

# CHSCT : repères pour agir sur les conditions de travail et les risques professionnels



2<sup>e</sup> édition  
nouvelles fiches :  
• "pénibilité"  
• "conception"

## Membres des CHSCT, ce guide vous est destiné.

Ce guide est réalisé à partir d'une action originale, regroupant 7 établissements d'activités industrielles. À travers 8 journées techniques de terrain traitant des 4 risques majeurs, les participants se sont formés, ont échangé leurs pratiques de prévention et ont identifié des axes de progrès. La participation des Présidents et des Secrétaires de ces 7 CHSCT a permis d'assumer les controverses et de renforcer la capacité de dialogue. Les points de repères proposés ici, les illustrations ainsi que les témoignages sont extraits des travaux de ce groupe.

### Une démonstration des possibilités du dialogue social

“Une très bonne idée que de mêler Secrétaires et Présidents. Des débats, des apports, un réseau : une belle initiative qui était loin d'être un succès assuré avant son lancement. Belle démonstration des possibilités du dialogue social et des actions d'amélioration des conditions de travail”.

Témoignage d'un président de CHSCT

### Un document créé à partir d'échanges inter-entreprises

“Je suis très satisfait des échanges. J'ai pris note de certaines actions susceptibles d'améliorer notre fonctionnement interne. Le fait de créer des échanges interentreprises est quelque chose de vraiment positif car cela nous permet d'avoir d'autres points de vue”.

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

# ● Sommaire

## > Guide des CHSCT : "Agir sur les conditions de travail et la prévention"

- Introduction et clés d'entrée
- Le CHSCT, une position en évolution
- Les obstacles d'une action efficace
- Les leviers d'une action durable sur les conditions de travail
- Le PIC (Positionnement de l'Intervention des CHSCT)
- Les acteurs clés du CHSCT
- Aller plus loin...

## > Fiches : le rôle des CHSCT dans la prévention

### Fiche n° 1 : Agir sur le risque TMS

- Connaître le risque
  - > Qu'est-ce que le risque TMS ?
  - > Comment expliquer ce risque ?
  - > Combien cela coûte à l'entreprise ?
  - > Les TMS, des chiffres édifiants
- Prévenir l'exposition
  - > Engager les acteurs
  - > Reconnaître le geste professionnel
  - > Construire ensemble un diagnostic
  - > Agir sur les causes profondes
- Agir avec le CHSCT
  - > Détecter et donner l'alerte
  - > Participer à l'analyse des causes
  - > Contribuer aux transformations
  - > Maintenir la dynamique dans la durée
- Outil de positionnement
- Aller plus loin...

### Fiche n° 2 : Agir sur le risque routier

- Connaître le risque
  - > Le risque routier, des chiffres édifiants
  - > Qu'est-ce qu'un risque routier ?
  - > Que disent les textes ?
  - > Comment expliquer ce risque ?
- Prévenir l'exposition
  - > Comment engager la démarche ?
  - > Comment analyser ce risque ?
  - > Comment mettre en œuvre un plan d'action ?
- Agir avec le CHSCT
  - > Rendre l'entreprise vigilante sur ce risque
  - > Mobiliser les acteurs avec des indicateurs
  - > Agir sur les conditions de travail, pas seulement sur le comportement
  - > S'assurer de bons critères de choix des véhicules
  - > Veiller à ne pas laisser banaliser de mauvaises pratiques
- Outil de positionnement
- Aller plus loin...

### Fiche n° 3 : Agir sur les risques psychosociaux

- Connaître le risque
  - > Qu'est-ce que les risques psychosociaux ?
  - > Comment expliquer ces risques ?
  - > Quelles conséquences sur la santé ?
  - > Que disent les textes ?
  - > Les RPS, des chiffres édifiants
- Prévenir l'exposition
  - > Se mettre d'accord pour s'engager
  - > Construire un diagnostic partagé
  - > Agir concrètement sur les 3 niveaux de prévention
- Agir avec le CHSCT
  - > Passer de la souffrance aux risques professionnels
  - > Anticiper et concerter les changements
  - > Développer les compétences du CHSCT
- Outil de positionnement
- Aller plus loin...

### Fiche n° 4 : Agir sur le risque CMR

- Connaître le risque
  - > C'est quoi un risque CMR ?
  - > Comment expliquer ce risque ?
  - > Quelles difficultés d'identification ?
  - > Que disent les textes ?
  - > Les CMR, des chiffres édifiants
- Prévenir l'exposition
  - > Identifier tous les dangers
  - > Comprendre les conditions d'exposition
  - > Planifier et réaliser les actions
- Agir avec le CHSCT
  - > Rechercher les signaux faibles et donner l'alerte
  - > Faire valoir les conditions réelles de travail
  - > Activer sans relâche les efforts de prévention
- Outil de positionnement
- Aller plus loin...

