

Guide paritaire Santé

***BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS (IDCC 1486)***

SOMMAIRE

Préambule	3
Titre I Les justificatifs de la démarche prévention	4
1) La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	4
2) les obligations légales et jurisprudentielles qui incombent à l'employeur.....	8
3) L'amélioration du dialogue social	10
4) La création d'emploi de qualité.....	11
5)L'améliorationde la performance des entreprises	11
Titre II La mise en œuvre de la démarche prévention	12
1)Une démarche de prévention initiée par l'employeur.....	12
2) Une démarche globale et concertée.....	14
3)La participation des salariés et de leurs représentants.....	15
4) la prise en compte de situation de travail concrète	16
Titre III La démarche de prévention	17
1)La préparation de la démarche prévention.....	17
2)L'évaluation des risques.....	18
3)L'élaboration d'un programme d'actions.....	25
4)La mise en œuvre des actions.....	27
5) L'évaluation de la démarche	27
CONCLUSION	28
Annexe1 : les textes nationaux et européens	30
Annexe 2 : les obligations des entreprises et le handicap	32
Annexe 3 : suivi de la charge de travail - entretien semestriel individuel	35

Préambule

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité.

Une démarche active de prévention dans la branche facilite l'accès à l'emploi, augmente le bien-être collectif et améliore la performance des entreprises.

La vocation de ce guide correspond à la volonté des partenaires sociaux d'établir un outil pédagogique qui doit permettre au sein de chaque établissement d'engager voire de poursuivre une réflexion partagée entre employeurs et salariés.

Le document unique d'évaluation des risques, et le plan d'actions qui doit en découler, constituent l'aboutissement de cette démarche commune, largement développée dans ce guide.

En contribuant à une éducation sur la prévention des risques professionnels, elle permet de dépasser le strict registre des obligations réglementaires pour faire de la prévention des risques professionnels un des volets de la gestion des entreprises et un des supports du dialogue social, qu'il soit soutenu par des Instances de Représentation du Personnel ou par les échanges moins formalisés entre employeur et salariés pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés.

De fait, ce guide doit permettre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants:

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

Pour traiter de questions techniques précises, le lecteur pourra se reporter aux nombreux documents listés en annexe.

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

Pour agir, il est indispensable de réaliser **une évaluation des risques professionnels**, c'est-à-dire d'établir un diagnostic des risques en entreprises et de **mettre en œuvre des mesures de prévention**.

Ces mesures résultent de choix et de priorités inscrits dans un plan d'actions. **Ces deux phases sont indissociablement liées : l'évaluation n'a aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.**

Ce guide se donne pour objectif d'identifier les dangers et facteurs de risques puis de recueillir et de sélectionner les actions de prévention.

Au-delà de cette analyse, le guide a été réalisé par les partenaires sociaux afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention.

Titre I : Les justificatifs de la démarche prévention

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

5 raisons légitiment la démarche prévention

1. **La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**
2. **les obligations légales et jurisprudentielles qui incombent à l'employeur**
3. **L'amélioration du dialogue social**
4. **La création d'emploi de qualité**
5. **L'amélioration de la performance des entreprises**

1. La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs :

La protection de la santé et la sécurité des travailleurs est un impératif national et européen défini par des textes nationaux et des textes communautaires

→ ***L'ensemble des textes nationaux communautaires et internationaux relatifs à La protection de la santé figurent en Annexe 1 du présent guide.***

La Chambre sociale de la Cour de Cassation, dans un arrêt en date du 24 avril 2013, sur les conditions de validité des conventions de forfait jour dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, a rappelé que :

- ***« le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles »***,
- ***« les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur »***,
- ***« toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires »***,



Dans le prolongement des textes législatifs, les partenaires sociaux de la Branche ont signé un accord de méthode le 11 mars 2011 afin :

- De préserver et d'améliorer la santé au travail dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire et dans le cadre d'une prise en charge collective,
- De doter les employeurs de la branche d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés
- D'affirmer leur volonté commune de conclure un accord collectif comportant deux volets distincts :
 - ✓ Un volet « relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels » qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 13 septembre 2000 et du document unique institué par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui a adopté la directive européenne sur la prévention du risque professionnel.
 - ✓ Un volet sur la « prévention des risques psychosociaux », en vue de construire une démarche de bien être, d'efficacité au travail et de prévention visant à sensibiliser, diagnostiquer, identifier et quantifier le risque psychosocial dans la branche, qui s'inscrira dans le cadre de la transposition le 25 août 2008 de l'accord européen du 8 octobre 2004, de l'accord national 2004 interprofessionnel du 2 juillet 2008 étendu le 23 avril 2009 et du second plan santé au Travail 2010-2014 et du plan d'urgence sur la prévention des risques psycho sociaux du 9 octobre 2010.

Conformément à l'accord de méthode initié le 11 mars 2011, les partenaires sociaux ont engagé des négociations en vue de doter les employeurs de la branche d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux et ont conclu le 19 février 2013 un accord afin

- De préserver et d'améliorer la santé au travail dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire tel que défini par l'accord de méthode de 2011,
- De doter les employeurs de la branche d'un accord leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux.
- De mettre en œuvre des actions paritaires complémentaires à l'accord de branche avec :
 - ✓ L'élaboration paritaire d'un document paritaire unique de Branche sur les risques professionnels diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des employeurs et des salariés afférentes au document unique de Branche seront confiées à un prestataire désigné paritairement ;

- ✓ L'élaboration paritaire d'un guide pratique paritaire relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail
- ✓ L'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un organisme pour les entreprises de la Branche et disponible en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée, l'employeur met en place les dispositions permettant au salarié de se former.

Et, parallèlement aux actions nommées précédemment, il est à noter la publication des résultats des études ADESATT, notamment le rapport du 3 mars 2011.

A l'issue d'une année d'application de l'accord du 19 février 2013 sur la prévention des risques physiques et psychosociaux, les partenaires sociaux restent convaincus que la démarche de protection de la santé dans la branche doit perdurer par la réalisation du présent guide santé.

Il représente un gage de protection sociale et de modernité et il relève d'une stratégie de développement bénéfique tant pour les salariés que pour les employeurs

La démarche de prévention du présent guide santé participe en effet à cette volonté commune d'assurer la protection de la santé du salarié, de contribuer à construire une culture partagée et de mettre en place de bonnes pratiques de prévention des risques pour la santé.

