

Travail & CHANGEMENT

Plan de santé au travail 2 : les nouveaux enjeux de la prévention

- document unique
- plan d'action
- projet durable

INTERVIEW
du ministre
du Travail
P. 6

ARGUMENTS (P. 4 à 8)
Olivier Carle, (CFTC),
Isabelle Guélou (FO),
Georges Texier (CGPME),
Xavier Darcos
(ministre du Travail)
Daniel Lejeune (COCT),
Philippe Dole (Igas)
et Pierre Sampietro (Direccte LR)

CÔTÉ ENTREPRISES (P. 9 à 13)

Services

**Doris, la prévention
en chantiers**

Industrie

Tout pour isoler... l'usure

Promotion du tourisme

La prévention tient la route

Automobile

Coup de frein sur les TMS

Services à la personne

**En terminer avec l'aide
à tous prix**



Plan de santé au travail 2 : les nouveaux enjeux de la prévention

• document unique • plan d'action • projet durable

Le second plan de santé au travail entend entériner les progrès accomplis ces dernières années en portant les efforts sur la prévention. Impliquant les salariés et leurs représentants, il nécessite le plein investissement des entreprises qui doivent apprendre à l'intégrer dans tous leurs projets.

C'est une nouvelle ère de la prévention des risques professionnels qui s'ouvre. Après la décennie 2000-2010, marquée par l'émergence d'un important arsenal législatif – avec, en 2001, l'obligation d'évaluer les risques dans un document unique (DU) et, entre 2005 et 2009, le premier plan de santé au travail –, la seconde décennie doit s'orienter vers une consolidation de la prévention. Voici donc venu le temps du PST2, le plan de santé au travail n° 2, que le ministre du Travail, Xavier Darcos (voir interview page 6) souhaite plus proche des préoccupations des TPE et PME en matière de prévention, plus déterminé face à des

risques nouveaux ou mieux identifiés, plus rigoureux dans le suivi et la définition d'indicateurs liés à ces nouveaux risques. Le PST2 sera, jusqu'en 2014, la prochaine feuille de route de tous les acteurs de la prévention, préparée notamment autour du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), ex-Conseil de prévention

rent). La première étape consiste donc à répertorier tous ces risques dans un document unique d'évaluation, risques psychosociaux compris : « Il a fallu quelques années pour que les TMS soient enfin pris en compte dans le document unique, constate Pascale Merciéca, chargée de mission du département Santé et travail



« Le document unique doit aussi et surtout être la base de l'élaboration d'un plan d'actions visant à améliorer la santé des salariés. »

Pascale Merciéca, coordinatrice de ce dossier (département Santé et travail de l'Anact)

Risques professionnels : de quoi s'agit-il ?

Il n'est pas rare que risque et danger soient deux concepts considérés comme synonymes alors qu'il existe une nuance importante entre les deux. Si le danger caractérise un état (propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail ou d'une situation particulière), le risque, lui, relève d'une dynamique : il est la conséquence potentielle du danger sur la personne. Il peut y avoir risque sans danger : une organisation du travail peut, à travers plusieurs dimensions (rythme soutenu, autonomie trop ou insuffisamment grande...), porter atteinte à la santé. Elle doit donc être analysée pour démontrer dans le contenu même du travail les risques qu'elle comporte.

des risques professionnels. Au-delà du changement de nom et des nouveaux dispositifs proposés (voir interview page 7), il s'agit de mieux accompagner entreprises et préventeurs et de faire évoluer leur approche de la prévention. Ce qui a pu en effet hier leur apparaître comme des obligations légales à remplir doit aujourd'hui constituer des méthodes et outils efficaces dans la lutte contre tous les risques, en évitant que la prévention ne soit qu'un coup d'épée dans l'eau.

→ Une mise à jour permanente du document unique

Si les risques dits « classiques » demeurent (risques physiques liés à des dangers matériels...), d'autres, moins faciles à cerner, sont apparus, ou deviennent davantage visibles aux yeux de la société. Mêlés à une montée des exigences de qualité et de productivité, ils peuvent être plus graves pour les salariés, plus nuisibles pour les entreprises que ne le sont les risques classiques (qui, eux, perdu-

de l'Anact. Aujourd'hui, cela se pratique presque naturellement. Il faut refaire ce même cheminement avec le stress et les risques psychosociaux. À condition de prendre en compte les conditions réelles auxquelles sont exposés les salariés et de partir des situations de travail. »

Pascale Merciéca est également coauteure avec Catherine Pinatel, chargée de mission de l'Aract Languedoc-Roussillon, d'*Agir sur la prévention des risques professionnels. Du document unique au plan d'actions*. Dans cet ouvrage, elles insistent en premier lieu sur le rôle du document unique, assimilé à la rampe de lancement d'une action plus complète de prévention : « Concevoir le document unique, c'est mettre à plat l'ensemble des risques de l'entreprise, cerner l'ensemble des populations au travail en déterminant des unités de travail. Pour n'oublier aucun risque tout en disposant d'un vrai outil de pilotage qui permet de réaliser une cartographie des risques et des populations exposées. Et de garder également une trace de l'évolution des expositions des salariés. Le document unique doit

aussi et surtout être la base de l'élaboration d'un plan d'actions visant à améliorer la santé des salariés. »

→ La prévention, projet d'entreprise

Un déménagement de bureaux, une nouvelle organisation du travail, des nouvelles machines, des changements de métiers... tout cela est envisageable, mais en ayant pris la mesure des risques que cela implique pour les salariés. Il ne s'agit pas de renoncer mais d'anticiper pour mieux accompagner, d'intégrer le plus possible en amont la préoccupation des risques dans l'activité de travail, d'en mesurer les conséquences

minantes et permettent de réduire significativement les risques (voir infographie). Toute cette démarche n'a de légitimité que si elle s'inscrit dans le temps », expliquent Pascale Merciéca et Catherine Pinatel.

→ Une démarche nécessairement pérenne

La pérennité de la démarche : voilà ce qui permettra de poser la prévention comme un acte fort, voire fondateur pour l'entreprise. « L'enjeu de la prévention est de s'installer durablement dans l'entreprise, de faire en sorte que les actions se déroulent dans un continuum régulier, poursuivent-elles. La mise à jour du document unique



« L'enjeu de la prévention est de s'installer durablement dans l'entreprise, de faire en sorte que les actions se déroulent dans un continuum régulier. »

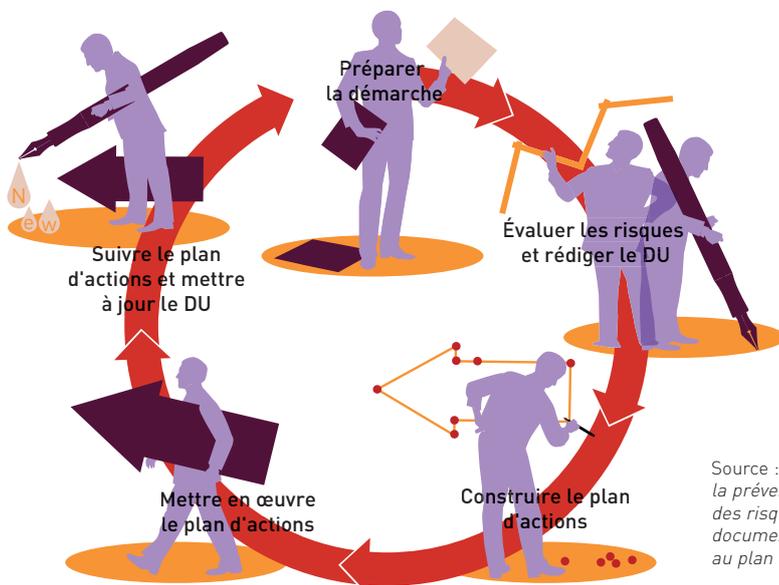
Catherine Pinatel, coordinatrice de ce dossier (Aract Languedoc-Roussillon)

en concertation avec les personnes concernées : les salariés eux-mêmes, mais également leurs représentants. La prévention ne doit pas seulement être une affaire de spécialistes mais bien s'inscrire dans le dialogue social des entreprises. Il s'agit là de considérer la prévention comme étant en soi un vrai projet d'entreprise, tout en intégrant systématiquement à tous les nouveaux changements. Une entrée à deux niveaux qui installe la prévention dans l'entreprise. Pour y parvenir, il n'existe pas de recette miracle mais des principes qui posent une démarche concrète en cinq étapes (voir fiche page 14) : « Il faut un cheminement cadré. Cinq grandes étapes, en amont et en aval du document unique, sont déter-

et du plan d'action porte cette ambition, mais elle peut-être insuffisante pour tenir un haut niveau d'engagement. La question générale du pilotage de la prévention dans l'entreprise se pose donc, avec des indicateurs fiables, tant rétrospectifs que prospectifs. » C'est bien là-dessus que les entreprises ont besoin d'être accompagnées, notamment grâce à un outil de diagnostic santé-travail qui croise les dimensions populations (à savoir : qui est exposé ?) et conditions d'exposition aux risques (par la question : comment est-on exposé ?). Le Réseau Anact souhaite le créer pour célébrer les 30 ans des CHSCT en 2012.