### Fiche n° 5 : Agir sur la pénibilité

- Connaître la pénibilité
  - > Que disent les textes ?
  - > De quelle pénibilité parle-t-on ?
  - > Comment comprendre la pénibilité ?
- Prévenir la pénibilité
  - > Diagnostiquer les pénibilités passées et actuelles
  - > Scénariser les pénibilités à venir
  - > Activer le plan de prévention
- Agir avec le CHSCT
  - > Aborder la pénibilité d'hier, d'aujourd'hui et de demain
  - > Ouvrir de nouvelles perspectives d'actions
  - > Assumer le dialogue social sur la pénibilité
- Aller plus loin...

### Fiche n° 6 : Agir lors d'une transformation

- Comprendre les transformations
  - > Qu'est-ce qu'une transformation ?
  - > Quelles sont les étapes d'une transformation ?
  - > Quels rôles des acteurs ?
  - > Le travail se transforme, ses conditions aussi !
- Intervenir en amont
  - > Passer du diagnostic au pronostic
  - > Enrichir la conception de l'expérience des utilisateurs
  - > Simuler le travail futur
  - > Ajuster, évaluer et consigner
- Agir avec le CHSCT
  - > Repérer les transformations à venir
  - > Évaluer les impacts sur les conditions de travail
  - > Mobiliser les compétences pour imaginer le travail futur
  - > Évaluer les transformations
- Aller plus loin...

### Fiche ExaPIC de mon entreprise

# Agir sur les conditions de travail et la prévention : guide des CHSCT



Le travail change rapidement, comme son organisation, son contenu et les relations... Les établissements peuvent pourtant faire des conditions de travail et de la prévention une opportunité pour assurer la santé-sécurité, et améliorer la qualité de vie au travail.

Le CHSCT a alors un rôle majeur à jouer. Ce guide a pour but de vous aider à mieux investir les conditions de travail et agir sur les 4 risques majeurs. Il s'appuie sur l'expertise de professionnels et les travaux collectifs d'établissements lorrains.

## 3 clés d'entrée

### > **Mieux positionner le rôle du CHSCT**

Le premier volet indique les difficultés actuelles que rencontre la plupart des CHSCT pour investir les conditions de travail. Il propose des points de repère et des actions pour progresser.

### > **Agir sur les risques majeurs, la pénibilité et la conception**

- 4 fiches pratiques guident le CHSCT dans son action sur chacun des risques majeurs : les TMS, le Risque Routier, les RPS et les CMR.
- 2 fiches pratiques donnent des points de repère pour prévenir la pénibilité et intégrer la prévention lors de projets de conception.

### > **Évaluer l'action du CHSCT**

Au fil du guide, un outil ludique, le PIC, vous aide à évaluer l'action de votre CHSCT.

Utilisé périodiquement, il permet à la fois de se positionner, de débattre et de mesurer sa progression !



# Le CHSCT, une position en évolution

Parce que le travail et ses valeurs changent, les responsabilités et les représentations de la santé évoluent, les CHSCT élargissent leurs champs de compétences.

## ● Rôles du CHSCT

Depuis la loi des délégués mineurs du 8 juillet 1890, jusqu'à celle du 30 juillet 2003, sur les risques technologiques, les CHSCT ont vu leurs compétences s'étendre considérablement.

Sous l'angle de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des salariés, y compris ceux mis à disposition par les entreprises extérieures et les intérimaires, le rôle du CHSCT se décline en particulier :

- lors d'investissements ou de modifications impactant les conditions de travail (nouvelles technologies, rythmes...),
- pour contribuer périodiquement à l'analyse des risques professionnels, en particulier pour les postes à risques spécifiques...,
- en veillant à l'application des textes concernant l'environnement physique, l'aménagement des lieux et postes, le temps de travail, l'organisation du travail,
- pour s'assurer du maintien dans l'emploi des salariés fragilisés (invalides, handicapés, victimes d'AT ou MP).

Il dispose pour cela de moyens d'action, par exemple :

- inspections et enquêtes suite à AT ou MP,
- avis à l'employeur et préalablement aux décisions, sur un aménagement ou modification de cadence,
- recours à un expert,
- programme de formation à la sécurité, conditions de mise à disposition des EPI,
- animation en son sein des débats pluridisciplinaires.

## ● Évolutions du travail et des valeurs

Les changements nombreux et rapides dans le monde du travail s'expliquent par la recherche d'une meilleure compétitivité. Cela se traduit par des évolutions techniques et organisationnelles rapides et fréquentes. Il en résulte des transformations des métiers, des règles de travail, du management, des relations, des responsabilités... impactant les conditions de travail. Par ailleurs, l'évolution des valeurs change les attentes des salariés vis-à-vis de leurs conditions de travail : qualité de vie au travail et hors travail, préservation de l'intégrité

physique et mentale, éthique et sens du travail bien fait, carrière et reconnaissance, rapport au collectif...