En 2012, en France les statistiques rendues publiques par l'assurance maladie dénombraient 640 891 accidents du travail, 54 015 maladies professionnelles, 558 décès et 90 092 accidents de trajet. Cette même année, le nombre d'accidents avec arrêt a atteint un niveau historiquement bas avec 35 accidents pour mille salariés.

Malgré de réels progrès (690 accidents mortels en 1997, 558 décès en 2012), chaque jour ouvrable en France deux salariés meurent au travail.

L'étude sur la santé au travail par la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs conseils et des Sociétés de Conseils réalisée par l'ADESATT fait ressortir des statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) plusieurs tendances sur les effets et les sources des atteintes avérées à la santé :

► Une sinistralité moyenne faible en fréquence d'accidents du travail, contrastant avec une gravité apparente importante (poids des accidents de véhicule sur un nombre limité d'accidents au total)

► Une tendance dans le temps qui peut nous alerter : diminution des accidents du travail qui marque le pas en 2009, augmentation de la durée moyenne des arrêts de travail (11% sur 5 ans)

► Un « resserrement » fort des causes d'accidents : plus de 80% des accidents dus à seulement 3 éléments : chutes (de plein pied ou hauteur), objets (manipulation, mouvement ou chute), véhicule (risque routier). Le poids du risque routier est particulièrement important par rapport à la population générale (10,1% des accidents du travail des salariés de la Branche)

► Un poids des accidents de trajet très fort : pratiquement identique à celui des accidents de travail (à peu près 1 pour 1), alors que, pour l'ensemble des salariés, on note 7 fois plus d'accidents de travail que de trajet

► Les maladies professionnelles reconnues sont peu nombreuses. Parmi elles, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont largement dominantes (76 TMS sur 84 maladies reconnues, soit 90,5% du total). Les TMS reconnus en tant que maladies professionnelles sont eux-mêmes peu nombreux en comparaison à d'autres activités de service

L'exploitation des statistiques nationales sur la santé au travail nous apporte donc un certain nombre d'enseignements et peut être lue comme incitant la Branche à la vigilance sur certaines questions : celles des risques liés aux déplacements et celles de l'évolution dans le temps des accidents du travail et de leur gravité en particulier.

Elle n'en apporte pas sur des effets avérés dans le registre de la santé mentale puisque qu'à ce jour les risques psychosociaux (RPS) ne font pas l'objet de tableaux de maladie professionnelle.

Elle ne nous dit rien non plus des spécificités des situations de travail ou des déterminants de ces effets mesurés qui pourraient être des guides pour des actions de prévention.

Rappelons cependant ici que ce ne sont pas les effets avérés d'atteinte à la santé qui doivent guider les actions de prévention de la santé au travail, qui relèvent des obligations des employeurs, mais bien l'évaluation à priori de l'exposition des salariés à des risques professionnels

Les métiers de la Branche ont des caractéristiques qu'il convient d'analyser en termes de facteurs de risque pour la population concernée. Nous retiendrons en particulier trois résultats de l'enquête ADESSAT :

- Plus de 50% des répondants à l'enquête sont à considérer comme exposés à des situations de stress au travail et quasi 70% indiquent vivre des situations de stress
- Plus de 98% des répondants indiquent travailler sur écran
- 20% des répondants indiquent être amenés à utiliser un véhicule personnel pour des déplacements de mission ; 29% un véhicule professionnel

Ces éléments complémentaires nous invitent à orienter une politique de Branche sur **une prévention générale des risques englobant**

* la prévention des risques psychosociaux car ils sont à la fois ceux qui sont identifiés par les personnes exposées et ceux pour lesquels les entreprises se présentent comme les plus démunies pour la prévention

* la prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran

* la prévention des risques liés aux déplacements en regard de la forte mobilité de la population de la Branche

Ces trois risques pour la santé sont également ceux **pointés en majorité dans les documents uniques.**

La nécessité d'évaluer les risques ne résulte pas uniquement de constats statistiques.

L'absence d'accident ou de maladie professionnelle ne signifie pas qu'il n'existe pas de risque .**En effet, l'évaluation des risques professionnels suppose un travail d'anticipation au sein des entreprises afin de comprendre et d'analyser tous les phénomènes susceptibles de faire naître un risque pour la santé et la sécurité au travail.**

Toute entreprise est concernée, quelle que soit sa taille et son secteur d'activité.

L'évaluation des risques vise à tenir compte aussi bien des aspects humains, techniques et organisationnels du travail.

2. La démarche de prévention répond aux obligations légales et jurisprudentielles qui incombent à l'employeur

Aux termes des dispositions de l'article L4121.1 du Code du Travail,

« 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 tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il ressort des dispositions de l'article L 4121.1 du Code du Travail et de la Directive du Conseil n°89/391/CEE du 12 juin 1989 que l'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est tenu de l'obligation de respecter et de faire respecter les prescriptions d'hygiène et de sécurité. « Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur doit en assurer l'effectivité ».arrêt de la chambre sociale du 28 avril 2011.

Il est responsable de l'évaluation des risques et des actions de prévention qui en découlent. Il doit mettre en place les moyens les plus adaptés pour répondre à son obligation de résultat dans ce domaine.

« L'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une **obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Dans l'exercice de son pouvoir de direction, il lui est interdit de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. » Arrêt du 5 mars 2008 de la chambre sociale.

Il s'agissait en l'espèce d'un syndicat qui avait obtenu en référé et en l'absence de toute violation ou d'une obligation particulière de sécurité, de danger grave et imminent, de risque grave ou encore sérieux d'atteinte à l'intégrité physique, la suspension de la note de service mettant en place la nouvelle organisation.

Avec les arrêts du 21 février 2007 et du 3 février 2010, la chambre sociale élargit l'obligation de résultat au harcèlement moral. Ce dernier est tenu envers ses salariés d'une obligation de résultat en matière de protection de leur santé et de leur sécurité dans l'entreprise, l'employeur ne peut être exonéré en raison d'une absence de faute de sa part ou celle de ses subordonnés. Il appartient au juge de rechercher si les méthodes de gestion mises en œuvre dans le service ne caractérisent pas un harcèlement moral.