Béatrice Sarazin (rédactrice en chef)

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Source : Agir sur la prévention des risques : du document unique au plan d'actions.



ÉDITORIAL

Jean-Baptiste Obéniche,
directeur général
de l'Anact

Pourquoi faut-il prévenir les risques professionnels ? Parce que le travail est porteur de dangers et de risques aux conséquences lourdes pour les salariés comme pour les entreprises. Organisation, moyens techniques et humains, politiques sociales : prévenir les risques professionnels, c'est agir le plus en amont possible sur les conditions de réalisation de l'activité. Mais prévenir, c'est aussi – avant tout ? – une démarche à ancrer dans la culture de l'entreprise. Par la santé des salariés d'abord, préservée

« Prévenir, c'est aussi – avant tout ? – une démarche à ancrer dans la culture de l'entreprise. Par la santé des salariés d'abord, mais aussi par la santé économique. »

des risques, bien sûr, mais également porteuse de bien-être, qui devient une ressource de l'organisation et un levier de performance. Par la santé économique aussi, gage pour l'entreprise de durer, en approchant la performance de haut niveau dans une logique de pérennité, sans artifices « dopants ». La recherche de résultats à court terme à tout prix a atteint ses limites. La crise d'aujourd'hui montre qu'elle s'est trop souvent obtenue au détriment de la santé des salariés et, *in fine*, de l'entreprise elle-même : dirigeants et salariés font désormais le constat que la santé est le mot clé de l'entreprise du XXI^e siècle.

Quand les régions se mesurent au risque

Trois présidents d'Aract reviennent sur les avancées réalisées en matière de prévention des risques. Côté difficultés, si la mise en place du PST2 est porteuse d'espoir, le chemin semble encore long pour faire passer celle-ci dans les esprits. Car les contraintes en matière de prévention doivent d'abord être dépassées...

Le point de vue **des partenaires sociaux** Propos recueillis par Béatrice Sarazin



OLIVIER CARLE,
président d'Act Méditerranée
(Aract Paca), CFTC (Confédération
française des travailleurs chrétiens)

Comment la prévention des risques dans les entreprises de la région Paca s'organise-t-elle ?

Depuis 2004, nous avons mené beaucoup d'actions collectives pour avoir une approche des risques par secteur et par entreprise, en alternant temps d'accompagnement collectifs et individuels. Cela nous a permis de toucher une quinzaine de branches, des services à la personne à l'industrie agroalimentaire, en passant par la plasturgie ou les métiers du nautisme... Nous avons aussi la volonté d'inscrire davantage notre action auprès des TPE-PME, moins bien outillées. Nous leur proposons donc une approche de la prévention facilement accessible par des fiches pratiques, guides, films... Récemment, un club d'entreprises autour des TMS a vu le jour, à la demande de dirigeants qui ont saisi l'importance de la prévention dans ce domaine.

Comment percevez-vous le nouveau plan de santé au travail ?

Nous manquons d'informations et de visibilité, donc ne savons pas encore comment le mettre en œuvre dans notre région... Ce sera l'un de nos chantiers de 2010. Pour l'heure, nous traitons prioritairement la

problématique des TMS et restons très prudents face aux demandes d'intervention autour du stress et des risques psychosociaux. Ceci afin de ne pas être instrumentalisés par les entreprises et devenir un alibi qui leur permettrait de dire qu'elles se préoccupent du problème.

Le document unique peut-il être autre chose qu'une obligation ?

Soyons honnête... Le DU n'est pas un dispositif compris par les entreprises : elles ne voient pas en quoi il peut leur être utile. L'Aract est souvent sollicitée par des entreprises qui souhaitent que nous rédigeons leur DU. Or, ce n'est pas notre travail. Mais cela signifie qu'il faut simplifier cet outil et le rendre plus compréhensible. Je pense que, en termes d'enjeux, les choses ont été prises à l'envers : en l'absence d'une culture de la prévention déjà bien implantée, comment demander aux gens qu'ils comprennent que le DU est utile ? Les entreprises commencent seulement à se préoccuper de problématiques comme celle des TMS... On ne peut qu'espérer que ce soit l'un des prochains objectifs du PST2.

Comment percevez-vous le dialogue social en Paca autour de ces enjeux ?

Il existe des spécificités locales mais, au sein de l'Aract, le dialogue social est de haut niveau, avec des gens très impliqués dans l'amélioration des conditions de travail. Notre objectif : que ce soit compris et assimilé par le plus grand nombre. Notre volonté est forte que l'amélioration des conditions de travail ne soit pas un outil pour des scientifiques des res-

sources humaines, mais bien une approche aidant salariés et employeurs. Le conseil d'administration est donc très attentif à rendre ce que nous réalisons le plus audible possible. Le Réseau Anact a une mission de service public : il doit se mettre au niveau de ceux qui vivent le travail, c'est-à-dire le public.



ISABELLE GUÉROU,
présidente de l'Aract Aquitaine,
FO (Force ouvrière)

Comment la prévention des risques dans les entreprises d'Aquitaine s'organise-t-elle ?

Quatre-vingt-dix-huit pour cent des entreprises aquitaines sont des TPE-PME : nous avons donc une multitude de structures à toucher et à sensibiliser au sujet. Le budget alloué à l'Aract pour la prévention des risques est en diminution. En dehors du Fact (Fonds d'amélioration des conditions de travail), que l'Aract Aquitaine peut mobiliser, nous ne disposons pas de moyens financiers suffisants. Par conséquent, nous nous inscrivons davantage dans l'innovation et

GEORGES TEXIER,
président de l'Aract Haute-Normandie,
CGPME (Confédération
générale du patronat des petites
et moyennes entreprises)



L'Aract Haute-Normandie anime un observatoire régional des pratiques sociales : comment le sujet prévention des risques s'y inscrit-il ?

L'observatoire régional des pratiques sociales a été créé il y a neuf ans par la volonté des partenaires sociaux. Dans ce cadre, l'Aract Haute-Normandie organise chaque année la Journée de l'observatoire des pratiques sociales. C'est un lieu de discussions et de débats entre partenaires sociaux, préventeurs et acteurs d'entreprise. Il dégage des apports théoriques pour faire avancer l'ensemble des problématiques concourant à l'amélioration des conditions de travail et, comme son nom l'indique, permet des échanges de pratiques. Nous venons, par exemple, de partager un temps fort cette année autour de la prévention des troubles musculo-squelettiques, avec des représentants du secteur de la coiffure, qui sont venus témoi-

gner. Dès le lendemain, nous avons pu informer la Région du travail réalisé par cette branche professionnelle et de l'intérêt de transposer ces bonnes pratiques dès l'apprentissage dans les CFA.

Comment percevez-vous le nouveau plan de santé au travail dont il existe une déclinaison régionale ?

Il est évident que le travail mené par l'Aract et l'observatoire va beaucoup apporter à ce plan. Les partenaires sociaux sont présents dans de nombreuses autres structures et organismes, et ce que nous entendons au sein de l'observatoire nourrit notre réflexion auprès des autres instances : c'est un cercle vertueux.

Le document unique peut-il être autre chose qu'une obligation ?

Nous l'avons mis en œuvre dans l'entreprise que je dirige, dont le métier est la formation professionnelle. Nous sommes plutôt concernés par des questions liées au comportement des stagiaires, qui ne sont pas des risques de nature physique ou dus à l'utilisation de machines. Je ne peux pas dire que cela soit facile pour les chefs d'entreprise de réfléchir à cela, surtout en ce moment. La crise « polluée » toutes les réflexions de cette nature. Les TPE-PME n'ont pas forcément licencié

– elles ont même plutôt gardé leur personnel en asséchant leur trésorerie. Leur priorité est de remplir le carnet de commandes. Nous sommes aussi dans une période où nous devons répondre à beaucoup d'obligations contraignantes, comme celles concernant les personnes handicapées, les plans seniors... Il faut le faire, certes, mais c'est difficile à suivre.

Comment percevez-vous le dialogue social en Haute-Normandie autour de ces enjeux ?

