

Qualité

Évaluer

Plan

Engagement

Démarche

Amélioration

Pérennisation

Implication

Inter-secteurs Papiers Cartons

Approche

# Guide

## pour une démarche de prévention des risques professionnels

# Prévention

Actions

# Risques

Rassembler

Durable

Confiance

# Santé

Compétences

Partage

Maîtrise

Préparer

# Sécurité

Responsabilité

Amélioration

Programme

Professionnels

Élaborer

## ÉDITORIAL

À l'issue de plus d'un an de négociation, les partenaires sociaux de l'Inter-secteurs Papiers Cartons se sont unanimement engagés par la signature, le 29 avril 2010, d'un accord professionnel sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

L'accord s'inscrit dans la continuité des négociations et des actions menées ces dernières années en faveur de la préservation et la valorisation du capital humain. Il permet également de sceller des repères conventionnels répondant aux préoccupations globales de qualité de vie au travail.

Les parties signataires ont souligné l'existence de lien entre l'emploi, la santé, sécurité au travail et la performance économique. Ils considèrent que **le bien-être des salariés participe directement à la performance de l'entreprise**. Dans un contexte de vieillissement programmé de la population salariée et de mutation profonde du monde du travail, la préservation du capital humain et son maintien en bonne santé physique et morale tout au long de la vie professionnelle constitue un enjeu de santé publique et une condition du progrès économique et social.

L'accord a enfin vocation à informer, sensibiliser et accompagner les acteurs de l'entreprise dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Au-delà de ce souhait, les partenaires sociaux ambitionnent la **diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises de l'Inter-secteurs Papiers Cartons**. Celle-ci prend une dimension tout à fait particulière dans le cadre de l'évolution de la législation touchant à la prévention de la pénibilité dans le parcours professionnel.

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire leur engagement dans une **démarche dynamique et durable** qui les a notamment invités

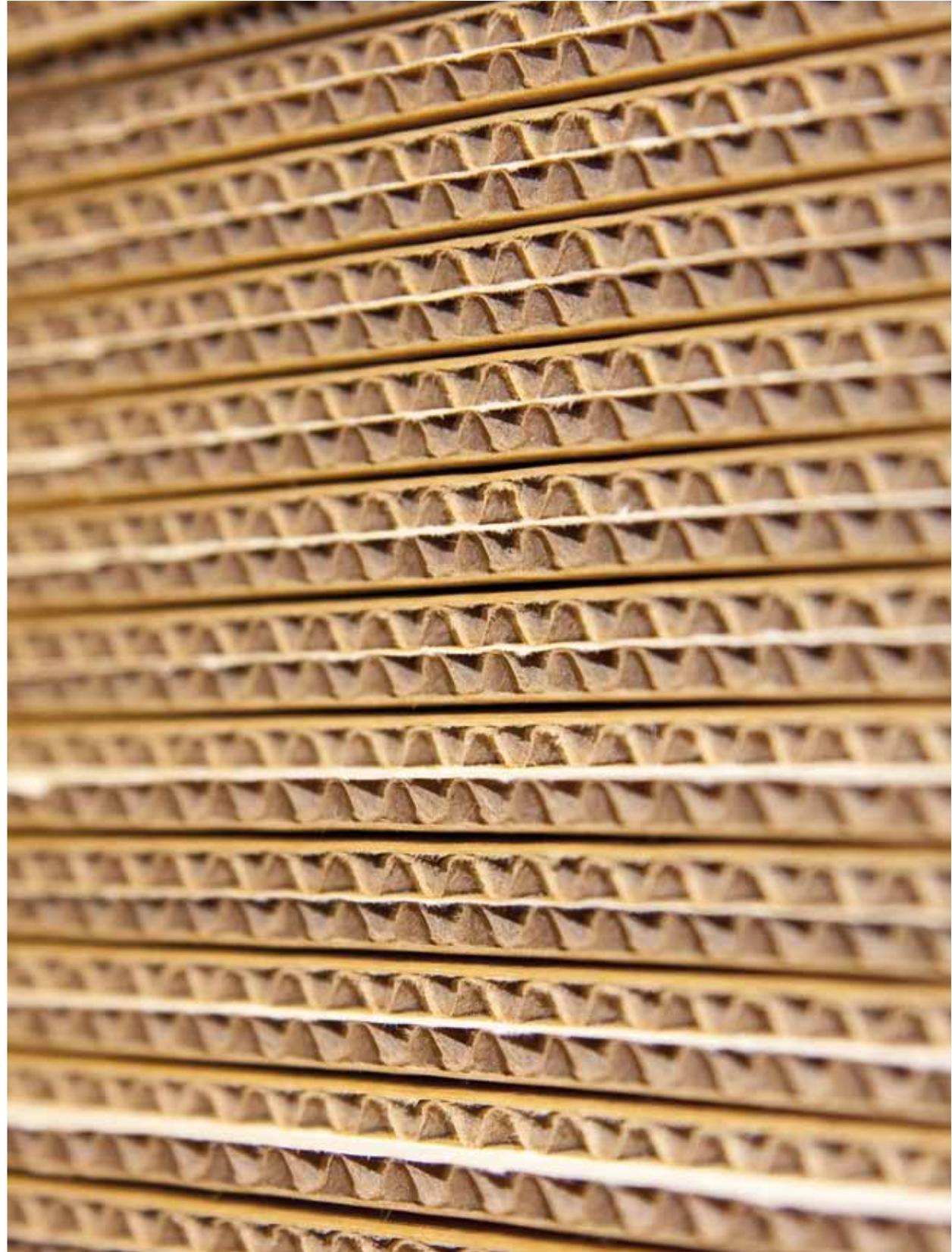
---

à la réalisation du présent guide. Celui-ci a pour objectif de fournir aux entreprises, plus particulièrement aux petites et moyennes d'entre-elles, des repères utiles à la **mise en place d'une politique de prévention gagnante et pérenne contre des risques professionnels mieux identifiés**. Le guide permet également aux entreprises de tailles plus importantes de se ré-interroger sur leur politique et leurs actions menées en matière de santé et de sécurité au travail. Il offre les éléments de base d'une démarche de prévention, des rappels sur le rôle et la place des acteurs de l'entreprise et les facteurs clés de réussite, ainsi que des exemples concrets de documents types.

L'objectif de ce guide est d'**indiquer des pistes pour rendre l'évaluation des risques professionnels efficace**. Il est destiné à toutes les entreprises de l'Inter-secteurs Papiers Cartons pour les aider à se questionner et à discuter en équipe sur les pratiques et l'organisation de la démarche d'évaluation des risques professionnels dans une logique d'amélioration permanente.