Même si aucune violation précise des textes ne peut être imputée à l'employeur, il pourra donc être mis en cause si un accident mais aussi une simple inspection font apparaître qu'il a toléré dans son établissement une situation dangereuse.

Cette obligation de sécurité est pénalement sanctionnée puisqu'il s'agit de la santé voire de la vie des personnes.

L'employeur qui ne respecte pas la réglementation est passible de poursuites correctionnelles, même si aucun accident ne s'est produit, malgré la loi du 10 juillet 2000 relative aux faits d'imprudence et de négligence qui a modifié l'article L121.3 du Code pénal (« *a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de sécurité soit a commis une faute caractérisée* »).

L'entreprise peut également être condamnée dans les conditions de la responsabilité pénale des personnes morales (code pénal article 121.2). Pour la chambre criminelle la délégation de pouvoir élargit cette responsabilité, le délégataire étant l'un de ses représentants.

Le salarié dispose d'ailleurs d'un droit de retrait, aux termes des dispositions de l'article L4131 du Code du travail, s'il estime avoir « un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

La logique de prévention impose une certaine logique normative.

Les textes imposent une véritable hiérarchie des mesures de sécurité (article L4121.2 du code du travail) priorité est donnée aux actions visant à supprimer le risque sur celles qui ne font que le corriger et aux mesures de protection collective et objective sur les mesures de protection individuelles et autres consignes de sécurité.

L'employeur a de surcroît le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier aux termes de l'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 et instructions mentionnées à l'article R 4227.37 du Code du Travail, l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R 4227.38 du Code du Travail, Cette obligation s'exerce notamment au moment de l'embauche (décret du 17/12/08). L'information doit être « compréhensible de tous les salariés ».

Enfin, l'employeur est tenu de la mise en place d'action de formation, aux termes de l'article L4121.1 du Code du Travail.

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.

Enfin, l'employeur a des obligations d'emploi de travailleurs handicapés (cf annexe 2).

3. Une démarche de prévention favorise le dialogue social :

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

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, aux termes des dispositions de l'article L.2241-4 du Code du Travail.

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

- ✓ 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 branche est diverse par ses métiers et ses typologies d'entreprises.

80% des entreprises ne sont pas sur un secteur international et leur masse salariale représente entre 60% et 70% de leur coût de fonctionnement suivant les secteurs.

Dans le secteur l'importance des petites et moyennes entreprises de la branche favorise le dialogue direct entre dirigeants et collaborateurs.

Les Instances Représentatives du Personnel - Délégués du Personnel (DP), Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) – participent à la démarche prévention qui engendre in fine une amélioration des conditions de travail.

4. Une démarche prévention contribue à la création d'un emploi de qualité

Cet enjeu, de niveau national et européen, a pour composante essentielle un environnement de travail sûr et sain.

Dans l'entreprise, il s'agit d'assurer de bonnes conditions de travail par une démarche de prévention ambitieuse.

L'image de l'entreprise en est valorisée, ce qui peut notamment favoriser le recrutement

5. Une démarche de prévention contribue à la performance de l'entreprise

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

- Temps et production perdus,
- Dégâts causés aux matériels, aux équipements et aux produits,
- Augmentation des primes d'assurance, frais de justice,
- Difficultés de remplacement,

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

sécurité au travail contribuent à l'amélioration de la situation économique des entreprises.

Titre II : La mise en œuvre de la démarche prévention

Comment la démarche de prévention est diligentée ?

- Elle est initiée par l'employeur
- Elle est nécessairement globale et concertée
- Elle fait participer les salariés et leurs représentants
- Elle prend en compte les situations de travail réelles concrètes

1. Une démarche de prévention initiée par l'employeur

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, l'employeur s'engage sur les objectifs, les modalités et les moyens permettant de créer une démarche durable.

Pour cela, il associe l'ensemble des acteurs de l'entreprise (salariés, instances représentatives du personnel, médecin du travail, ingénieurs et techniciens de la prévention).

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

Plusieurs acteurs sont impliqués dans l'évaluation des risques professionnels:

Acteurs internes : dirigeant, salariés et DP et/ou CHSCT lorsqu'ils existent.

Acteurs externes : CRAM, ARACT, Service de Santé au Travail ,notamment Médecins du travail, IPRP (aux termes de l'article R 4623.38 du Code du travail la mission première de l'intervenant de prévention des risques professionnels est de participer dans un objectif de prévention à la préservation de la santé des salariés, il d'assurer des missions de diagnostic, de conseil d'accompagnement et d'appui et de communiquer les résultats de ses études au médecin du travail)

Ces acteurs poursuivent tous un objectif commun qui doivent favoriser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés, étant entendu qu'aux termes des dispositions de l'article D 4622.1 du Code du travail et de l'article D 4622.5 du Code du travail l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises ou la création d'un service autonome interne est obligatoire.

L'employeur confronté à un risque pénal et à un déficit d'informations déterminantes pour l'accomplissement des actions de prévention et le respect de ses obligations dans le domaine de la santé et de la sécurité est d'ailleurs habilité à réclamer des dommages et intérêts au moins égaux aux cotisations versées au service de santé défaillant (Cass civ 19 12 2013 n°12-25056).

L'association du médecin de travail et des services santé sont particulièrement précieuses dans :

- l'aménagement des postes de travail (éclairage...);
- le choix des équipements de protection individuelle (EPI);
- l'organisation de la sécurité avec ses procédures et l'organisation des secours avec la mise en place de consignes de première intervention (par exemple, en cas d'accidents graves : plaies, etc.);
- des enquêtes ou études par branche ou catégorie socioprofessionnelle afin de favoriser une amélioration de la santé au travail par une approche globale.