Il existe un vrai dialogue social au sein de l'Aract, avec des débats sur des sujets qui ne sont pas toujours faciles. Mais je ne serai pas aussi affirmatif sur la qualité de ces relations en dehors de l'Aract ! Il me semble que les partenaires sociaux n'ont pas encore toute la place qu'ils devraient tenir au niveau territorial. Mais les choses avancent. Grâce à l'observatoire, nous cheminons par l'exemple. Nous devons continuer à sensibiliser. Ce n'est jamais fini, car les conditions de travail sont en constante évolution. Enfin, une nouvelle génération de chefs d'entreprise arrive : elle est beaucoup plus sensible et réceptive au management de l'entreprise prenant en compte l'amélioration des conditions de travail. Cela peut nous aider considérablement à faire bouger les lignes dans les années à venir.

le transfert de méthodologies : l'innovation passe, par exemple, par la création de Muska, tout nouvel outil de simulation destiné aux TPE pour prévenir les troubles musculo-squelettiques. Sur le plan de la communication, par le biais de guides, colloques, films ou plate-forme pour les consultants, de nombreuses actions ont été menées cette année sur le thème des risques psychosociaux et des maladies chroniques évolutives.

Comment percevez-vous le nouveau plan de santé au travail dont il existe une déclinaison régionale ?

Le PST2 comporte des perspectives intéressantes puisqu'il va toucher notre tissu d'entreprises. La difficulté reste, encore et toujours, celle des moyens alloués. Il faut que nos partenaires financeurs aient la même approche. Au niveau régional, chacun est motivé pour réaliser le maillage, mais nous n'avons pas encore mis de méthode en place. Cependant, nous programmons déjà différents travaux : une

convention avec l'université de Bordeaux pour avancer sur le volet de la recherche et de la simulation, ou encore des travaux sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale, sur la prévention des risques dans le secteur des services à la personne, etc.

Le document unique peut-il être autre chose qu'une obligation ?

C'est certain. Il y a eu un défaut de communication autour du DU, et le message sur l'amélioration des conditions de travail n'est pas suffisamment passé. Seule l'obligation a prévalu alors que l'évaluation des risques constitue une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise : agir sur la prévention des risques professionnels, c'est mettre en place une démarche globale. Peut-être devons-nous être plus clairs sur les termes et les objectifs qu'il y a derrière, être très concrets, en montrant l'intérêt d'un plan d'action, d'une mise à jour du DU pour reposer à intervalles

réguliers les nouveaux enjeux de l'entreprise. On a imposé, sans donner de moyens et sans expliquer. Cela pourrait être un objectif du PST2.

Comment percevez-vous le dialogue social à l'Aract Aquitaine autour de ces enjeux ?

Les organisations syndicales et patronales sont sur la même longueur d'onde. Il n'y a pas de difficulté à travailler ensemble, et l'ambiance est consensuelle autour du fil rouge que constitue l'amélioration des conditions de travail : c'est un élément fort de la performance de l'entreprise. On en revient au problème des moyens, notamment dans les TPE-PME quand il n'y a pas d'instances représentatives. De plus, la crise actuelle est un élément perturbateur : les entreprises tentent de s'en sortir sur le court terme. Il faudrait réaliser une cartographie de terrain et agir par l'exemple pour aider les entreprises qui s'en sortent le moins bien.

Les conditions de travail, enjeu majeur des années à venir

Xavier Darcos, ministre du Travail, et Daniel Lejeune, du Conseil d'orientation des conditions de travail, reviennent sur la transition qui s'opère du PST1 au PST2. Avec la volonté affirmée de continuer et d'améliorer l'élan donné il y a cinq ans maintenant.

Le point de vue **des invités du réseau Anact** Propos recueillis par Béatrice Sarazin

XAVIER DARCOS,
ministre du Travail,
des Relations sociales,
de la Famille et de la Solidarité



Quel bilan tirez-vous du premier plan de santé au travail ?

La politique de santé au travail est un enjeu majeur pour des millions de salariés. C'est une priorité de l'action de mon ministère. Ce premier plan 2005-2009 a permis de donner une visibilité politique aux démarches de prévention des risques professionnels, en affichant des priorités claires, en améliorant le champ de la connaissance et en renforçant les moyens d'intervention de l'administration du travail. C'est un effort qui doit être poursuivi et c'est la raison pour laquelle nous nous sommes engagés dans la mise en place d'un deuxième volet du plan santé au travail.

Quels objectifs fixez-vous au PST2 ?

Il y a un objectif général, celui de réhabiliter le travail, à la fois comme source d'épanouissement personnel mais aussi de progrès collectif et de performance des entreprises. Cela passe par trois grands objectifs. D'abord, nous voulons diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il n'est pas acceptable que

plus d'une personne par jour soit victime d'un accident mortel du travail ou que plus de 13 % de la population active soient exposés à au moins un agent cancérigène. Ensuite, je veux développer une politique de prévention active des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui permettra, par exemple, d'arrêter la progression des troubles musculosquelettiques qui ont entraîné 7,5 millions de journées de travail perdues et engendré 737 millions d'euros de coût de réparation à la branche accident du travail en 2007.

Enfin, je suis déterminé à prolonger et inscrire dans la durée les actions engagées avec le plan stress annoncé le 9 octobre 2009 pour prévenir les risques psychosociaux et faire en sorte qu'ils fassent l'objet d'une meilleure prise en

« Je veux développer une politique de prévention active des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. »

compte dans les entreprises, afin de mieux identifier les services ou les salariés en difficulté. Je ne me résous pas à ce que le travail puisse être présenté comme une source de souffrance. Et lorsqu'il est perçu comme tel, alors nous devons en chercher les causes et y remédier.

Quels moyens concrets peuvent-ils être mis en œuvre pour prévenir et non plus guérir le travail ?

Il existe aujourd'hui un consensus sur la nécessité de renforcer les efforts de prévention, notamment dans le domaine des risques psychosociaux, de l'emploi des seniors ou de l'usure professionnelle.

Concrètement, cela passe par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation vers les entreprises ou les travailleurs, par le développement de la formation à la prévention des risques, par la mutualisation des bonnes pratiques observées dans les entreprises, ou encore par la diffusion d'outils de prévention directement et facilement utilisables par tous les acteurs du monde du travail.

Quelle place réservez-vous au Réseau Anact dans ce dispositif ?

Le Réseau Anact est un acteur incontournable, notamment sur des risques – risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques – qui mettent en lumière les problématiques de l'organisation du travail et de certains modes de manage-

ment. Son appui aux entreprises pour le diagnostic et la mise en œuvre de solutions innovantes est essentiel si l'on veut donner une portée pratique à la politique de prévention. C'est bien l'ambition du PST2, qui a pour objectif de faire reculer les risques, par une démarche pragmatique d'aide aux entreprises. Je voudrais aussi souligner un point qui me semble crucial dans la réussite du PST2 : il s'agit de la coordination des acteurs locaux de la prévention (Aract, Carsat, comités régionaux de l'OPPBT...). À cet égard, la participation du Réseau Anact à la définition d'une offre de services conjointe, comme cela se pratique dans certaines régions, est un exemple à développer.

Le COCT succède au Conseil supérieur de prévention des risques professionnels (CSPRP) : quelles sont les différences entre ces deux entités ?

Le COCT est constitué de deux formations : une commission générale (fusion du CSPRP et de l'ancienne Commission nationale d'hygiène et sécurité au travail en agriculture) et, grande nouveauté, un comité permanent. Il porte différentes ambitions : débattre des orientations des politiques, conduire des réflexions approfondies sur des sujets difficiles, en s'efforçant de dégager du consensus et en invitant l'ensemble des participants à aller au-delà de leurs postures habituelles. Ceux-ci sont issus des institutions travaillant sur la santé au travail (comme la Cnamts et la CCMSA, l'Anact, l'INRS, l'OPPBTP, les agences telles que l'Afsset ou l'INVS...), les organisations syndicales et patronales représentatives au plan national, des associations de victimes.

Que signifie réellement le changement de nom ?

Le COCT s'inscrit dans une approche plus globale de la santé au travail et des conditions de travail. Cela recouvre les préventions primaire, secondaire et tertiaire, la recherche et les conditions de travail, la prise en compte de la parole des acteurs d'entreprises et des salariés. Il s'agit là d'une ambition politique très forte issue des conférences nationales tripartites sur les conditions de travail.

Le COCT dépend du ministère du Travail : peut-il réellement rendre des avis indépendants ?

Nous vivons une relative indépendance : l'équipe permanente du COCT est constituée de fonctionnaires. Nous avons une triple loyauté vis-à-vis du cabinet du ministre du Travail (président du comité permanent), de la Direction générale du travail (DGT) et des acteurs du comité permanent, partenaires sociaux et associations de victimes.