Le présent document a vocation à être complété de manière dynamique par des illustrations concrètes de risques identifiés pour les métiers de l'Inter-secteurs Papiers Cartons ainsi que par la capitalisation d'expériences terrain. Il est complété d'un site ressource internet accessible par tous à l'adresse suivante : **[www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)**

UNIDIS





## SOMMAIRE

### Pourquoi agir ?

- La démarche de prévention des risques professionnels : une opportunité pour le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise ..... p.8
- Une démarche de prévention réussie c'est? ..... p.16
- Focus sur les 9 principes généraux de prévention ..... p.18

### Agir maintenant. Avec qui? comment?

- Les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise..... p.22
- Les partenaires externes à l'entreprise..... p.24
- Les 6 Étapes de la démarche de prévention
  - Étape 1 : Préparer la démarche de prévention ..... p.28
  - Étape 2 : Évaluer les risques professionnels ..... p.32
  - Étape 3 : Élaborer un programme d'actions de prévention..... p.40
  - Étape 4 : Mettre en œuvre le plan d'actions de prévention..... p.42
  - Étape 5 : Évaluer la démarche de prévention ..... p.44
  - Étape 6 : Suivre la démarche de prévention ..... p.48
- Où trouver les financements?..... p.50
- Glossaire..... p.54



**POURQUOI  
AGIR?**

---

## LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS:

Une opportunité pour le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise.

Au-delà de l'approche contrainte et légale, la politique de prévention des risques professionnels doit directement contribuer à diminuer les accidents du travail et des maladies professionnelles. De plus, elle améliore simultanément la santé et la sécurité des salariés ainsi que l'efficacité directe et indirecte de l'entreprise.

La mise en œuvre d'une politique de prévention s'appuie sur quatre enjeux principaux :

- **Juridique**, avec la maîtrise de la responsabilité pénale
- **Humain**, afin de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés
- **Economique**, avec la maîtrise des coûts
- **Social**, avec l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et notamment des partenaires sociaux.





## Enjeu juridique

**Responsabilisante, la loi ne se réduit pas aux sanctions: elle s'impose à tous pour dissuader et prévenir.**

Le contexte réglementaire impose depuis 1991 à l'employeur de mettre en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels en procédant à l'évaluation de ceux-ci. Par ses résultats attendus la démarche de prévention des risques professionnels permet la **maîtrise de la responsabilité pénale de l'employeur mais aussi des salariés.**

Rappel du contexte législatif et réglementaire : les grands principes

### 1. Principes généraux de prévention, d'information et de formation des salariés :

L'évaluation des risques professionnels est une obligation qui repose sur la directive cadre européenne n°89-391 du 12 juin 1989. Celle-ci fonde les principes généraux de prévention. En France, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 établit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur devant prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

### 2. Obligation d'identifier et d'évaluer les risques professionnels dans un document unique :

Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 fait obligation pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels et de mettre en œuvre des actions de prévention afin de protéger la santé de son personnel. Le décret introduit dans le code du travail une disposition réglementaire destinée à formaliser la démarche de l'évaluation des risques professionnels dont les résultats doivent être transcrits dans un document unique.

### 3. La sécurité est l'affaire de tous :

L'article L. 4122-1 mentionne les éléments suivants : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

### 4. L'accord professionnel du 29 avril 2010 relatif à la santé, sécurité au travail :

Cet accord a pour objectif d'instituer un cadre conventionnel rappelant et précisant les règles fondamentales applicables en matière de santé, sécurité au travail. L'accord est disponible sur le site [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)



**Pour aller plus loin ...**

l'intégralité des textes légaux et réglementaires sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



## Enjeu humain

L'entreprise doit mettre en œuvre toutes les conditions qui permettent de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés et de limiter les conséquences sur la personne d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La démarche de prévention des risques professionnels est un facteur de développement personnel et professionnel des salariés de l'entreprise. Elle permet de maintenir les salariés en bonne santé tout au long de leurs parcours professionnels et favorise le bien-être au travail.

L'amélioration des conditions de travail, la diminution des efforts inutiles et des pénibilités contribuent à la préservation de la santé des salariés. Investir dans la prévention favorise ainsi la qualité du dialogue social et la fidélisation du personnel. Elle permet de maintenir sur le long terme les richesses et les compétences humaines nécessaires à la bonne marche de l'entreprise en préservant le capital humain et en rendant l'entreprise attractive pour l'ensemble des salariés et des futurs embauchés.



## Enjeu économique

L'intégralité du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (indemnités journalières, frais médicaux et hospitaliers, rentes, ...) est supportée par les entreprises au travers des cotisations de sécurité sociale.

### Données nationales accidents du travail

En 2010, les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de **51 864 435** journées de travail. Si au niveau national, l'indice de fréquence (IF) reste stable (environ **36 accidents du travail pour 1 000 salariés**), on compte **42,5 accidents du travail avec arrêt de travail pour 1 000 salariés dans le secteur du Papier Carton**. L'investissement dans la prévention, intégrée le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

- **Amélioration de la qualité de travail par de meilleures conditions de travail :**  
la démarche de prévention a une influence sur l'organisation du travail, l'amélioration des postes de travail, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements, de la pénibilité, de la production et une amélioration de la productivité de l'entreprise.
- **Diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles :**  
dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles.
- **Diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise :**  
coût de l'absentéisme suite à un accident du travail ou à une maladie



## Enjeu social

**En garantissant la santé et la sécurité de ses salariés, l'entreprise crée les conditions d'un dialogue renforcé.**

La mise en œuvre d'une politique santé, sécurité est l'occasion de renforcer et de renouveler le dialogue avec les salariés. L'image de l'entreprise, son climat social et sa performance s'en trouvent améliorés.

Des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. Le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement dans un climat de confiance et de respect mutuel est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels. En conséquence, concertation et participation sont les clés de la réussite.

professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité... Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.



## UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION RÉUSSIE C'EST :

### Un chef d'entreprise qui s'engage.

Le chef d'entreprise est tenu envers ses salariés d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité. Mais au-delà de ce principe légal, il doit être animé d'une volonté de réaliser une démarche de prévention auprès des salariés. Il s'engage sur les objectifs, la mise en œuvre de la démarche et s'implique lui-même activement dans la démarche de prévention des risques professionnels.

### Une entreprise qui choisit ses outils pour l'évaluation.

Le chef d'entreprise fait en sorte que les outils soient adaptés à son entreprise et sa situation. Il réactualise la démarche, au moins une fois par an, en tenant compte de l'évolution et des changements apportés à l'organisation et/ou aux outils de travail.