L'employeur doit notamment veiller au respect des éléments suivants :

- l'aération (cubage d'air minimum, ouvertures suffisantes), la protection contre le bruit,
- les salariés ne doivent pas prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. Lorsque 25 salariés au moins désirent prendre leur repas sur le lieu de travail, un réfectoire doit être mis à leur disposition,
- prévenir les risques d'incendie et les risques liés au courant électrique,
- procéder régulièrement à la mesure du bruit et, à partir d'un seuil de 85 décibels, prévoir une surveillance médicale des employés et leur fournir des protecteurs individuels (casques, bouchons d'oreilles)...
- informer et donner les consignes de sécurité ou dispositions techniques particulières à prendre,
- veiller à ce que la circulation entre les postes de travail n'occasionne pas de risques de chute ou de dommages physiques,

Et pour mémoire :

- veiller à la protection contre les risques dus aux pièces mobiles en utilisant notamment des matériels conformes aux règles imposées aux constructeurs dans les conditions prescrites par le constructeur,
- informer les travailleurs sur les risques et les précautions à prendre notamment lors de l'utilisation de produits dangereux,
- le nettoyage (nettoyage du sol au moins une fois par jour), le chauffage, l'éclairage,
- veiller à la protection contre les risques dus aux machines et moteurs,
- la protection contre les intempéries (auvents protégeant les salariés travaillant aux étalages, interdiction de faire travailler ces derniers quand la température est inférieure à 0°),
- les locaux doivent être munis de vestiaires, d'installations sanitaires, de douches si les salariés effectuent un travail salissant,

2. Une démarche globale et concertée:

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

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

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

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

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

Le médecin du travail peut effectuer des études ponctuelles, des évaluations ou des mesures afin d'apprécier, par exemple, les niveaux de bruit, de lumière et des prélèvements atmosphériques qui permettront d'orienter certains choix du chef d'entreprise en matière de prévention. Le médecin du travail a en effet un rôle exclusivement préventif, qui doit éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, aux termes des dispositions de l'article L.4622-3 du Code du Travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux aux termes des dispositions de l'article R.4623-1 du Code du Travail. Il établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent 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, aux termes des articles D.4624-37 à D.4624-41 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 consultative 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 termes de conseil.

Le médecin du travail peut réaliser des visites au sein de l'établissement (article R.4624-1 du Code du Travail), participé aux formations à la sécurité des nouveaux embauchés (article R.4624-3 du Code du Travail).

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

3. La participation des salariés et de leurs représentants à la démarche de prévention :

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

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

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

Associer les salariés dès le lancement de la démarche d'analyse et de prévention des risques permet de :

- estimer leur perception des risques,
- avoir une analyse approfondie de la réalité des conditions d'exposition aux risques,
- avoir connaissance de leurs propositions et les prendre en compte le cas échéant,
- les sensibiliser et les former aux bonnes pratiques,
- faciliter leur appropriation des mesures de prévention,
- développer une dynamique de prévention

La participation des salariés peut se faire de différentes façons : entretiens individuels et/ou collectifs (groupe de travail) par unité de travail, observations du travail réel (tel qu'il est fait), échanges sur les pratiques professionnelles.

Dans une petite structure, l'ensemble des salariés doit être directement impliqué dans la construction de la démarche, ce qui favorisera les échanges entre salariés.

Dans les structures d'au moins 11 salariés, les délégués du personnel sont systématiquement associés à la démarche. Dans les structures de plus de 50 salariés, le CHSCT est obligatoirement consulté.

De même, il peut s'avérer pertinent de mettre en place un « groupe de prévention » dont les membres pourraient être sélectionnés (au choix) parmi les personnes suivantes :

- le représentant de la direction ou le dirigeant (présence obligatoire),
- les salariés de l'activité étudiée,
- le médecin du travail,
- les représentants du personnel (CHSCT ou DP) selon la taille de l'entreprise.

Et lorsqu'ils existent :

- le correspondant-sécurité,
- le responsable qualité.

Les échanges de points de vue sur les risques encourus et les moyens de prévention permettront d'atteindre plus efficacement l'objectif fixé en matière de prévention.

4. La prise en compte de situations de travail concrètes dans la démarche prévention:

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

En effet, le salarié est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. Selon le cas, le salarié peut donc être conduit soit à prendre un risque, soit à l'éviter. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les salariés et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. La prise en compte de l'activité concrète des salariés permet ainsi une meilleure connaissance des risques et un choix pertinent des actions de prévention.

L'analyse du travail réel en situation met en évidence les écarts existants entre le travail prescrit (consignes, fiches de poste, procédures...) et le travail réellement effectué par les salariés.

Analyser le travail réel permet ainsi de comprendre pourquoi, suivant les conditions (matériel inadapté, panne d'une machine, absence d'un collègue, manque d'information...), une même tâche sera réalisée différemment.

Les risques encourus par les travailleurs peuvent être considérablement réduits par la formalisation de fiches de poste associées aux procédures reflétant au plus près la réalité du travail.

Un défaut d'organisation, le manque de formation ou la fatigue avec perte de vigilance au poste de travail sont de nature à favoriser les situations à risques.

Titre III : La démarche de prévention

La prévention des risques professionnels suppose la réalisation de 5 étapes :

Il convient de préparer la démarche de prévention, d'évaluer les risques, d'élaborer un programme d'actions, de mettre en œuvre les actions et enfin d'évaluer la démarche de prévention par un suivi.

1. La préparation de la démarche prévention

Il s'agit de l'étape fondamentale qui conditionne la réussite de la démarche.
Pour cela il est nécessaire de :

- **Elaborer une stratégie en santé** et sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.
- **Recenser les analyses effectuées**, les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.
- **Préciser les modalités de participation des acteurs internes** à l'entreprise (délégué du personnel, groupe de travail, personnes ressources...) et de recours à des compétences externes à l'entreprise (voir précédemment les participants à la démarche prévention)
- **Planifier la démarche** (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

Parmi les données disponibles dans l'entreprise, citons la liste ci-dessous non exhaustive :

Documents réglementaires :

- le registre des accidents du travail (AT),
- la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail,
- le registre des observations faites par les organismes institutionnels de prévention ou de contrôle (CRAM, inspection du travail...),
- les rapports de vérification des équipements de travail, de l'installation électrique, du matériel incendie...,
- les fiches de données de sécurité (FDS) des produits chimiques mises à jour régulièrement et obtenues auprès du fabricant ou du fournisseur,
- les notices d'instruction en français remises par les fabricants de machines et matériels,

- les Fiches Individuelles d'Exposition aux produits chimiques, avec pour les CMR, les Valeurs Limites d'Exposition (VLE) contraignantes,
- les plans de mise en conformité des machines pour celles mise en service avant 1993.