Avez-vous les moyens de vos ambitions ?

En 2009, nous étions trois permanents, mais à temps partiel. Nous venons de recruter un cadre à temps complet, qui sera mon adjoint, ce qui est un premier renforcement important. Notre budget 2010 s'élève à 200 000 euros, c'est assez

DANIEL LEJEUNE,
secrétaire général du Conseil
d'orientation des conditions
de travail (COCT)



conséquent. Il faut surtout que les partenaires sociaux nous suivent et que nous ne soyons pas dans une logique de faire le travail à leur place.

Le COCT a notamment travaillé en 2009 sur le PST2. Comment vous y êtes-vous pris ?

Nous avons d'abord tiré les enseignements de l'évaluation du PST1. À partir de juillet, trois groupes de travail ont mené leur réflexion. Les présidents et rapporteurs ont réellement pris en charge les sujets de fond qu'ils avaient à creuser, en toute indépendance. Ils ont même parfois refusé certaines propositions du secrétariat général... ce qui est tout à fait le type de réactions que nous désirions susciter. La DGT et le cabinet du ministre ont reçu les rapports des trois groupes pour finaliser le plan (*voir encadré*). Originalité du PST2 : tous les publics sont visés, les trois fonc-

tions publiques, les travailleurs indépendants et le secteur privé.

Comment va-t-il se décliner en régions ?

Il le sera à travers des plans régionaux auxquels seront associés les comités régionaux de prévention des risques professionnels. Avec un outil important : les conventions unissant les services de santé au travail avec les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ex-DRTEFP) et Carsat (acronyme des nouvelles caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, ex-Cram).

Que va faire le COCT en 2010 ?

Nous réaliserons des rapports sur des sujets de fond définis par le comité permanent et établirons une première synthèse sur l'évolution des conditions de travail, de manière prospective et dynamique. Elle sera annuelle. Le COCT s'intéressera également à l'expérimentation de la traçabilité des expositions professionnelles, et une de ses commissions sera consultée sur le projet de loi de réforme des services de santé au travail, en 2010. Enfin, nous comptons bien participer au suivi du PST2 et donner toute la mesure à notre activité.

Les préconisations du COCT pour le plan de santé au travail

Le COCT a rendu ses avis et préconisations sur le PST2 le 15 décembre dernier. Trois groupes ont restitué le fruit de leur travail dans trois rapports autour de différents thèmes forts :

- 1 « L'amélioration de la connaissance en santé au travail » comme priorité politique et sociale, avec un important effort financier à fournir : mise en place d'une instance de débat et de suivi au sein du COCT, systématisation de la valorisation des connaissances, mise à disposition d'informations concrètes et facilement accessibles aux TPE-PME, meilleur niveau de connaissances des managers et des préventeurs, meilleure connaissance de la culture en santé au travail.
- 2 « La contribution au suivi et à l'évaluation du PST2 en vue de la construction d'un tableau de bord » : proposition de 58 indicateurs qui devront converger vers des indicateurs intermédiaires permettant de définir des engagements politiques et de donner une lisibilité au PST2, document de suivi annuel rendu public sur le PST2, comité d'évaluation du PST2.
- 3 « L'approche de la prévention dans les TPE et PME » : proposition d'une année consacrée à la santé au travail comme grande cause nationale, prise en compte du vieillissement des salariés et de l'usure au travail, déclinaison de mesures responsables au regard des risques professionnels par les maîtres d'ouvrages publics et privés et les entreprises donneuses d'ordres, état des lieux des aides financières mobilisables pour la prévention des risques professionnels.

Ces rapports sont téléchargeables sur

www.travail-solidarite.gouv.fr/ministere/conseil-orientation-conditions-travail-coct/

Inerties face à la prévention des risques : trouver la bonne recette

À l'échelon départemental, à l'exemple de la Lozère, comme à l'échelon national, la constatation est la même : la notion de prévention des risques ne passe pas encore bien dans les esprits. Une amélioration des outils mis en place s'impose donc...

Le point de vue **des invités du réseau Anact** Propos recueillis par Muriel Jaouën (journaliste)

PHILIPPE DOLE,
inspecteur à l'inspection
générale des affaires
sociales (Igas)



Vous allez publier avec Pierre de Saintignon, inspecteur général de l'Igas, un rapport sur l'évaluation des risques professionnels dans les TPE-PME. Quel bilan faites-vous de la situation ?

Par-delà certains constats plutôt négatifs sur le terrain – difficulté de suivre et d'évaluer les politiques en œuvre au sein des PME, mais aussi d'assurer pleinement les missions de contrôle et de conseil –, les bonnes pratiques se multiplient et gagnent en visibilité.

Quelles sont vos principales préconisations ?

Commençons par généraliser ce qui marche bien. Que constate-t-on ? Que ce qui fonctionne, c'est le conseil de proximité, ce à quoi les chefs d'entreprise et les salariés peuvent s'identifier. Il faut donc développer des outils adaptés aux métiers et un langage « parlant » pour le terrain. Le service de santé au travail s'avérant ici un excellent interlocuteur, il convient donc de le consolider. L'inspection du travail joue également un rôle important. De même, il serait pertinent de solliciter la carte professionnelle : pourquoi ne pas nommer des délégués de branche, qui viendraient visiter les entreprises afin de les conseiller et de les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique de prévention ?

Ne faut-il pas sensiblement augmenter les moyens affectés aux dispositifs et aux actions de prévention ?

L'évaluation des risques dans les TPE-PME doit être réaffirmée comme une priorité. Mais l'urgence n'est pas tant dans une augmentation significative des moyens publics ou privés que dans un meilleur ciblage des interventions. Cela ne se fera que si l'on améliore

l'articulation entre les différents acteurs du champ santé-travail (STT, médecins, préventeurs...). Les coordinations doivent se décider au niveau national, ce qui garantira un meilleur dialogue entre les échelons national et régional. Sur le plan opérationnel, il faut modifier les rapports de masse entre les équipes et les cibles, donc renforcer les effectifs affectés aux PME.

Autrement dit recruter... Mais avec quel argent ?

Nous proposons d'étudier des modes d'incitation pour les entreprises et de fixer des indicateurs de performance pour les services de santé au travail. Un système de bonus-malus. En instituant, par exemple, une surcotisation de 3 % pour les entreprises qui n'auraient pas déclaré le document unique au service de santé au travail, on pourrait dégager les moyens nécessaires au recrutement, étoffer les services de santé au travail et déployer davantage de ressources sur le terrain des PME. Par ailleurs, ce système aurait pour vertu de capitaliser les bonnes pratiques et de créer une dynamique.

PIERRE SAMPIETRO,
directeur de l'unité territoriale de la Lozère,
Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Languedoc
Roussillon (Direccte LR)

Vous avez lancé une offre de formation à la prévention des risques professionnels dédiée aux délégués du personnel. Y avait-il un manque ?

À partir du début des années 2000, les délégués du personnel [DP] se sont vus octroyer les mêmes droits que les membres des CHSCT. Or, si pour ces derniers l'offre de formation était bien présente – tant du côté des acteurs institutionnels que des organismes privés –,

elle était inexistante côté DP. La Direction régionale du travail, en collaboration avec les directions départementales et l'Aract, cheville ouvrière du projet, a donc construit un dispositif de formation ainsi que des outils adaptés aux besoins spécifiques des DP, plus particulièrement au sein des TPE-PME. Mais aujourd'hui, il nous faut bien constater que, si l'offre existe, la demande, quant à elle, n'est pas au rendez-vous.

Comment susciter cette demande ?

Différentes actions d'information en direction des entreprises et des partenaires sociaux ont été conduites. Elles se sont avérées insuffisantes. Nous envisageons pour 2010 des rencontres avec les DP par bassin d'emploi ou par département, afin de présenter le dispositif de formation et son utilité. Par ailleurs, l'Aract, en collaboration avec nos services, est en train de créer une offre dédiée aux chefs d'entreprise, public décisif en matière de prévention des risques professionnels dans les PME. Ces formations figurent parmi les priorités du plan régional de santé au travail en application du PST1. Elles devraient rester prioritaires dans le cadre du PST2. Enfin, l'Aract, toujours en partenariat avec nos services, anime et forme l'ensemble du réseau des formateurs, en encourageant notamment les échanges de pratiques et d'outils.

Une démarche de proximité, en quelque sorte...

Avec une approche délibérément pragmatique. Les délégués du personnel et les chefs d'entreprise sont non seulement nombreux à mal connaître la législation en matière de risques professionnels, mais ils ont également des difficultés à la comprendre. Il est essentiel d'être au plus près de leurs besoins. Nous avons d'ailleurs créé, au plan régional puis départemental, des formations spécialisées, l'une portant sur les risques à effets différés – les risques chimiques, extrêmement méconnus – l'autre sur les risques psychosociaux.