### Une entreprise qui s'organise pour être autonome.

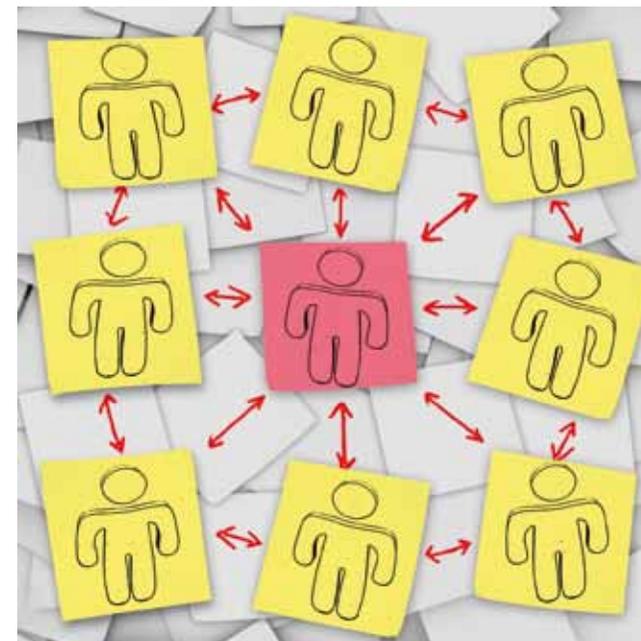
La réalisation de la démarche en interne doit être privilégiée et doit permettre à l'ensemble des acteurs de l'entreprise de se l'approprier.

### Un chef d'entreprise qui décide des actions de prévention à mettre en place en collaboration avec les acteurs institutionnels internes ou externes à l'entreprise.

La démarche de prévention initiée par l'employeur permet d'identifier les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Ces actions retenues font l'objet d'une concertation le plus en amont possible avec les instances représentatives du personnel et/ou les acteurs santé, sécurité internes ou externes à l'entreprise et le service médical.

### Des salariés qui s'engagent pleinement.

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels



ils sont exposés. Acteurs de leur propre sécurité et de celle des autres, ils sont moteurs de la prévention. Sollicités et forces de propositions, ils permettent d'éclairer le chef d'entreprise sur les difficultés rencontrées sur les postes.

### Une branche professionnelle qui s'engage.

Les partenaires sociaux s'engagent dans une politique de prévention santé, sécurité au travail pour permettre d'accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention.

**La démarche de prévention est avant tout utile pour l'entreprise et ses salariés. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées dans la perspective d'une amélioration continue.**



### Pour aller plus loin ...

«Évaluation des risques professionnels. Principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS».

ED 886 , octobre 2002, sur le site [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

# FOCUS SUR LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

La prévention des risques professionnels repose sur la mise en œuvre des 9 principes généraux de prévention issus de la directive européenne de 1989, transposée en droit français dans le code du travail. S'approprier ces principes permet à l'entreprise d'anticiper au mieux les risques altérant la sécurité et la santé des salariés et de s'inscrire dans une logique d'amélioration permanente et gagnante.

## 1. Éviter les risques

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci ou, à défaut, le réduire et éviter ceux qui ne peuvent l'être.

## 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

## 3. Combattre les risques à la source

Intégrer la prévention le plus en amont possible, dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.

## 4. Adapter le travail à l'Homme

Adapter la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé.

## 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Assurer une veille régulière pour mettre en place des moyens de prévention répondant aux évolutions techniques et organisationnelles.

## 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux

Prioriser la suppression du danger par rapport à sa réduction. Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

## 7. Planifier la prévention

Intégrer 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 aux différentes formes de harcèlement, telles que celles prévues dans le code du travail.

## 8. Prendre des mesures de protection collective

Privilégier des protections collectives et si nécessaire les compléter par des équipements de protection individuelle uniquement en complément.

## 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Donner aux salariés et aux intervenants les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.



### Pour aller plus loin...

Le document INRS : 9 principes généraux de prévention pour évaluer, anticiper, protéger et informer sur le site : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)



**AGIR  
MAINTENANT  
AVEC QUI?  
COMMENT?**

## LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La démarche de prévention doit privilégier les compétences internes de l'entreprise permettant un travail collectif, participatif et constructif. La disponibilité des personnes et leur volonté de participer est indispensable. Cette volonté est conditionnée en grande partie par la motivation du chef d'entreprise et par l'importance qu'il accorde à la démarche de prévention. Mobiliser les différents acteurs participant au projet est tout l'enjeu de la démarche de prévention.

**La direction** pilote la prévention de la santé, et les conditions de travail des salariés. Grâce aux collaborations des managers, elle fixe les orientations, les types d'actions, les calendriers et les priorités de la prévention.

**L'encadrement et le management de proximité** s'assurent par tous les moyens de la sécurité et de la conformité des unités dont ils sont responsables. Ils facilitent la recherche et le traitement des risques ou des dysfonctionnements. Ils organisent les actions de prévention auprès du personnel.

**Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel** contribuent à la protection de la santé des salariés (article L. 4612-1 du code du travail). Ils représentent les salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et alertent les responsables de l'entreprise et/ou font appel au service de santé au travail. Ils participent à l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (article L. 4612-2 du code du travail). Ils doivent analyser l'exposition des salariés aux facteurs de la pénibilité (article L. 4612-2 du code du travail). Le chef d'établissement, président du CHSCT, doit réunir le comité au moins



tous les trimestres et plus fréquemment en cas de besoin. Le CHSCT se réunit également à la suite de tout accident grave.

**Le responsable de la sécurité**, s'il existe, a pour mission quotidienne de réduire et de contrôler les risques professionnels au sein de l'entreprise. Il assiste et conseille l'employeur dans la définition d'une politique de prévention, dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques et l'élaboration du plan d'actions de prévention. Il anime la démarche de prévention.

**Les salariés** doivent être informés de la démarche de prévention des risques engagée dans l'entreprise. Pour cela, il faut les réunir et leur présenter les objectifs du document unique. Afin de les impliquer dans la démarche, ils participent à l'analyse des risques en décrivant leur activité et doivent être sollicités pour apporter des suggestions d'amélioration. Ils doivent respecter les instructions et s'engagent pleinement pour leur sécurité et celle des autres, dans la mesure des moyens qui leur sont attribués.

**Le Service de Santé au Travail** (interne ou inter-entreprise) conseille le responsable de l'entreprise et l'alerte sur l'état de santé des salariés. Il organise ou participe à des enquêtes ou des études menées auprès des salariés. Il veille à l'état de leur santé et se prononce sur l'aptitude aux postes de travail. Cette surveillance est renforcée pour les populations à risques (salariés de moins de 18 ans, femmes enceintes, postes à risques).