Documents conseillés :

- les procédures qualité,
- les fiches de postes,
- les VLE indicatives des produits chimiques (se renseigner auprès de son médecin du travail, se référer aux documents INRS, à la CRAM, ...)

2. L'évaluation des risques

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

L'étape de l'évaluation se décompose en 4 phases :

- **La définition des unités de travail**

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

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

Pour ce faire il s'agit de répondre aux questions suivantes :

- ✓ Quelle est l'activité réelle des salariés?
- ✓ Qui l'exerce ?
- ✓ Où et quand est-elle exercée ?
- ✓ Comment (avec quels moyens) ?

Les situations de travail identiques pour lesquelles les risques et les dangers sont similaires sont à cet égard 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.

Les textes ne définissant pas ce qu'est une unité de travail, ils laissent l'entreprise libre de ses catégories de personnel. Les suggestions qui sont faites permettent de situer les unités de travail selon un lieu géographique (ex : un bâtiment, un atelier...), soit un métier ou un poste (un acousticien, un technicien-monteur), soit encore une caractéristique dominante (ex : les itinérants). Les exemples suivants sont pris dans des entreprises de la Branche :

Exemple 1 - Une entreprise d'organisation de salon de plus de 200 salariés identifie les unités de travail suivantes :

Environnement général / Travail de bureau et déplacements / Services généraux / Services logistiques

Exemple 2 – Un bureau de conseil en restauration collective de moins de 10 salariés distingue les risques « au bureau » et les risques « en allant ou sur les chantiers »

Exemple 3 – Une entreprise de diffusion logiciel de gestion regroupe sur son établissement une cinquantaine de salariés. Elle identifie comme unité de travail son unité lieu d'implantation « le siège »

- **La réalisation de l'inventaire des risques**

En identifiant les dangers, il s'agit de repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation de travail qui potentiellement pourrait occasionner un dommage pour la santé des salariés.

En analysant les risques, il s'agit d'étudier les facteurs de risques en matière d'organisation du travail.

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

Le risque n'est jamais issu d'une cause unique mais de la conjonction de plusieurs facteurs :

- Les facteurs mécaniques : la posture adoptée au poste de travail, la répétitivité des gestes
- Les facteurs organisationnels : la charge de travail, l'organisation des tâches, l'ergonomie du poste de travail
- Le bruit de l'environnement de travail
- Le risque de fatigue visuelle en cas de travail récurrent sur l'ordinateur
- Le risque de blessure, notamment de chute au quotidien
- Le risque sanitaire lié aux télécommunications, notamment l'exposition prolongée aux ondes du wifi dont la nocivité fait l'objet d'études internationales et françaises de l'agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
- **Les facteurs psychosociaux : le stress lié à la charge de travail, l'ambiance générale.... 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 professionnel. L'étude ADESATT du 3 mars 2011 indique que 70% de salariés de la branche indiquent vivre des situations de stress.

Le stress, le mal-être, la souffrance au travail et leurs conséquences pour la santé représentent une part importante des risques professionnels.

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
- ✓ 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, par exemple.

A côté des risques psychosociaux, les autres risques professionnels sont :

- ✓ Les risques physiques, notamment les lombalgies, les contraintes posturales et articulaires, les chutes, pouvant conduire à des atteintes fortement invalidantes dans certains cas.
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.
L'étude ADESSATT fait ressortir un risque de fatigue visuelle : 98% des salariés de la branche indiquent travailler sur écran.
- ✓ Le risque routier, risque d'accidents survenant sur la voie publique aux conducteurs de véhicules et aux piétons.
Le risque routier est selon l'étude ADESATT du 3 mars 2011 l'un des risques de la branche, risque lié aux déplacements sur la voie publique (conducteurs de véhicules, piétons). 20 % des salariés affirment être amenés à utiliser un véhicule personnel pour des déplacements de mission, 29 % un véhicule professionnel.
- ✓ Les risques biologiques liés au contact humain. Les agents biologiques sont présents dans tous les environnements de travail. Certains sont responsables de maladies chez l'homme : infections, allergies, intoxication.

L'inventaire des risques professionnels ci exposé n'est pas exhaustif. On peut citer à titre d'exemple la nomenclature de l'INRS, pouvant aider à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques. Elle est publiée et reprise dans de nombreuses publications. Elle peut être utilisée pour poser systématiquement la question de la présence de tel ou tel danger dans chaque situation de travail rencontrée :

1. Chute de plain-pied	10. Effondrement, chute d'objet
2. Chute de hauteur	11. Bruit
3. Circulation interne	12. Ambiance thermique
4. Risque routier	13. Incendie, explosion
5. Activité physique	14. Electricité
6. Manutention mécanique	15. Eclairage
7. Produit, émission, déchets	16. Rayonnements
8. Agents biologiques	17. Autres...
9. Equipements de travail	Ne pas oublier de prendre en compte les risques encourus par les salariés lorsqu'ils sont chez les clients.

Il convient de surcroit d'analyser le rôle prégnant du client dans les conditions de travail. Une partie très importante de la population de la branche exerce, aux termes de l'étude ADESSAT de 2011, leur activité chez les clients et sur des durées parfois longues, il s'agit de s'assurer que les entreprises clientes traitent ces questions de prévention de manière efficiente pour leurs salariés et pour ceux qui sont amenés à exercer leur activité dans leurs locaux. L'employeur doit s'assurer que toutes les problématiques de la prévention s'appliquent aux salariés détachés.

- **L'estimation des risques**

Il s'agit de définir les critères d'appréciation propres à l'entreprise de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.

Il s'agit de la fréquence d'exposition, de la gravité des conséquences, de la probabilité d'occurrence des risques, du nombre de salariés concernés et la perception du risque par les salariés.

Tous ces critères doivent faire l'objet d'un débat entre les acteurs internes de l'entreprise servant ainsi d'aide à la décision, pour n'oublier aucun risque.

Les textes demandent à ce que cette évaluation des risques soit issue de l'analyse du travail réel des salariés, d'où l'utilité d'une participation active de leur part. Précédemment on s'interrogeait sur la possibilité de présence d'un danger, ici on veut identifier les circonstances du travail.

Dans nos exemples, les entreprises ont noté que :

- Des salariés exerçant un métier tertiaire le plus souvent au siège de l'entreprise sont exposés « à un risque de chute de plain-pied chez un client ou de chute de hauteur en étant présents sur des salons ».