Le recours aux entreprises extérieures sur des sites industriels, notamment classé Seveso, augmente le risque d'accident du travail. En rédigeant, en amont du plan de prévention, un document dit de « préparation sécurité », la démarche opérationnelle Doris entend lutter contre cette tendance.

Doris, la prévention en chantiers

Lorsque l'entreprise Actemium intervient sur un site industriel – souvent pour des opérations de maintenance en électricité –, elle côtoie *de facto* des métiers différents et un environnement de travail qui ne lui est pas forcément familier. C'est le lot de nombreuses sociétés extérieures auxquelles font appel des entreprises donneuses d'ordres. Actemium a ceci de particulier qu'elle compte un certain nombre d'établissements classés Seveso seuil haut, parmi ses clients. « Nous fai-

→ ACTEMIUM

Secteur : services

Activité : accompagnement des industries dans la modernisation et l'amélioration de la performance de leurs sites

Effectifs : 55 salariés

Région : Aquitaine

sion à l'Aract Aquitaine. Les premières discussions peinent à aborder des points sécurité qui sont rarement transmis. » Le nouveau document, dit de « préparation sécurité », est, quant à lui, censé accompagner l'offre for-

60 ans : notre souci est que, au moment de la retraite, ils partent dans des conditions physiques normales. »

« Pour la prévention des populations, nous regardons plutôt les personnes que les risques. Cela demande une réflexion particulière de l'entreprise », relève Xavier Merlin. Dans cette optique, Actemium s'attache à mieux prendre en compte le critère de l'âge dans la planification des tâches. Elle évite, par exemple, d'appeler des salariés de plus de 55 ans pour des dépannages qui demandent de se lever à 4 heures le matin, ou pour des chantiers qui requièrent de passer la journée en haut d'une nacelle. Car si les personnels peuvent exercer leur droit de retrait, ils ne perçoivent pas toujours leurs limites. Et c'est bien souvent dans ce cas que la situation de danger peut survenir. ■

@CONTACT
Xavier Merlin,
Aract Aquitaine
x.merlin@anact.fr



« Cela m'intéressait de travailler en amont du plan de prévention : c'est là que se gagne une affaire. » Gilles de Saint-Germès, chef d'entreprise

sons partie du groupe Vinci, qui s'est toujours fortement engagé dans le domaine du développement durable, précise Gilles de Saint-Germès, chef d'entreprise. Ce qui recouvre aussi la santé et la sécurité de nos salariés. »

Les points sécurité rarement transmis

De ce fait, Actemium a à son actif un long historique dans le domaine de la prévention des risques. La société a, par exemple, beaucoup travaillé sur le matériel, l'équipement ou encore l'organisation. C'est donc tout naturellement qu'elle s'est portée volontaire pour contribuer à la démarche Doris (voir encadré). « Cela m'intéressait de travailler en amont du plan de prévention, car c'est là que se gagne une affaire », précise Gilles de Saint-Germès. De fait, tel qu'il est actuellement conçu, ce plan intervient une fois le contrat signé, et mentionne avant tout des obligations liées au code du travail. « Les risques technologiques sont souvent oubliés à cette étape là, regrette Xavier Merlin, chargé de mis-

mulée par les sous-traitants après la visite de l'entreprise pour analyser les travaux à exécuter. « Ainsi, le client peut valider que l'entreprise a bien anticipé l'organisation du chantier, et a pris en compte les différents risques », explique Gilles de Saint-Germès, qui, en outre, y perçoit le moyen de conserver une trace de cette approche sécurité menée en amont.

La personne avant tout

Actemium expérimente depuis un an cette démarche opérationnelle, mais ne s'est toutefois pas arrêtée à cette étape. « Nous souhaitons mener une démarche globale en termes de santé », indique Gilles de Saint-Germès, qui a demandé, dans le cadre du plan seniors, l'appui méthodologique de l'Aract. « Je cherche à mettre à profit cette obligation légale pour travailler sur certains aspects comme la pénibilité, poursuit-il. Les employés de notre entreprise travaillent sur des chantiers et se voient demander une grande mobilité ainsi que de la réactivité. Et nous devons les mener au-delà de

Caroline Delabroy (journaliste)

Pour une vision globale des risques

Initiée après la catastrophe d'AZF par la DRTEFP et le conseil régional d'Aquitaine, la démarche Doris a été coconstruite par l'Aract, l'inspection du travail, la Drire et des entreprises partenaires. Son objectif : permettre une prévention conjointe et globale de l'ensemble des activités d'un site, et ainsi prendre en compte à la fois les risques professionnels et technologiques pour les interventions sous-traitées.

Plus d'informations sur

www.aquitaine.aract.fr/pdf/doris_synthese.pdf

Tout pour isoler... l'usure

L'usine Rockwool France de Saint-Éloy-les-Mines a entamé un chantier participatif autour de la pénibilité. Avec le soutien de l'Aract Auvergne, cette démarche s'inscrit dans la dynamique globale de prévention voulue par les dirigeants du site.

@CONTACT
Magali Dubois Wild,
Aract Auvergne
m.dubois-wild@anact.fr

« La difficulté majeure, c'est de s'affranchir du strict concept pour maintenir en permanence le lien avec les situations réelles de travail. » : lorsque Pierre Mitton, chef de production à l'usine Rockwool de Saint-Éloy-les-Mines (Puy-de-Dôme), prend en charge l'animation d'une démarche participative sur la prévention de la pénibilité, il est conscient que cette mission s'inscrira dans la durée, et que la motivation devra sans cesse être soutenue.

Leader mondial des solutions d'isolation en laine de roche, Rockwool, entreprise danoise d'envergure mondiale, emploie quelque six cents personnes sur le site auvergnat. La filiale française n'est pas novice en questions de santé et de sécurité, et associe volontiers les partenaires sociaux en amont des réflexions sur la prévention. C'est d'ailleurs à l'occasion d'une négociation annuelle que la direction de l'entreprise, en 2008, propose d'ouvrir un chantier autour de la pénibilité.

L'action, but primordial

Une commission paritaire est créée dans la foulée. Autour de la table, les directions des ressources humaines

du siège et du site, les membres du CHSCT, les représentants du personnel et l'infirmière du travail : ils vont plancher sur l'identification des situations génératrices de pénibilité. Approche vertueuse, mais pas suffi-

trois axes : technique, humain et organisationnel.

Dans le registre technique, les préconisations vont porter sur l'optimisation des machines, le suivi qualité des matières premières (scotch, car-

→ USINE ROCKWOOL

Secteur : industrie

Activité : production d'isolants à base de laine de roche

Effectifs : 595 salariés

Région : Auvergne



« Nous avons concentré l'observation et l'analyse là où l'on enregistre des symptômes d'usure assez sensibles. »

Magali Dubois Wild, chargée de mission de l'Aract Auvergne

sante. L'objectif, *in fine*, est de définir et lancer les actions qui permettront d'enrayer l'usure et de créer une dynamique préventive permanente.

Rockwool sollicite alors l'Aract Auvergne, qui propose une articulation entre commission paritaire et groupe de travail. L'idée est d'observer les situations réelles de travail pour mieux comprendre les déterminants de la pénibilité et établir des préconisations immédiatement opérantes. « Nous avons choisi de concentrer l'observation et l'analyse sur l'atelier de transformation et, plus spécifiquement, sur la vingtaine de postes d'emballage, où l'on enregistre des symptômes d'usure assez sensibles », explique Magali Dubois Wild, chargée de mission Aract Auvergne. Constitué d'une douzaine de personnes, le groupe de travail a mis en lumière l'incidence majeure du mode dégradé sur les phénomènes d'usure.

ton) et la rationalisation des approvisionnements. Le volet humain, quant à lui, va notamment donner lieu à d'importants chantiers de formation : création d'un parcours d'intégration en sept étapes pour les nouvelles recrues, sur la base d'une évaluation précise d'un volume horaire requis par poste.

La pause repas revue

Enfin, côté organisation, le groupe de travail a levé des pistes d'aménagement dans la répartition et la répétition des tâches, par exemple pour éviter que les ouvriers en poste de palettisation manuelle n'aient pas à se retourner systématiquement pour saisir des objets.