## LES PARTENAIRES EXTERNES À L'ENTREPRISE

**L'ANACT** (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail) a pour mission de rassembler et diffuser les informations concernant toute action tendant à améliorer les conditions de travail. Elle aide à développer des projets innovants avec ses 20 Agences Régionales d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Elle propose des guides et des supports d'informations. [www.anact.fr](http://www.anact.fr)

**L'INRS** (Institut National de Recherche sur la Sécurité) a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels. L'INRS a des compétences scientifiques techniques et médicales en lien avec la santé et la sécurité au travail. Il propose de nombreux outils de prévention et d'études portant sur tous les aspects de la prévention et la sécurité au travail. Il propose également un programme de formations destinées aux spécialistes de la prévention. [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

**L'INERIS** (Institut National de l'Environnement Industriel et des RISques). Sa mission est de réaliser ou faire réaliser des études et des recherches permettant de prévenir les risques que les activités économiques font peser sur la santé, la sécurité des personnes et des biens ainsi que sur l'environnement, et de fournir toute prestation destinée à faciliter l'adaptation des entreprises à cet objectif. [www.ineris.fr](http://www.ineris.fr)

**Les CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail)** dont les départements Prévention des Risques Professionnels organisent la diffusion d'informations, des outils de prévention et des formations sur l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la santé au travail.

**Les bureaux d'études ou bureaux de conseil** qui proposent des missions pour la mise en place de l'évaluation des risques professionnels,

réalisent des formations. Ils procèdent à des vérifications périodiques ou de conformité et conseillent les entreprises suite à ces vérifications.



### Références

Un référentiel de cabinets d'experts vous est présenté sur le site [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

## LES 6 ÉTAPES DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Afin de donner à la politique de prévention des risques professionnels toute sa cohérence, sa validité et son efficacité, l'entreprise doit l'inscrire dans une démarche dynamique et durable. La démarche doit être adaptée selon la taille et l'activité de l'entreprise.

La démarche de prévention se décline en 6 étapes dont la dernière concrétise le principe d'amélioration continue.



## ÉTAPE 1 Préparer la démarche de prévention

Cette étape est primordiale pour le bon déroulement de la démarche.  
Elle se décompose en 4 phases :

### Phase 1 : Instaurer une politique santé, sécurité dans l'entreprise

La politique santé, sécurité doit s'inscrire dans le projet global de l'entreprise. La phase de réflexion est un préalable nécessaire à la mise en œuvre de toute démarche de prévention. Formalisée par la direction, cette politique doit définir à la fois les enjeux pour l'entreprise (objectifs à atteindre) et les leviers d'actions.

#### L'entreprise doit:

**Collecter des informations**, des éléments factuels dans l'entreprise qui rendent la démarche santé, sécurité incontournable ;

**Interroger différents acteurs** de l'entreprise sur leurs attentes en matière de santé et de sécurité ;

**Formuler sa politique** en exposant les enjeux de la santé, sécurité, ce que la démarche doit permettre d'améliorer et les raisons pour lesquelles cette politique santé, sécurité s'inscrit dans le projet global de l'entreprise.

La politique santé, sécurité doit être adaptée à la culture de l'entreprise et à ses activités. Elle donne un sens à l'action en structurant les étapes de travail et garantit l'efficacité de la démarche. Elle a une logique de progrès continu et se construit grâce à la contribution active de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Elle devient une référence pour chacun. Cette politique doit figurer dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise.



### À consulter :

- L'Article 1-2 politique globale de santé, sécurité au travail de l'accord santé, sécurité au travail du 29 avril 2010.
  - Le référentiel OHSAS 18001 version 2007 qui fixe des exigences en matière de système de management de la santé, sécurité au travail.
- sur le site [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

### Phase 2 : Construire une démarche participative et pluridisciplinaire

La réussite d'une démarche de prévention passe par un engagement fort de l'équipe de direction sur le long terme et l'implication de différentes personnes ressources de l'entreprise afin de confronter leurs expertises, leurs points de vue, leurs vécus : salariés, encadrants, médecins du travail, préventeurs, etc. Les membres du CHSCT et/ou les délégués du personnel sont obligatoirement associés à l'évaluation, consultés sur les priorités d'actions à entreprendre et informés des résultats.

Le chef d'entreprise constitue un groupe de travail, comprenant les personnes ressources, afin de définir le cadre de l'évaluation et les 6 étapes de la démarche. Au sein du groupe, chacun assume une mission précise en fonction de ses compétences, des objectifs et du calendrier fixé.

### Phase 3 : Définir les modalités de la démarche de prévention

Le groupe de travail choisit la méthodologie de projet en concertation avec les représentants du personnel, acceptée par le chef d'entreprise et présentée aux salariés.



### Cette phase de préparation consiste à :

**Définir les modalités de pilotage de la démarche :** organisation matérielle, partage des tâches.... ;

**Partager les tâches entre les différents acteurs** en tenant compte de leur disponibilité, leur niveau de responsabilité, leur motivation. Il est nécessaire de désigner un porteur de projet qui sera coordinateur de la démarche ;

**Fixer des objectifs à atteindre** et définir des indicateurs spécifiques ;

**Déterminer la méthode d'analyse** des conditions d'expositions aux risques : entretiens individuels, réunions collectives, observations ;

**Anticiper les moyens financiers**, établir le calendrier...

### Phase 4 : Rassembler les données existantes

Ces données concernant la santé et la sécurité des salariés, détenues par l'entreprise, sont utiles à la démarche. Elles permettent de dresser un état des lieux de l'existant en matière de risques identifiés, d'actions de prévention, etc.

## Exemples

- **Accidents du travail, maladies professionnelles** : registres d'accidents, déclaration de maladies professionnelles, analyses des accidents du travail, évolution des taux...
- **Soins, accidents bénins** : registres d'infirmierie
- **Incidents et presque-accidents**
- **Évaluation des risques réalisée par l'entreprise** : actions de prévention, mises en œuvre, consignes de sécurité, plan de prévention, études de postes, aménagements de postes, inaptitudes et restrictions d'aptitudes rédigées par le médecin, etc.
- **Travaux du CHSCT** : rapport annuel du CHSCT, procès-verbaux des réunions
- **Questions des délégués du personnel** : registre des délégués du personnel
- **Données sociales** : absentéisme, formation, mobilité, parcours professionnels, gestion des compétences
- **Informations liées à certaines populations de salariés** : intérimaires, salariés handicapés, jeunes, etc... Bilan social, médecine du travail
- **Éléments liés au vieillissement des salariés**: pyramide des âges, croisement des âges et des anciennetés par secteur, par ateliers, par métiers, par fonctions, par genres, remontées des salariés
- **Observations de l'inspection du travail, de la CARSAT et des organismes de contrôle** : courriers, études réalisées
- **Données liées à l'utilisation de produits** : fiches de données de sécurité (FDS) du fabricant et visées par le médecin du travail
- **Projets** d'achat de nouvelles machines, de changement d'organisation
- **Fiches d'exposition à la pénibilité** rédigées pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au titre des contraintes physiques marquées, de l'environnement agressif, des contraintes liées aux rythmes de travail\*
- **Plan de prévention** visant les risques d'interférences entre les activités de l'entreprise et celle de l'entreprise intervenante.
- **Notes d'instructions machines**

\* référence : «Agir sur la prévention des risques - du Document Unique au Plan d'actions» Pascale Mercieca, Catherine Pinatel - édition ANACT .