- Dans un autre cas : « des consultants qui se déplacent encourent des accidents liés à la fatigue, et/ou au décalage horaire et/ou à la conduite dans un pays étranger».

L'évaluation du risque part de cette description de la situation de travail et se poursuit en attribuant à chaque risque identifié une appréciation de la gravité du dommage encouru ainsi qu'une estimation de la fréquence d'exposition.

Ainsi un ingénieur en bureau d'études techniques en charge d'activités de conception se trouve être à environ 45% de son temps en dehors de son bureau pour coordonner son travail avec un maître d'ouvrage, ses homologues de l'équipe de maîtrise d'œuvre ou encore sur le terrain en vérification de prototypes ou de fabrication. Son temps de déplacement en voiture est de l'ordre de 10 heures par semaine. Bien que n'ayant jamais eu d'accidents de circulation autre que matériel, le dommage maximum imputable à un accident de circulation est le décès ou des blessures graves. Pour cet ingénieur, le risque de déplacement montre que dans environ 20% de son temps il encourt un risque grave.

Autre exemple: Pour un technicien de Châteauroux l'exposition à des risques de glissade et de perte d'équilibre sur les trottoirs publics en période de verglas, est proportionnée en 2012, aux 34 jours verglas confirmés par les bases de données météorologiques. L'exposition est peu fréquente, le dommage encouru est une fracture.

Les textes n'obligent pas à une méthode de classement. Mais les publications, dont celles l'Assurance Maladie, s'accordent sur une combinaison de deux critères : la fréquence d'exposition au risque d'une part et la gravité du dommage encouru d'autre part.

A l'étape où nous sommes, il est possible par unité de travail de classer les risques identifiés selon cette matrice. Le plus souvent, les publications utilisent le diagramme suivant :

Niveau de gravité du dommage

1	négligeable	Blessure ou atteinte à la santé très légère sans arrêt de travail
2	faible	Blessure ou atteinte à la santé sans incapacité permanente partielle de travail
3	élevé	Blessure ou atteinte à la santé avec incapacité permanente de travail avec ou sans arrêt de travail
4	mortel	Mort ou incapacité permanente totale de travail

Probabilité de survenue du dommage ou importance de l'exposition

1	négligeable	Si peu probable que la survenue peut être négligée
2	faible	Pourra se produire une fois dans la vie professionnelle
3	moyenne	Pourra se produire plusieurs fois dans la vie professionnelle
4	élevée	Pourra se produire souvent dans la vie professionnelle

Ainsi un risque identifié sera défini par une valeur pour sa fréquence et une valeur pour sa gravité. En multipliant ces valeurs, on obtient un score par risque. On pourra, en fonction de ces paramètres, effectuer un classement.

Par exemple une entreprise ayant un risque de chute de plain-pied de gravité faible (valeur 2) et de fréquence moyenne (valeur 3) aura un score de 6. Comparé à un risque de déplacement routier de fréquence 3 et de gravité 4 (score 12), on pourra considérer que le risque routier sera prioritaire.

Appliqué à l'ensemble des risques, le classement obtenu permet à l'entreprise de définir des cibles de prévention.

- **La rédaction du document unique**

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.

C'est le support transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Le document unique **ne se réduit en aucun cas à un document-type** (réalisé par une structure externe ou non à l'entreprise) **ni à une check-list ou à une simple grille.**

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise, afin de le rendre opérationnel en tant **qu'outil d'aide à la décision.**

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

Aucune forme, rubrique n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- ✓ la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- ✓ la lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;

- ✓ la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

Une fois réalisé, le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- ✓ Des travailleurs ;
- ✓ Des membres du CHS-CT ou des instances qui en tiennent lieu ;
- ✓ Des délégués du personnel ;
- ✓ Du médecin du travail ;
- ✓ Des agents de l'inspection du travail ;
- ✓ Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- ✓ Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ;
- ✓ 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.

Le document unique reste de surcroît un outil de:

■ dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes de l'entreprise (le ou les délégués du personnel, le CHSCT pour les établissements de 50 salariés et plus et à défaut de représentant du personnel les personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité et le médecin du travail) et externes à l'entreprise(les agents de l'inspection du travail, de la CRAM, les médecins inspecteurs du travail et de la main d'œuvre des DRTEFP)

■ pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

La participation des salariés impliqués dès le début de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels permet de s'assurer que les conditions dans lesquelles les analyses sont effectuées sont représentatives des situations réelles de travail.

Certains risques peuvent être évalués à partir d'indicateurs propres à l'entreprise (accident du travail, taux d'absentéisme, turn over, maladies professionnelles déclarées...) ou résultats de mesurage : intensité lumineuse aux postes de travail, le bruit, la chaleur...

L'employeur est de surcroît 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.

3. L'élaboration d'un programme d'actions

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

■ en respectant les principes généraux de prévention dans l'ordre énoncé ci-dessous par l'article L 4121.2 du Code du Travail, à savoir :

- 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.*

- ✓ suppression des risques,
- ✓ mise en œuvre des mesures de protection collective,
- ✓ prise de mesures de protection individuelle

■ en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains

- en définissant les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissements)
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du Code du Travail.

Cette étape aboutit un ensemble de fiches d'actions discutées et décidées dans le cadre du dialogue social, elles donnent lieu à un cahier des charges et un échéancier constituant un document de programmation.

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

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

Il est rappelé à cet égard que l'employeur a l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action aux termes des dispositions du code de la sécurité sociale (les articles D 138.29 et suivants) pour les entreprises ayant au moins 50 salariés afin de prévenir la pénibilité et de respecter les modalités de suivi.

Il est entendu que l'obligation de prévention des risques professionnels est plus vaste que la seule prévention de la pénibilité.

L'employeur qui mettrait en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels et qui élaborerait le programme d'action tel que décrit dans le présent guide, mettrait en place une stratégie pour la prévention de tous les risques professionnels en tenant compte des facteurs organisationnels, en définissant des moyens spécifiques et en fixant un calendrier précis.

L'employeur a l'obligation de présenter au CHSCT (ou à défaut, aux DP), au moins une fois par an, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Etablir le programme d'actions signifie en effet 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 plus 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.

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou aux DP, en cas d'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés).