Autre mesure, la limitation du recours à l'intérim (pas plus d'un novice par poste de travail). « La pause repas n'est plus étalée, tout le monde part déjeuner en même temps, la production cesse. Ce qui nous évite de laisser des intérimaires en production sans encadrement suffisant », explique Pierre Mitton. ■

Muriel Jaouën

PIERRE MITTON, chef de production

Des premiers pas vers une politique globale

La mission d'animation de l'Aract aura duré huit mois. Pour les relais en interne, il s'agit maintenant de réfléchir aux modalités et à un calendrier de démultiplication des mesures. « Il faut considérer la démarche comme une étape dans une politique globale », résume Pierre Mitton. Pivot du dispositif, le document unique sert de chambre d'enregistrement des différents constats établis par le groupe de travail et validés en commission.

Accidents de la route ou liés à la consommation sociale d'alcool, stress... le Comité départemental du tourisme de la Marne (CDT de la Marne) a pris conscience de ces risques lors de l'élaboration de son document unique et s'est engagé, en parallèle, dans une démarche de développement durable.

La prévention tient la route

Promouvoir l'offre touristique du département de la Marne : tel est le travail d'une partie des salariés du CDT. La plupart d'entre eux sont qualifiés de « nomades », car perpétuellement sur les routes pour couvrir les salons, échanger au cours de diverses manifestations, répondre aux invitations afin de représenter le département de la Marne...

Trois risques routiers identifiés

Pour Philippe Harant, directeur, le temps est venu de se pencher sur leurs conditions de travail et de rédiger le document unique d'évaluation des risques (*voir témoignage*). Cette préoccupation se double par ailleurs d'une autre réflexion qu'il souhaite mener sur le développement durable au sein de la structure. L'Aract Champagne-Ardenne l'accompagne donc en amont de la rédaction du document unique, avec, en toile de fond, la perspective d'une démarche plus globale et plus durable. « Les entretiens individuels avec l'ensemble de l'équipe ont montré qu'il existait un risque routier important, en prise directe avec l'activité, indique Patrick Issartelle, chargé de mission de l'Aract Champagne-Ardenne : représentation de la structure, opérations de relations publiques croisées avec une forte dispersion des lieux de rendez-vous... Cela nous a permis de caractériser trois types de risques : d'abord ceux liés aux déplacements, ensuite au matériel et véhicules utilisés, enfin aux comportements individuels (excès de vitesse, téléphone au volant, incitation à la consommation d'alcool lors des temps de représentation...) »

Le stress inscrit au document unique

« Deuxième point abordé, celui des compétences et des souhaits de for-

→ COMITÉ DÉPARTEMENTAL DU TOURISME DE LA MARNE

Secteur : services

Activité : promotion et représentation du département

Effectifs : 15 salariés

Région : Champagne-Ardenne

mations, avec, en fil rouge, des questions de charge de travail et de risques psychosociaux. Les évolutions des métiers et de l'organisation de la structure posent en effet la question de l'identité professionnelle et d'un rapport au travail pouvant générer des situations de stress. Le problème des risques psychosociaux a donc été débattu lors des échanges internes, au-delà de l'obligation de

départemental de mettre en place différentes actions de prévention, avec, notamment, la programmation début 2010 d'un stage d'éco-conduite. Il vise à la fois la réduction de la consommation, donc des coûts, de carburant et celle du risque routier par l'adoption d'une pratique de conduite plus « douce ». La prévention des risques professionnels placée ensuite dans une

@CONTACT
Patrick Issartelle, Aract
Champagne-Ardenne
p.issartelle@anact.fr



« Les risques psychosociaux ont été abordés, au-delà de l'obligation de leur prise en compte dans le cadre du DU. »

Patrick Issartelle, chargé de mission de l'Aract Champagne-Ardenne

leur prise en compte dans le cadre du document unique », explique encore Patrick Issartelle.

Ce travail d'identification des risques, associé à la réflexion sur le développement durable, permet au centre

perspective à plus long terme, avec l'actualisation du DU, devient un objectif collectif à tenir pour les prochaines années. ■

Béatrice Sarazin



PHILIPPE HARANT, directeur du Comité départemental du tourisme de la Marne

Le document unique est moins compliqué qu'il n'y paraît.

La rédaction du document unique a déclenché notre action. Nous ne savions pas vraiment comment nous y prendre, mais notre volonté de vigilance à l'égard des risques encourus était forte. Je voulais aussi, en tant que dirigeant, montrer aux salariés que leurs conditions de travail constituaient pour moi une priorité. Si nous connaissons déjà les risques, nous n'en mesurons cependant pas toujours l'ampleur : ce travail autour du document unique a

permis d'y sensibiliser chacun. J'ai compris l'importance du DU : d'obligation légale confuse, il s'est avéré être, à mes yeux, un bon outil d'amélioration des conditions de travail, qui permet aux salariés de s'inscrire dans une démarche concourant à leur bien-être au travail. Au final, dans le cadre d'une structure comme la nôtre, et grâce à l'approche concrète de l'Aract et du médecin du travail, cela est moins compliqué à réaliser qu'il n'y paraît.



Les garages automobiles sont exposés à un risque élevé de TMS. Une action de terrain a été menée auprès de plusieurs d'entre eux pour élaborer un guide sur la prévention de ce risque dans l'ensemble du secteur. Avec, à la clé, des pistes d'action liées à l'organisation du travail et à l'outillage.

Coup de frein sur les TMS

@CONTACT
Emmanuel Albert,
Aract Languedoc-
Roussillon
e.albert@anact.fr

Les garages automobiles font partie de ces structures où la prévention des risques liés aux TMS revêt un enjeu important. Outre les coûts directs consécutifs aux éventuels cas déclarés de maladie professionnelle, il faut ajouter les coûts indirects que représentent la difficulté de remplacer un technicien absent, la désorganisation d'un service et la qualité de la relation client qui s'en trouve affectée.

→ GARAGE LUNEL

Secteur : automobile

Activité : dépannage, réparation, vente et location de véhicules pour la grande distribution

Effectifs : 20 salariés

Région : Languedoc-Roussillon



« L'approche par le travail, parce qu'elle est pluridisciplinaire, est beaucoup plus riche en matière de prévention. »

Emmanuel Albert, chargé de mission de l'Aract Languedoc-Roussillon

Dans ce secteur, 69 % des salariés sont confrontés à des douleurs d'ordre articulaire au cours de leur carrière. C'est la conclusion d'une enquête menée en 2008 par les médecins du service de santé au travail, l'Aipals, auprès de garages de la région de Montpellier. Cette étude démontre que les douleurs les plus fréquentes concernent le dos (65 %) et les membres supérieurs (21 %).

Elle a aussi permis de constater la difficulté de maintien dans l'emploi et de reclassement de certains salariés – souvent les plus âgés – et l'existence

Les TMS vus sous l'angle des conditions de travail

L'Aipals a souhaité mener une action avec l'Aract pour comprendre l'origine de ces situations et mieux prévenir les risques de TMS dans le secteur automobile. Plusieurs enquêtes de terrain ont été menées dans les ateliers de mécanique et de carrosserie de différents établissements de la région, parmi lesquels celui de Lunel, qui appartient à l'enseigne Renault. L'objectif était de rédiger un guide destiné à l'ensemble du secteur (*voir encadré*).

« Le fait que le CNPA (Conseil national des professionnels de l'automobile) fasse partie du comité de pilotage nous a donné accès aux représentants employeurs, qui se sont approprié la démarche, observe Emmanuel Albert, chargé de mission de l'Aract. Cela apporte des possibilités de transfert qui, autrement, n'existent pas. La démarche a reposé sur l'idée que lorsque la notion de prévention des TMS est abordée, elle implique nécessairement celle du travail, et non pas celle du risque en général. S'il n'y a pas d'entrées sur les conditions réelles auxquelles sont exposés les salariés,

il n'y a pas de marge de manœuvre. L'approche par le travail, parce qu'elle est pluridisciplinaire, est beaucoup plus riche en matière de prévention. » Directeur du garage Lunel, Gérard Morales admet qu'il n'y avait auparavant pas de problématique particulière sur les TMS : « Cette action nous a sensibilisés sur le sujet, ajoute-t-il. En révélant les membres les plus sollicités, elle a permis d'envisager les meilleurs moyens pour influencer sur les postures à risques, par l'organisation, la méthode de travail et le matériel utilisé. » Dans les garages, il est en effet difficile de supprimer des gestes. En revanche, il existe des outils qui aident à atténuer certaines douleurs. Le garage a ainsi acquis une table élévatrice qui donne aux techniciens la possibilité de ne plus s'accroupir pour intervenir sur un mécanisme de porte, ou redresser un bas de caisse. « La démarche de l'Aract a démontré que c'était le bon investissement à faire », indique Gérard Morales. Plutôt récent et bien agencé, le garage Lunel n'est pas concerné par des questions d'organisation de l'espace. Celle du travail représente *a contrario* un axe majeur de prévention des TMS. Elle consiste à alterner les types de réparation entre les salariés, dans le but de diversifier les tâches et ainsi éviter les gestes répétitifs. La gestion des flux de véhicules arrivant en atelier pose également question. Elle est susceptible de générer du stress et des gestes supplémentaires qui participent de la genèse des TMS. Une réelle contrainte avec laquelle les garages doivent composer. ■

CHRISTINE GRUSON-HEVE,
médecin du travail à l'Aipals,
a coordonné la démarche collective.