## ÉTAPE 2 Évaluer les risques professionnels

C'est l'étape clé de la démarche car elle permet d'établir et de tenir à jour les procédures permettant d'identifier les risques puis de mettre en œuvre des mesures de prévention pertinentes. Cette étape se décline en plusieurs phases qu'il convient de suivre méthodologiquement :

### Phase 1 : définir les unités de travail

L'évaluation des risques sera faite pour chacune des unités de travail. En pratique, il peut s'agir d'ateliers, d'ensemble de postes de travail, d'unité de production, de sites géographiques, de différents services dont l'activité est similaire. La définition des unités de travail est le résultat d'un débat interne. Il est donc indispensable que la direction, les membres du CHSCT ou les délégués

## Exemples

Dans les entreprises de l'Inter-secteurs, nous avons pu caractériser à titre d'exemples, des unités de travail aussi diverses et variées telles que :

- **La logistique :** réception, livraison, stockage, supply chain (chaîne d'alimentation),
- **Les ateliers de maintenance et unités de production :** chaîne de fabrication, ateliers de découpe, façonnage, etc...
- **Les salariés de maintenance** lorsqu'ils sont appelés en urgence
- **Les chantiers :** arrêts de maintenance (pour réparation de machines)
- **L'administration :** Direction, RH, Service informatique, vente-achat, etc...
- **Les commerciaux**
- **Les services supports :** station d'épuration, chaudière, production d'énergie, stockages de produits chimiques ou fabrications de produits chimiques, laboratoires, parcs à bois, hall de papiers à recycler, etc...

du personnel et l'encadrement se réunissent pour procéder au découpage des unités de travail. En pratique, il est opportun d'organiser au moins une réunion afin d'en débattre et de couvrir toutes les situations de travail.

Les participants peuvent se poser plusieurs questions:

- Quelle est l'activité réelle des travailleurs ?
- Qui l'exerce ?
- Où et quand est-elle exercée ?
- Comment est-elle exercée ?
- etc...

### Phase 2 : réaliser un inventaire des risques professionnels

L'inventaire consiste à repérer les risques et les dangers auxquels sont exposés les travailleurs dans chaque unité de travail.

Pour cela, il est conseillé de procéder à :

- L'analyse des conditions d'exposition aux risques. On peut se rapporter au référentiel métiers ou aux fiches d'expositions. L'analyse peut comprendre également des entretiens avec un échantillon de salariés concernés et une phase d'observation des situations de travail devant permettre d'identifier :
- les différentes phases des activités ;
  - les risques pour chacune des phases ;
  - le cumul d'expositions ;
  - les interactions entre les salariés ;
  - les actions de prévention déjà réalisées ;
  - les points à améliorer ;
  - etc...

L'analyse des données listées dans l'Étape 1 (phase 4). Une fois rassemblées, il s'agit de procéder à leur analyse pour leur donner du sens. Il peut être intéressant de croiser l'historique des inaptitudes avec les postes de travail ou encore les accidents du travail/maladies professionnelles avec le changement d'organisation.

Pour chaque risque identifié, on précise les mesures de prévention existantes (efficaces, à améliorer, à redéfinir ou à mettre en place).



### À consulter :

Des exemples de risques permettant d'aider les entreprises à identifier les facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés sont disponibles sur le site de l'Unidis. Vous y trouverez également une liste de recommandations élaborées, principalement, par le comité technique national F. Ces recommandations présentent des textes de bonnes pratiques qui s'appliquent aux entreprises relevant du secteur d'activité Papiers Cartons: [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)



### Important !

Il paraît judicieux d'identifier les risques communs à l'ensemble des salariés, c'est à dire les risques transversaux pouvant être rencontrés dans les lieux communs tels que l'entrée de l'entreprise, la cantine, les vestiaires, etc...

### Phase 3 : valider les résultats de l'analyse

La validation des résultats peut se faire à l'issue des observations avec les salariés concernés dans l'unité de travail, lors d'une réunion d'équipe par exemple. Elle permet ainsi de prendre en compte la perception du risque des salariés et d'identifier des manques dans l'analyse. Cette validation peut également avoir lieu auprès du groupe de pilotage constitué d'encadrants, de représentants du personnel et de plusieurs salariés.

### Phase 4 : évaluer les risques

Cette étape a pour but d'estimer les risques de chaque situation de travail. Elle permet d'aider à planifier des actions de prévention et de les hiérarchiser en fonction de la gravité des risques.

#### Le risque a deux composantes indépendantes :

- La gravité du dommage
- La probabilité d'occurrence du dommage

La perception du niveau d'occurrence et de gravité d'un dommage est subjective et différente pour chacun. L'estimation des risques doit faire l'objet d'un travail en commun avec toutes les personnes qualifiées.



Cette évaluation respecte 3 étapes :

Estimer la gravité des risques identifiés (G)

1. **Faible** (accident ou maladie sans arrêt de travail)
2. **Moyenne** (accident ou maladie avec arrêt de travail)
3. **Grave** (accident ou maladie avec incapacité permanente partielle)
4. **Très grave** (accident entraînant une invalidité permanente ou un décès ou une atteinte à la santé irréversible)

Estimer la probabilité d'occurrence (fréquence et durée d'exposition des salariés aux dangers) (P)

1. **improbable**
2. **peu probable**
3. **probable**
4. **inévitable**

**Hiérarchiser les risques** pour déterminer les priorités du plan d'actions : à partir de l'estimation des gravités et des fréquences de chaque risque, on peut établir une hiérarchie des risques qui permettra, par la suite, de prioriser et planifier les actions de correction et de prévention. Cette hiérarchisation peut être représentée sous une forme graphique. Il s'agit d'y positionner chaque risque en fonction de sa probabilité d'apparition et sa gravité (**GxP**). Le graphique constitue une référence « risque » qui doit diminuer voire disparaître grâce aux actions de prévention.

Le total GxP permet de hiérarchiser les risques :

- Risques forts = taux supérieur à 9
- Risques moyens = taux compris entre 4 et 8
- Risques mineurs = taux inférieur ou égal à 3

Gravité des risques				
4. très grave				
3. grave				
2. moyenne				
1. faible				
Probabilité d'occurrence	1. improbable	2. peu probable	3. probable	4. inévitable

Phase 5 : Rédiger le document unique (D.U)

Le D.U est indispensable pour concevoir les différentes actions. Les textes réglementaires ne présentent pas de modèle. L'entreprise doit adapter la forme en fonction de ses spécificités. Elle formalise la démarche et les résultats d'évaluation des risques et peut ainsi présenter les éléments suivants :

- les acteurs ayant participé à la démarche
- le découpage des unités de travail
- l'identification des risques
- les analyses de risques et leur évaluation
- les actions de prévention retenues pour réduire ou éliminer les risques
- les éléments liés aux premiers secours
- les consignes de sécurité

## ÉTAPE 2

Le Document Unique doit être revu et éventuellement modifié au moins une fois par an dans les situations suivantes :

- après tout accident de travail,
- après toute décision d'aménagement ou d'organisation du travail, modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail,
- lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation des risques est recueillie.