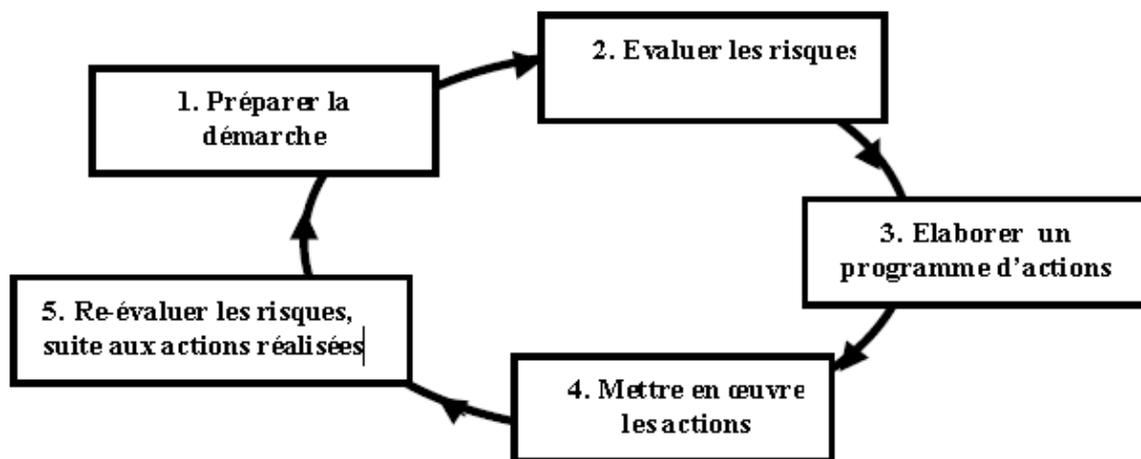
4. La mise en œuvre des actions

Quel que soit l'action envisagée, il est nécessaire de

- Désigner une personne chargée du suivi de la démarche de prévention. Il convient de garantir une pérennité dans le programme d'actions, de vérifier que les salariés sont aptes à exécuter leur tâche (aptitude délivrée par le médecin du travail) avec une vigilance accrue pour les apprentis mais aussi de s'assurer que les salariés ont la compétence pour exercer leur mission et disposent d'équipements ou du matériel nécessaire pour exercer leur emploi de manière pérenne, de s'assurer que la charge du travail du salarié est maîtrisée...
- Disposer d'outil de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais

L'article R4121.2 du Code du travail précise que « la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions ou encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

Ainsi la démarche de prévention des risques professionnels se poursuit dans un processus cyclique, intégrant les retours d'expériences des actions réalisées, que les Pouvoirs Publics représentent sous la forme suivante :



5. L'évaluation de la démarche

Cette phase dynamique consiste à :

Assurer le suivi

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

Dresser un bilan périodique

Ce bilan peut conduire à :

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

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

Conclusion :

Le succès de la démarche de prévention repose en premier lieu sur **l'apport des connaissances et des savoirs faire des salariés et des représentants du personnel** de l'entreprise.

Un appui externe peut conforter la mise en place de la démarche de prévention.

Les **organisations et branches professionnelles** jouent un rôle actif en élaborant des guides et outils méthodologiques d'évaluation des risques, à l'attention des entreprises.

Les **organismes de prévention** s'engagent à mettre en place cette démarche, afin de favoriser une culture de prévention en entreprise.

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

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

Les **Services de l'État** (Services d'Inspection du Travail) contribuent également à la mise en œuvre de la démarche de prévention.

La DRTEFP et les DDTEFP interviennent sur :

- la sensibilisation en amont des acteurs internes à l'entreprise (employeurs, travailleurs, représentants du personnel et médecin du travail), aux enjeux de l'évaluation des risques

- le suivi de la démarche, en particulier lors des réunions du CHSCT
 - le contrôle du respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail
- La CNAMTS** - La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés propose aux entreprises via les services de prévention des CRAM (caisse régionale): documentation et information sur les risques et leur prévention, formation des chefs d'entreprise et des salariés à l'analyse des risques et des situations de travail, conseil et assistance en entreprise grâce au concours d'ingénieurs et de techniciens en prévention.

Site internet :www.ameli.fr

L'ANACT – L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail répond aux demandes des chefs d'entreprise ou à celles des acteurs de la prévention. Son approche organisationnelle de la prévention, basée sur l'analyse de l'organisation et du travail réel, permet de mettre en évidence les conditions d'exposition aux risques des salariés. Site internet :www.anact.fr

ANNEXE 1 : Les textes

La protection de la santé et la sécurité des travailleurs est un impératif national et européen tel que défini par

- Le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- Les dispositions de la charte sociale européenne du conseil de l'Europe du 18 octobre 1961 consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié
- les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
- les dispositions de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la communauté européenne
- les dispositions de la directive 1993/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail
- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989
- la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17 alinéa 1 et 19 ne permettent aux Etats-membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité

Rappel REGLEMENTAIRE :

La directive cadre 89/391/CEE a placé l'Evaluation des Risques Professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention (**loi du 31 décembre 1991**), fondement de la démarche d'évaluation *a priori* des risques avec l'obligation de transcrire cette évaluation dans un document, le Document Unique, et dont la responsabilité incombe à l'employeur.

Le décret du 05 novembre 2001 transpose la Directive européenne.

En avril 2002, le ministre chargé du Travail diffuse **une circulaire (DRT n°2002-6)** qui apporte des précisions quant aux objectifs de l'évaluation des risques et à la méthode à mettre en œuvre (loi de modernisation sociale). Au-delà de ce premier aspect, la

circulaire du 18 avril 2002 explique que « *l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi. La démarche trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter* ».

Avril 2010 : lancement du deuxième plan Santé au Travail par le ministre du travail (Xavier Bertrand) : l'objectif est d'avoir 100% des entreprises qui soient dotées d'un Document Unique, une diminution des AT et une stabilisation du nombre de MP.

Janvier 2012 : dispositif sur la Pénibilité oblige/incite les entreprises à créer un poste spécifique pour la mise en place et la mise à jour du DU.

Loi Warsmann du 22 mars 2012 : souplesse pour la mise à jour du DU concernant les entreprises de moins de 11 salariés, elle pourra être moins fréquente à condition de garantir un niveau équivalent de protection des salariés.