Mieux comprendre les TMS

Les entretiens menés avec les responsables de sites et les salariés ainsi que l'observation sur le terrain ont permis d'analyser au plus près la nature du travail et ses conditions de réalisation. Le problème des TMS était assez méconnu, lié à une banalisation des symptômes et à un côté fataliste faisant souvent dire : « C'est le métier. » Outre des questions d'outillage, d'organisation de l'espace de travail et du flux du travail, il est primordial de ne pas négliger l'accueil des nouveaux salariés, les échanges de savoir-faire au sein de l'équipe et la mise à jour de la formation. Suite à cette action, en 2010, nous allons diffuser deux plaquettes sur la prévention des TMS, l'une à destination des salariés, transmise au moment de la visite médicale, l'autre à l'usage des employeurs du secteur automobile. Un bilan sera tiré d'ici à un an.

Caroline Delabroy

En terminer avec l'aide à tous prix

Une association d'aide à domicile s'est dynamisée depuis la création de son CHSCT : très impliqué dans l'évaluation et la prévention des risques, celui-ci a permis d'obtenir un véritable changement culturel, ainsi qu'une baisse de l'absentéisme et du nombre d'accidents de travail.

Par crainte de la coquille vide, le tout nouveau CHSCT de l'association familiale de Cognac, structure d'aide à domicile, a souhaité prendre part à l'action collective sur la prévention des risques professionnels dans les services à la personne, initiée par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et les partenaires sociaux.

La prise de conscience de l'étendue et de la nature des risques

« Nous ne voulions pas nous réunir pour rien et étions très demandeur de méthodologie », relève Isabelle Bobe, directrice du CHSCT. En effet, si l'association avait bien répondu à l'obligation légale de rédiger un document unique, elle ne le mettait pas à jour régulièrement. De plus, le DU détaillait les risques encourus par les administratifs, mais omettait les auxiliaires de vie sociale. « Il n'y avait pas de véritable démarche de prévention des risques professionnels », reconnaît Isabelle Bobe.

Reposant sur l'étude des accidents de travail sur les cinq dernières années, un travail de sensibilisation des administrateurs de l'association a donc été mené en amont. Il en a résulté la mise en évidence du lien qui unissait ces arrêts (en augmentation) à la manutention des personnes aidées. « Avec cette première étape, le conseil d'administration a pris conscience que l'exposition aux risques des auxiliaires de vie s'étendait jusqu'au domicile des particuliers », note Armand Joly, chargé de mission à l'Aract Poitou-Charentes. Un groupe de travail d'une quinzaine d'auxiliaires de vie a été constitué pour recueillir leur perception des risques. Les personnels ont identifié trois types de situations potentiellement dange-

→ ASSOCIATION FAMILIALE DE COGNAC

Secteur : services à la personne

Activité : aide à domicile

Effectifs : 90 salariés

Région : Poitou-Charentes



Armand Joly,
Aract Poitou-Charentes
a.joly@anact.fr

reuses : l'utilisation d'appareils endommagés (à l'exemple d'un aspirateur aux fils électriques dénudés qui obligeait certaines auxiliaires à apporter le leur), les déplacements chez le bénéficiaire (chutes, glissades, entorses) et l'aide à la toilette (lombalgies, infections). « Aucun risque d'ordre psychologique ou d'usure professionnelle n'est ressorti de ces entretiens. À ce moment encore, les auxiliaires ne s'autorisaient pas à l'exprimer », commente Isabelle Bobe. De même, aucune mention n'a été faite des risques consécutifs aux trajets – pourtant bien tangibles lorsqu'on se reporte à la nature des récents accidents de travail.

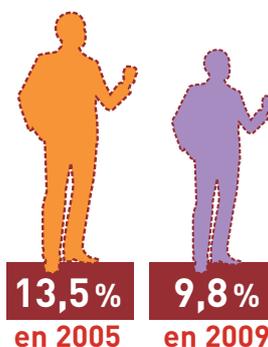
De la réflexion aux actes concrets

Grâce aux différentes phases de travail, les risques liés ont été définis, ainsi que les actions à mener, s'ajoutant à celles retenues dans le cadre du plan annuel du CHSCT. « Des actions concrètes pouvaient être menées sans moyens supplémen-

taires », explique Isabelle Bobe. Ainsi, désormais, les temps de déplacement sont intégrés dans le planning, ce qui a pour conséquence d'abaisser le stress des auxiliaires en même temps que leurs prises de risque. Des outils de sensibilisation ont aussi été créés, avec, par exemple, un protocole d'exposition au sang. Ce travail bénéficie surtout à l'activité de prestataire de l'association en tant qu'employeur. Il est cependant plus difficile d'avoir un droit de regard concernant les auxiliaires mandatées qui, quant à elles, sont directement employées par les particuliers. ■

Caroline Delabroy

TAUX D'ABSENTÉISME



Parallèlement, le taux de déclaration de maladies professionnelles a augmenté (5 maladies déclarées, contre 0 auparavant).

ÉVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊTS, DE 2005 À 2009



ODILE ROCHÉ, secrétaire du CHSCT

Nous nous préservons mieux.

Je travaille depuis vingt-cinq ans comme auxiliaire de vie au sein de l'association. Le risque, on n'en parlait pas avant. Notre optique c'était "aider les gens à tout prix". Cette démarche nous a aidées à prendre conscience qu'il y avait des risques, en particulier liés à la manipulation des personnes et aux chutes d'escabeau. Aujourd'hui, nous

posons plus de questions dans ces domaines, et nous sommes aussi davantage au courant de nos droits – comme le droit de retrait. J'ai le sentiment que nous nous préservons mieux et que nous prenons plus de recul. Les formations en matière de prévention des risques sont d'ailleurs aujourd'hui beaucoup mieux suivies.



Comment faire du document unique un outil de pilotage ?

L'évaluation des risques professionnels et la rédaction du DU doivent donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention. Objectif : préserver la santé des personnels qu'il s'agit de connaître dans leurs caractéristiques et dans la réalité de leur travail. Des conditions indispensables pour que le DU devienne un réel outil de pilotage de la prévention des salariés.

Fiche réalisée par Pascale Merciéca et Catherine Pinatel
p.mercieca@anact.fr/c.pinatel@anact.fr

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES EN AMONT DU DOCUMENT UNIQUE

■ Préparer la démarche

■ Évaluer les risques et rédiger le document unique

LES ACTIONS

- Déterminer la méthode et les moyens adaptés à la taille et aux caractéristiques de l'entreprise
- Construire une démarche participative et pluridisciplinaire
- Rassembler les données existantes et relatives au personnel (âge, genre, expérience, absentéisme...), à la santé (accidents du travail et de trajet, maladies professionnelles, inaptitudes...), à la sécurité, à l'organisation, etc.
- Construire un état des lieux en croisant les données, en construisant des hypothèses sur des populations fragiles, les unités de travail pertinentes, etc.
- Identifier les risques communs à tous les salariés
- Définir les unités de travail
- Analyser les conditions d'exposition aux risques
- Valider les résultats de l'analyse
- Définir les critères d'évaluation
- Formaliser le document unique

QUESTIONS POSSIBLES

- Quelles ont été les actions de prévention mises en place par l'entreprise avant la réalisation du DU ?
- Les caractéristiques de la population sont-elles prises en compte ?
- Quels sont les salariés formant une unité de travail (mêmes conditions d'exposition aux risques) ?

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES EN AVANT DU DOCUMENT UNIQUE

■ Construire le plan d'action de prévention

■ Mettre en œuvre le plan d'action de prévention

■ Suivre le plan d'action et mettre à jour le document unique

LES ACTIONS

- Définir des priorités d'action selon les classements des risques
- Formaliser un plan d'action de prévention
- Rechercher les meilleurs compromis en termes de solutions, etc.
- Assurer la mise en œuvre et le suivi dans le temps (planning, responsabilités, etc.)
- Suivre les indicateurs
- Mettre à jour le document unique
- Pérenniser la démarche

QUESTIONS POSSIBLES

- À quelles échéances mettre à jour le document unique ?
- Qui impliquer ?
- Selon quels critères objectifs suivre les évolutions du plan d'action ?
- Quels indicateurs permettent une traçabilité des parcours d'exposition des salariés ?
- Sur quels signes précurseurs se baser pour anticiper les expositions professionnelles ?