Le Document Unique peut être formalisé sous format papier ou numérisé mais il doit pouvoir être accessible en toutes circonstances. **Ce document doit être à la disposition notamment des travailleurs, du médecin du travail, du CHSCT, des délégués du personnel, de l'Inspection du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale comme les CARSAT.** Il doit être compréhensible par tous les acteurs.



### À votre disposition

un exemple de document unique est téléchargeable sur le site de l'Unidis [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)



## ÉTAPE 3

# Élaborer un programme d'actions de prévention

A cette étape de la démarche, l'entreprise établit les mesures de prévention retenues pour chaque risque évalué. Le niveau de priorité défini lors de la phase d'évaluation permettra à l'entreprise de planifier ses actions. La hiérarchisation des actions respecte également les principes généraux de prévention conformément à la réglementation. Il s'agit de comprendre et de s'approprier ces principes pour formuler une ou plusieurs des questions selon cet ordre logique et éliminatoire :

1. Peut-on éliminer le risque ?
2. Sinon, peut-on réduire le risque ?
3. Sinon, peut-on isoler le risque ?
4. Sinon, peut-on protéger l'individu ?

La réponse à ces 4 questions permet ainsi de hiérarchiser les actions dans l'ordre suivant :

- supprimer le risque
- mettre en œuvre les mesures de protection collective
- prendre les mesures de protection individuelle
- donner les instructions détaillées aux salariés (formations et informations).

D'autres éléments peuvent être pris en compte dans la hiérarchisation du programme de prévention :

- la gravité du risque
- la simplicité de l'action et la rapidité à la mettre en place (ex : porter un casque)
- le coût estimé de l'action
- la faisabilité technique de la solution envisagée
- les priorités estimées par les salariés
- etc.

Le chef d'entreprise doit prévoir les délais d'exécution, l'estimation du coût des actions et la ou les personnes chargée(s) de la réalisation.



### Important !

#### Actions réalisées auprès des entreprises extérieures :

Les actions de prévention retenues doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les travailleurs intervenant ponctuellement dans l'entreprise. En effet ces derniers, sans consignes précises sur les risques, notamment liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels de l'entreprise, sont plus vulnérables aux risques d'accidents. Les entreprises doivent organiser la sécurité de ces personnes. Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée et la nature de l'intervention, les facteurs de risques qu'ils peuvent rencontrer, les consignes de sécurité applicables.

Il est recommandé d'instituer des formations aux salariés des entreprises extérieures sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

#### À consulter : le document de l'INRS:

« *Intervention d'entreprises extérieures. Aide mémoire pour la prévention des risques* ». Sur le site : [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

## ÉTAPE 4

# Mettre en œuvre le plan d'actions de prévention

L'entreprise devra rechercher les meilleurs compromis et agir selon 3 axes :

### Dimension organisationnelle

Diffuser les informations essentielles sur la sécurité au travail: règlement intérieur, livret d'accueil, consignes particulières, organisation des secours, signalisation de sécurité...

### Dimension technique

- Mettre en conformité les machines
- Effectuer les maintenances et les vérifications périodiques des équipements
- Etudier un aménagement ergonomique
- Utiliser des Equipements de Protection Individuelle (EPI)
- Vérifier la gestion des produits dangereux, des déchets, des matériels
- Maîtriser l'environnement (bruit, température, aération, ....)

### Dimension humaine

Former et sensibiliser les salariés en matière d'hygiène et de sécurité au travail en instaurant une démarche participative pour une bonne appropriation des actions.

Les salariés eux-mêmes doivent être engagés à réfléchir sur leur poste de travail et à participer à leur modification.

Les actions envisagées doivent être mises en œuvre et suivies par une personne référente qui doit vérifier les délais de chacune d'elle et leur efficacité.



**À consulter :** Un tableau présentant un plan d'actions est présenté dans l'exemple de document unique téléchargeable sur le site internet de l'Unidis : [www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)



## Exemples

### Le livret d'accueil.

Le nouvel embauché se trouve dans un environnement de travail inconnu qui peut le rendre vulnérable face aux risques d'accidents. Le manque de repères, le manque d'informations sur les risques propres aux activités du site, le manque d'expérience, sont autant de facteurs qui rendent la période d'intégration comme un moment stratégique pour la prévention des risques professionnels.

### Le livret d'accueil est un outil indispensable pour accueillir au mieux le nouveau salarié.

Celui-ci doit s'intégrer dans une véritable procédure d'intégration. En effet, une personne référente, disponible et compétente, doit pouvoir former le nouvel embauché en prenant le temps de lui donner l'ensemble des informations concernant le poste de travail, les mesures de prévention à intégrer, etc...

Le livret d'accueil ne peut être remis au nouvel embauché sans respecter les conditions suivantes :

- proposer une sensibilisation aux consignes de sécurité,
- s'assurer que le nouvel embauché a assimilé les informations par un questionnement oral ou écrit, à la suite de la présentation ou après quelques jours,

- faire signer l'accusé de réception du document à la fois par le nouvel arrivant et le référent.

Le dossier de l'INRS « Accueillir et intégrer un nouvel embauché » explique les raisons de l'importance d'un bon accueil et, de manière concrète, propose quelques méthodes à appliquer pour préparer l'arrivée du nouvel embauché et l'accompagner dans sa période d'intégration : dossier web . « Accueillir et intégrer un nouvel embauché »  
Référence : DW01 sur le site : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)



### À consulter :

des exemples de livret d'accueil sont disponibles sur :  
[www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

## ÉTAPE 5 Évaluer la démarche de prévention

Il convient de mesurer et vérifier l'efficacité des actions de prévention mises en oeuvre. Pour cela, la construction d'indicateurs, propres à l'entreprise et à son fonctionnement, est essentielle. Les éléments suivants peuvent constituer des indicateurs de suivi :

- les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- l'absentéisme ;
- les plaintes enregistrées auprès du service médical ou de l'encadrant ;
- les points relevés par le CHSCT ;
- les restrictions d'aptitudes et les populations concernées, etc.

Il s'agit également d'évaluer les méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertations, appréciation des moyens engagés...) grâce aux indicateurs de moyens.

A ces indicateurs « classiques » s'ajouteront d'autres indicateurs au fil de l'expérience de l'entreprise dans la démarche de prévention.

**Les actions doivent être corrigées dès que des changements techniques et organisationnels interviennent dans les situations de travail.**

L'objectif est de développer une « culture sécurité » en améliorant de façon continue la prévention au sein de l'entreprise.

