apajh.org](http://www.apajh.org)

### Pour aller + loin

- ♦ Plus d'informations sur le cadre législatif : <http://www.agefiph.fr>
- ♦ Consulter l'enquête réalisée par l'AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr>
- ♦ Consulter le dossier de l'INRS « Handicap et travail » : <http://www.inrs.fr>