UN NOUVEAU PLAN DE SANTÉ AU TRAVAIL

- **AMÉLIORER LE NIVEAU DE CONNAISSANCE EN SANTÉ AU TRAVAIL**
 - Instance de débat et de suivi
 - Mise à disposition d'informations pour les TPE-PME
 - Formation des managers
- **CONSTRUCTION D'UN TABLEAU DE BORD**
 - Indicateurs
 - Rapport annuel
 - Comité d'évaluation
- **APPROCHE DE LA PRÉVENTION DANS LES TPE-PME**
 - Prise en compte du vieillissement et de l'usure professionnelle
 - Responsabilités des maîtres d'ouvrage publics et privés, entreprises donneuses d'ordres
 - État des lieux des aides financières

CONCLUSION → Le PST2 est la nouvelle feuille de route des préventeurs et des entreprises pour les quatre prochaines années. Il se veut dans la continuité du premier plan tout en intensifiant les attentes en matière de mesures concrètes et de leur suivi.



FAIRE SON DOCUMENT UNIQUE

- **UNE ÉTAPE INCONTOURNABLE**
 - Pour faire l'inventaire de tous les risques et de tous les salariés exposés (CDD, CDI, stagiaires, sous-traitants...)
 - Pour donner le top départ d'un plan de prévention (actions et moyens)
 - Pour répondre à l'obligation légale : le chef d'entreprise est responsable de la santé des salariés
- **UN OUTIL DE SUIVI À ACTUALISER**
 - De nouveaux risques peuvent apparaître
 - De nouvelles populations composent l'entreprise
- **UN OBJET DE DÉBAT INCLUANT**
 - La direction
 - Les organisations syndicales et représentants des salariés
 - Le CHSCT
 - Le médecin du travail
 - La Cram, les organismes de prévention agréés...

CONCLUSION → L'évaluation *a priori* des risques, objet du document unique, permet une démarche pluridisciplinaire incluant tous les acteurs de l'entreprise. Plus qu'une obligation légale, c'est une rampe de lancement des actions de prévention.



ENGAGER DES ACTIONS DE PRÉVENTION

- **ASSEOIR LA PRÉVENTION**
 - Dans une programmation, sans s'arrêter au document unique
 - Dans la stratégie de la direction
 - Dans les projets de l'entreprise
- **MENER DES ACTIONS**
 - Études pour mieux cerner des risques (identifiés ou émergents)
 - Veille (sur une population particulière, un risque spécifique...)
 - Organisation du travail (horaires et rythmes, fiches de poste...)
 - Aménagements (locaux, outils, équipements)
- **CONDUIRE LE PROJET**
 - Nommer un responsable
 - Clarifier les objectifs
 - Définir les solutions
 - Suivre les différentes étapes

CONCLUSION → L'engagement d'actions de prévention réalistes, de nature différentes et complémentaires, s'intégrant aux projets de l'entreprise, est un gage de pérennité de la démarche de prévention.

OUVRAGES ET RAPPORTS

La Prévention des risques professionnels : du document unique au plan d'actions, Pascale Merciéca et Catherine Pinatel, éd. de l'Anact, coll. « Agir sur », 2009, 111 p.

La Prévention des risques professionnels dans les PME en Europe, Eurogip, coll. « Note thématique », octobre 2009, 25 p.

La Main au travail : risques, prévention, réparation, Belaïd Ait Ali, Octares, 2009, 114 p.

L'Évaluation des risques dans l'aide et les soins à domicile. Guide méthodologique pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, Cides, septembre 2009, 52 p.

Santé au travail et travail de santé, Florence Douguet et Jorge Munoz, éd. de l'École des hautes études en santé publique, 2008, 171 p.

Contribution à la définition d'actions pour la pérennisation de la prévention des risques professionnels dans les PME-PMI, Christophe Martin et Franck Guarnieri, École des mines de Paris, 2008, 163 p.

Deuxième conférence sociale sur les conditions de travail : dossier de presse, Xavier Bertrand, ministère du Travail, 27 juin 2008, 24 p.

Troubles musculosquelettiques et travail : quand la santé interroge l'organisation, nouvelle édition revue et augmentée, Fabrice Bourgeois, Claude Lemarchand, François Hubault, Catherine Brun, Alexis Polin, Jean-Marie Faucheux, Philippe Douillet et Emmanuel Albert, éd. de l'Anact, 2006, 308 p.

Évaluation des risques : comment élaborer son document unique ? Sandra Curaba, Salvatore Curaba, Yannick Jarlaud et Michel Ledoux, Association française de normalisation, 2005, 325 p.

FORMATIONS DU RÉSEAU ANACT

Le Réseau Anact propose la formation « De l'évaluation à la prévention des risques professionnels, construire une démarche durable ». Objectif de cette formation de trois jours : agir pour une prévention durable des salariés en prenant appui sur la réalité du travail et son organisation, en intégrant les points de vue des salariés et des différents acteurs de la prévention, saisir l'opportunité de la construction ou de la mise à jour du document unique pour améliorer les plans de prévention. Médecin, infirmier(e) de santé au travail, membre de CHSCT, en charge de la fonction RH, chargé de la prévention des risques, consultant sur le champ de la prévention : cette formation qui se déroulera les 30 septembre, 1^{er} octobre et 9 décembre 2010 à Lyon, est pour vous. Le catalogue est en ligne sur le site Internet de l'Anact et les inscriptions déjà possibles auprès de n.cortes-tetzlaff@anact.fr.

Évaluation des principaux risques professionnels par métier : 105 fiches-guides de référence, Frédéric Deschamps et Christian Geraut, éd. Ellipses, 2005, 170 p.

ARTICLES

« Les CHSCT montrent les dents », *L'Usine nouvelle*, n° 3159, septembre 2009, pp. 56-58.

« Quatre ans pour réduire les risques professionnels », *Gestion Sociale*, n° 1 594, mai 2009, p. 4.

« Le document d'évaluation des risques : une occasion pour débattre sur le travail », Philippe Davezies, *Les Cahiers des FPS*, n° 12, mai 2009, pp. 37-38.

« Troubles musculo-squelettiques : à quand une prévention durable ? », *Santé et travail*, n° 62, avril 2008, pp. 25-41.

« CHSCT : comment s'emparer de l'évaluation des risques », *Santé et travail*, n° 63, juillet 2008, pp. 27-41.

« Santé au travail : pour une approche pluridisciplinaire : technique, médicale, organisationnelle », *Travail et changement*, n° 321, septembre 2008, 16 p.

« Unité de travail : une méthode pour évaluer tous les risques professionnels », *Travail et changement*, n° 310, septembre 2006, 16 p.

sur le web ← sur anact.fr ←

Consultez le dossier

« Les risques professionnels » : de quoi s'agit-il ?, des chiffres, des exemples d'entreprises, des études, des guides, un focus sur le document unique et une animation pédagogique pour comprendre les unités de travail sur www.anact.fr

Sur le site du ministère du Travail, le Conseil d'orientation des conditions de travail met en ligne tous les rapports et documents produits pour préparer le plan de santé au travail 2010-2014 et présente ses attributions et missions : www.travail-solidarite.gouv.fr/ministere/conseil-orientation-travail-coct



Vous souhaitez découvrir l'ouvrage **La Prévention des risques professionnels, du document unique au plan d'actions** ? Feuillotez le premier chapitre, découvrez quelques contenus, dialoguez avec les auteurs ou commandez-le sur www.fairesondocumentunique.anact.fr



TRAVAIL ET CHANGEMENT, le bimestriel du Réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail.

Directeur de la publication : Jean-Baptiste Obéniche — directeurs de la rédaction : Gilles Heude — Dominique Vandroz — directrice technique et scientifique : Pascale Levét — rédactrice en chef : Béatrice Sarazin, b.sarazin@anact.fr.

Contributeurs au dossier : Emmanuel Albert, Magali Dubois Wild, Patrick Issartelle, Armand Joly, Pascale Merciéca, Xavier Merlin, Catherine Pinatel.

Réalisation Reed Publishing — chef de projet : B. Lacraberie ; journalistes : C. Delabroy, M. Jaouën ; secrétaire de rédaction : G. Hochet ; directrice artistique : A. Ladevie ; illustratrice : S. Allard ; fabrication : M-N Faroux — 2, rue Maurice-Hartmann, 92133 Issy-Les-Moulineaux — impression : imprimerie Chirat, 744, rue Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-La-Pendue.

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2010. Une publication de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 4, quai des Étroits, 69321 Lyon Cedex 05, tél. : 04 72 56 13 13.