### Indicateurs permettant le suivi de la démarche (A construire collectivement)

Le système de mesurage des performances de l'entreprise en sécurité et santé au travail se réalise avec des indicateurs de résultats et des indicateurs de moyens et de risques qui doivent être Simples, Mesurables, Acceptés, Réalistes et Temporels (SMART).



### Important !

Les indicateurs détaillés ci-dessous ne sont proposés qu'à titre d'exemple. Ils ne sont pas exhaustifs. Ils doivent être adaptés aux particularités de l'entreprise. Le choix des indicateurs doit s'opérer en collaboration avec tous les acteurs concernés dans l'entreprise.

### 1. Les indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultats sont utilisés pour analyser les défaillances tels que les accidents graves, les maladies professionnelles ou les incidents.

## Exemples

#### Accidents :

- Nombre annuel de jours d'arrêts suite à un accident
- Nombre annuel d'accidents de trajets sans arrêt
- Nombre annuel d'accidents de trajet avec arrêt
- Nombre de presque-accidents signalés

#### Maladies professionnelles :

- Nombre annuel d'arrêts maladie
- Nombre de plaintes ou douleurs

#### Dysfonctionnements :

- Nombre de jours d'absentéisme
- Nombre de postes aménagés suite à des arrêts
- Nombre d'accidents matériels

#### Mouvements du personnel :

- Nombre de démissions (et cause des démissions)
- Nombre de plaintes des salariés
- Turn-over



## 2. Indicateurs de moyens

Les indicateurs de moyens sont utilisés pour vérifier que les actions réalisées soient menées dans de bonnes conditions et permettent ainsi d'adapter les stratégies de prévention. Ils mesurent le suivi des actions, leurs effets, l'engagement des acteurs participant à la démarche.

### Exemples

#### Implication du personnel :

- Nombre de salariés ayant participé à des groupes de travail
- Nombre de personnes s'impliquant dans la démarche
- Nombre de propositions d'amélioration faites par les salariés

#### Implication de la direction :

- Nombre de dirigeants/cadres engagés
- Budget débloqué pour la prévention
- Nombre d'actions de communications
- Concrétisation de partenariats...

#### CHSCT/DP :

- Fréquence des réunions
- Nombre de membres
- Nombre d'heures conventionnelles d'intervention en prévention des risques professionnels déclarées
- Taux de participations aux réunions...

#### Plan d'actions :

- Nombre de risques identifiés/Nombre

de risques traités dans l'année

- Nombre d'actions prévues/nombre d'actions réalisées
- Nombre de thèmes relatifs à la santé, sécurité
- Existence d'une procédure d'accueil pour le nouveau salarié

#### Etablissement de partenariat :

- (CARSAT, ARACT, ...) Suivi de ces partenariats et de la réalisation de leurs objectifs

#### Autres :

- Utilisation de documents traitant de l'évaluation des risques professionnels : Oui/Non
- Recours à une source réglementaire à prendre en considération : Oui/Non
- Existence d'une méthodologie : Oui/Non

## 3. Indicateurs de risques

Les indicateurs de risques mesurent l'exposition aux risques.

### Exemples

#### TRAITEMENT DE RISQUES SPÉCIFIQUES :

##### Risques chimiques :

- nombre de produits CMR,
- existence et nombre de fiches de données de sécurité,
- existence d'une métrologie et comparaison aux Valeurs Limites d'Exposition.

##### Risques physiques :

- nombre de mesures concernant le bruit, les vibrations, les ambiances thermiques, l'éclairage, etc...
- nombre de postes soumis aux EPI/ nombre de salariés portant effectivement les EPI,
- nombre de postes à risque de TMS,
- nombre de postes exposés aux facteurs de pénibilité,
- diminution de la durée d'exposition à des postes pénibles...

##### Risques psychosociaux :

- prise en compte des risques psychosociaux dans l'entreprise,
- nombre d'arrêts maladies,
- évolution de l'absentéisme,
- alertes du médecin du travail.

##### Risques incendies ou explosions :

- nombre d'extincteurs percutés sur le nombre total d'extincteur,

- traitement des situations d'urgence,
- nombre d'exercices d'évacuation réalisés, par atelier,
- nombre d'équipiers de première intervention formés.

#### Prise en compte des conditions de travail dans les entretiens d'évaluation :

- nombre d'entretiens intégrant les aspects sécurité.

#### Suivi médical du personnel :

- visites réalisées / visites planifiées / visites spécifiques...



**L'INRS** propose un certain nombre d'indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pour faciliter la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation et de prévention de ces risques : « Dépister les risques psychosociaux – des indicateurs pour vous aider » ref ED 72, brochure de 48 pages sur le site [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)



## ÉTAPE 6

### Suivre la démarche de prévention

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une logique d'amélioration permanente. Si les résultats des actions de prévention sont conformes aux objectifs fixés, l'employeur formalise ce qui a été fait. Si les résultats sont insatisfaisants, il doit procéder à une phase d'ajustement avec la mise en œuvre d'actions correctives.

La démarche de prévention se réalise en tenant compte de l'évolution de l'entreprise.

Son suivi entraîne une adaptation nécessaire dès qu'il y a :

- acquisition de nouveaux équipements ;
- des changements organisationnels ;
- une évolution dans l'activité ;
- etc...

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise doit présenter au CHSCT un rapport écrit sur les actions menées au cours de l'année en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il doit également présenter un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail aux membres du CHSCT pour validation et/ou amendement.

La réglementation impose une mise à jour du Document Unique au moins annuellement. Mais celui-ci doit être également réajusté dès que l'entreprise entreprend un changement d'organisation qui modifie les conditions de sécurité et de travail. Cette mise à jour est moins conséquente puisque la méthode de travail et les outils sont déjà définis.

Sa réactualisation permet ainsi de :

- faire périodiquement un bilan des actions réalisées
- améliorer la prise en compte des risques dans l'entreprise et faire émerger des risques moins évidents
- pérenniser la démarche et donner à l'entreprise les moyens de s'approprier au fil du temps une véritable culture de la prévention.

Pour qu'elle soit pertinente, cette mise à jour doit :

- s'appuyer sur des informations venant des salariés. La synthèse des informations et la mise à jour sont réalisées par le pilote;
- être communiquée largement auprès du personnel pour devenir un outil de dialogue social.



#### À consulter :

des préconisations et des exemples de démarches de prévention sont disponibles sur le site internet de l'Unidis :

[www.sante-securite.unidis.fr](http://www.sante-securite.unidis.fr)

## OÙ TROUVER LES FINANCEMENTS

### Fonds pour l'Amélioration des Conditions de travail (FACT)

Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière aux entreprises mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail. Ces subventions sont attribuées aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés ou aux branches professionnelles.