ANNEXE 2 : L'emploi des salariés en situation d'handicap

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.

Il est certain dans ce domaine, que la prévention des risques de handicap liés au travail, que l'accompagnement des personnes souffrant d'un handicap (aménagements de postes, évolutions professionnelles...), et d'emploi est un enjeu important .

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

De nombreuses entreprises 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 .Pourtant, une étude réalisée par l'AGEFIPH1 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

Annexe 3

Suivi de la charge de travail - Entretien semestriel individuel

DOCUMENT COLLABORATEUR

La charge de travail revêt plusieurs dimensions. Elle comprend d'un côté la charge physique, qui s'exprime en termes de quantité de travail à fournir par unité de temps, et de l'autre, la charge mentale (dimensions psychique et cognitive).

Cette charge de travail doit être prise en compte au regard des missions permanentes du salarié relevant de ses fonctions et de ses éventuels mandats représentatifs, mais aussi des missions ponctuelles qui peuvent lui être confiées.

Ce suivi a pour objectif de s'assurer que le forfait annuel en jours respecte bien la santé du salarié ainsi que l'équilibre entre sa vie personnelle et son activité professionnelle.

Ce document ne vise pas à chercher un accord, mais à établir un constat qui, quel qu'il soit, doit remonter aux services compétents et sera communiqué aux représentants du personnel, et notamment à ceux en charge des questions de santé et de sécurité (CHSCT).

1- Charge de travail en terme quantitatif

Comment estimez-vous votre charge de travail s'agissant de vos missions permanentes ?

Très insuffisante	Insuffisante	Suffisante	Importante	Très importante

Comment estimez-vous votre charge de travail s'agissant de vos missions ponctuelles ?

Très insuffisante	Insuffisante	Suffisante	Importante	Très importante

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation de votre charge de travail, les solutions envisageables pour pallier aux éventuelles difficultés ?

Remarques du salarié

2- Impact de la charge de travail sur la santé et la vie personnelle du salarié

Merci de cocher pour chaque item le chiffre correspondant à votre situation :

1 = impact nul : la situation ne pose aucun problème

2 = impact marginal : la situation occasionne ponctuellement une perturbation

3 = impact notable : la situation occasionne de manière régulière une perturbation

4 = impact sérieux : la situation occasionne de manière récurrente une perturbation

5 = impact grave : la situation occasionne de manière systématique une perturbation

Charge de travail liée à vos missions permanentes

- impact sur votre santé**
- impact sur votre vie personnelle**

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Charge de travail liée à vos missions ponctuelles

- impact sur votre santé
- impact sur votre vie personnelle

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation ou d'amélioration de la situation, les solutions envisageables pour y remédier ?

<i>Remarques du salarié</i>

3- Equilibre entre vie personnelle et activité professionnelle

Selon vous, l'équilibre entre votre vie personnelle et votre activité professionnelle est :

<i>Très insatisfaisant</i>	<i>Insatisfaisant</i>	<i>Satisfaisant</i>	<i>Assez satisfaisant</i>	<i>Très satisfaisant</i>

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation ou d'amélioration de la situation, les solutions envisageables pour y remédier ?

<i>Remarques du salarié</i>

Suivi de la charge de travail - Entretien semestriel individuel

DOCUMENT MANAGER

La charge de travail revêt plusieurs dimensions: la charge prescrite (les modes de prescription du travail), la charge réelle (le travail effectif) et la charge subjective (les représentations individuelles et collectives de la charge de travail). La charge de travail est à la fois physique et mentale; elle renvoie également à des contraintes cognitives et temporelles. Merci de bien prendre en compte l'ensemble de ces dimensions avant de répondre.

Cette charge de travail doit être prise en compte au regard des missions permanentes du salarié relevant de ses fonctions et de ses éventuels mandats représentatifs, mais aussi des missions ponctuelles qui peuvent lui être confiées.

Ce suivi a pour objectif de s'assurer que le forfait annuel en jours respecte bien la santé du salarié ainsi que l'équilibre entre sa vie personnelle et son activité professionnelle.

Ce document ne vise pas à chercher un accord, mais à établir un constat qui, quel qu'il soit, doit remonter aux services compétents et sera communiqué aux représentants du personnel, et notamment à ceux en charge des questions de santé et de sécurité (CHSCT).

4- Evaluation de la charge de travail

Comment estimez-vous la charge de travail de votre collaborateur s'agissant de ses missions permanentes ?

	Très insuffisante	Insuffisante	Suffisante	Importante	Très importante
<i>Appréciation de votre collaborateur</i>					
Votre appréciation					

Comment estimez-vous la charge de travail de votre collaborateur s'agissant de ses missions ponctuelles ?

	Très insuffisante	Insuffisante	Suffisante	Importante	Très importante
<i>Appréciation de votre collaborateur</i>					
Votre appréciation					

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation de sa charge de travail, les solutions envisageables pour pallier aux éventuelles difficultés ?

Remarques du manager

5- Impact de la charge de travail sur la santé et la vie personnelle du salarié

Merci de cocher pour chaque item le chiffre correspondant à la situation de votre collaborateur :

1 = impact nul : la situation ne pose aucun problème

2 = impact marginal : la situation occasionne ponctuellement une perturbation

- 3 = impact notable : la situation occasionne de manière régulière une perturbation**
- 4 = impact sérieux : la situation occasionne de manière récurrente une perturbation**
- 5 = impact grave : la situation occasionne de manière systématique une perturbation**

Charge de travail liée aux missions permanentes du salarié

- **impact sur la santé du salarié**
- **impact sur la vie personnelle du salarié**

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Charge de travail liée à ses missions ponctuelles

- **impact sur la santé du salarié**
- **impact sur la vie personnelle du salarié**

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation ou d'amélioration de la situation, les solutions envisageables pour y remédier ?

Remarques du manager

6- Equilibre entre vie personnelle et activité professionnelle

Selon vous, l'équilibre entre la vie personnelle et l'activité professionnelle de votre collaborateur est :

			Très insatisfaisant	Insatisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Très satisfaisant
Appréciation	de	votre					
collaborateur							
Votre appréciation							

Selon vous, quels sont les facteurs d'aggravation ou d'amélioration de la situation, les solutions envisageables pour y remédier ?

Remarques du manager