Les projets financés doivent avoir pour finalité d'améliorer des situations de travail insatisfaisantes pour la performance de l'entreprise, la santé des salariés, la qualité de vie au travail ou la performance de l'entreprise tels que :

- des troubles musculosquelettiques ;
- du stress et des risques psychosociaux ;
- des problèmes de maintien dans l'emploi de travailleurs vieillissants, de pénibilité du travail lié.

Une convention tripartite Formapap/Inter-secteurs Papiers Cartons/ ANACT a été signée le 11 mars 2008 pour outiller les entreprises en matière de gestion des âges et d'amélioration des conditions de travail. L'Unidis devrait renouveler une convention FACT en juin 2012.

Pour plus de précisions sur les conditions d'attribution et sur les montants, vous pouvez consulter le site de l'ANACT :

**[www.anact.fr](http://www.anact.fr)**

### Aides financières dans le cadre d'un projet global de prévention défini par contrat pour les PME accordées par les CARSAT

Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent, sous certaines conditions, obtenir une aide financière en signant un contrat de prévention avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail CARSAT. L'Unidis a signé une convention d'objectifs avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) qui permet aux entreprises de l'Inter-secteurs Papiers Cartons la signature d'un contrat de prévention.

### Aides Financières Simplifiées (AFS) accordées par les CARSAT

Les AFS s'adressent aux très petites entreprises (TPE) de moins de 50 salariés. Ces aides concernent des actions concrètes de prévention des risques professionnels. Les subventions sont accordées pour des actions de formation des salariés, de nouveaux équipements liés à l'amélioration des conditions de travail.

### Les ristournes accordées par les CARSAT

Les ristournes sont accordées aux entreprises ayant pris des mesures de prévention des risques liés aux accidents de travail et aux accidents de trajet.

#### La ristourne travail :

Les caisses régionales peuvent vous accorder une ristourne sur votre taux de cotisation AT/MP si :

- vous avez moins de 200 salariés,
- vous avez pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des sinistres et avez accompli un effort soutenu de prévention,
- vous avez très peu d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans votre entreprise.

Cette aide est attribuée pour un an et porte au maximum sur 25 % de la partie collective de votre taux de cotisation.

### La ristourne trajet

Pour accorder la ristourne trajet, l'entreprise doit avoir pris des mesures de prévention du risque trajet et afficher une très faible sinistralité. Cette aide est accordée sous forme de taux net de la cotisation et varie entre 25% et 87,7% de la majoration forfaitaire « accident du trajet ».

### Eligibilité aux aides financières accordées par les CARSAT

Les caisses régionales peuvent attribuer, sous conditions, des aides financières aux entreprises, en fonction des crédits disponibles.

Chaque entreprise qui souhaite bénéficier d'une incitation financière est invitée à vérifier au préalable qu'elle satisfait aux conditions suivantes :

- avoir au moins un salarié et être cotisant au régime général couvert par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels,
- être à jour de ses cotisations,
- avoir évalué les risques et élaboré le Document Unique régulièrement mis à jour,
- avoir informé et consulté l'instance représentative du personnel compétente en matière de prévention sur le projet concerné,
- ne pas avoir fait l'objet d'une injonction ou d'une majoration,
- pouvoir fournir les pièces justificatives à l'aide financière sollicitée, selon la liste communiquée par sa caisse régionale.



## GLOSSAIRE

**Accident de travail.** Selon l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, « 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 ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

**Accident de trajet.** Selon l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, est considéré comme accident de trajet, l'accident survenu au salarié pendant le trajet aller ou retour

- entre son lieu de travail et sa résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail,
- entre son lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et dans la mesure où le parcours n'a pas

été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

**Danger.** Propriété intrinsèque d'un produit, d'une méthode de travail, d'une situation, d'un lieu ou d'un équipement qui est susceptible de causer un dommage pour l'hygiène, la santé ou la sécurité d'un travailleur.

**Domage.** Blessure physique ou atteinte à la santé causée par une situation de travail.

**Évaluation.** Processus systématique consistant à mesurer l'écart entre les objectifs et la réalisation d'une action. L'évaluation concerne les moyens mis en œuvre, les procédures utilisées, et les résultats constatés.

**Indicateur.** Un indicateur est un élément d'appréciation qualitatif ou quantitatif. C'est un outil de mesure permettant d'obtenir des données concrètes et observables

et de renseigner de façon objective un phénomène étudié.

**Presqu'accident.** Un presqu'accident est un événement imprévisible et soudain qui n'entraîne aucun dégât humain. Ils doivent être considérés parce qu'ils permettent d'analyser le fonctionnement du système de sécurité et de remettre l'accent sur l'intérêt de l'action de prévention en matière de sécurité.

**Prévention.** Ensemble de mesures visant à empêcher la maladie ou l'accident d'apparaître ou permettant de les dépister en amont. Exemple de mesures préventives :

- intervention médicale,
- contrôle de l'environnement,
- mesures législatives, financières ou comportementalistes. On ne peut envisager une prévention efficace sans la participation active des salariés. Chacun doit s'approprier cette question.

**Prévention collective.** Elle consiste à cesser ou limiter l'exposition

à une situation dangereuse pour l'ensemble des salariés.

**Prévention individuelle.** Elle permet de protéger une personne aux différents risques auxquels elle est exposée. Exemple : port d'EPI (Équipement de protection individuelle) ou suivi médical renforcé.

**Probabilité d'occurrence.** Elle dépend de la fréquence et la durée d'exposition à une situation, de l'existence d'un événement déclenchant et de la possibilité d'éviter ou de limiter le dommage.

**Risque.** Eventualité de survenue d'un dommage entre un travailleur et un danger auquel il peut être exposé.

**Santé.** Selon la charte d'Ottawa : « la santé est l'équilibre et l'harmonie de toutes les possibilités de la personne humaine (biologiques, psychologiques et sociales). Ce qui exige, d'une part, la satisfaction des besoins fondamentaux de l'Homme qui sont

---

qualitativement les mêmes pour tous les êtres humains, d'autre part, une adaptation sans cesse remise en question de l'Homme à son environnement en perpétuelle mutation ». Organisation mondiale de la santé. Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé. Genève : OMS 1986.

**Sécurité.** Processus permettant de limiter à un niveau acceptable les risques de dommages corporels ou matériels.

**Unité de travail.** La notion «unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations diverses de travail présentant les mêmes caractéristiques. Son champ peut représenter un poste de travail ou plusieurs postes de travail ou un domaine d'activités présentant les mêmes caractéristiques.



Achévé d'imprimer en avril 2012.  
Ce guide est composé en  
Fedra Sans et en Gotham sur du papier  
Creator Silk 135g pour l'intérieur  
et Creator Silk 300g pour la couverture  
(PEFC, ISO 14001, ISO 9001, EMAS).