Les conditions de travail étant à la croisée de ces deux logiques, le CHSCT est un lieu important pour identifier les tensions entre les évolutions de l'entreprise et les aspirations des salariés. Il prend ainsi place pour accompagner ces évolutions.

## ● La santé hier, aujourd'hui et demain

La définition de la santé bouge. Elle se concentrait il y a 50 ans sur des questions d'hygiène et de sécurité. Elles ne sont pas toutes résolues, mais à celles-ci s'ajoutent celles de la santé mentale. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, la santé n'est pas seulement l'absence de maladie, mais « un état de complet bien-être physique, mental et social ». Cette évolution invite le CHSCT à :

- comprendre des formes d'expositions plus complexes et combinées, dont les effets sont probabilistes (TMS, cancer...),
- inclure les risques émergents, dont les risques psychosociaux, traitant de causes inhabituelles à aborder (relations du travail, charge, valeurs...),
- intégrer les caractéristiques des populations (âge, sexe, compétences...) afin d'intervenir sur les outils actuels de la négociation sociale (générations, égalité, pénibilité).

**Schéma :** Les tendances d'évolution des conditions de travail



# Les obstacles à une action efficace

Le CHSCT se heurte souvent à des difficultés. Cinq d'entre elles sont discutées ici. En les prenant en compte, le CHSCT se donne de meilleurs moyens pour agir.

## ● Une invisibilité des **risques émergents**

Les CHSCT peinent à identifier les problématiques nouvelles qui émergent et impactent les conditions de travail. Cela s'explique en partie par la culture historique de comités qui restent centrés sur les événements les plus visibles comme les accidents du travail ou les cas reconnus de maladies professionnelles. L'action sur les AT et les MP est importante. Mais si elle est exclusive, elle ne permet pas de repérer les nouvelles difficultés qui se présentent dans le travail quotidien des salariés tels : l'intensification du travail, la présence de produits suspects et mal classifiés, les conséquences de l'introduction d'une nouvelle machine sur les rythmes, les modes de communication intrusifs dans la vie privée...

### Rester efficace dans notre rôle ?

*"Tout ce qui touche à des machines est plutôt maîtrisable. Les accidents du travail, c'est pareil, on a des outils et de l'expérience. Mais les risques psychosociaux, par exemple, questionnent des sujets plus nombreux, plus difficilement maîtrisables et donc sur lesquels on va moins être proactifs".*

Témoignage d'un président de CHSCT

## ● Une difficulté à **imaginer le travail futur**

Les innovations techniques et organisationnelles sont permanentes : flux tendus, Lean management, progiciels de gestion, équipes autonomes, polyvalence, management par projets... Le CHSCT réussira-t-il à anticiper ce que seront les conditions de travail après ces changements ? Pourra-t-il alors donner un avis argumenté ? La difficulté est d'appréhender le travail futur. En cause : la faiblesse de méthodes pour collaborer avec les services initiateurs de nouveaux projets et la difficulté à poser des hypothèses sur ce qui va changer dans le quotidien des salariés.

### Émettre des avis à bon escient ?

*"Lors de la discussion sur l'implantation du dispositif de suivi embarqué des véhicules, seuls les avantages et les questions de sécurité ont été mis en avant. Avec le recul, ce dispositif apparaît plus comme un instrument de contrôle, et les conditions de travail des chauffeurs se sont dégradées. S'il s'agissait de se positionner aujourd'hui, j'émettrais un avis défavorable".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

## ● Un déficit de **connaissance de la santé**

Trop souvent, les CHSCT ne disposent pas de suivi de la santé de tous les salariés. Difficile alors d'apprécier son évolution et de faire un lien avec les conditions de travail. Complicé aussi de repérer des signes infra-pathologiques... Cela peut s'expliquer par la faiblesse de la participation du médecin du travail, ou par une approche exclusivement individuelle de la santé et rarement collective. Le CHSCT sollicite-t-il le médecin ? Souvent, les questions ne lui sont pas posées et le recours à des outils d'évaluation (questionnaires par exemple) est rare. Les données de santé sont pourtant une des clés essentielles pour comprendre les effets des conditions de travail.

## ● Une démarche **insuffisamment structurée**

Le CHSCT agit trop souvent de manière dispersée et sans suivi dans la durée. Le faible engagement des acteurs, la difficulté à mobiliser des appuis extérieurs, le manque de connaissances en prévention, le renouvellement des membres... sont autant de causes qui expliquent la difficulté à mettre en place une action structurée et pérenne. En conséquence, le CHSCT se concentre sur des solutions techniques rapides et immédiates, qui ne répondent que partiellement aux causes profondes des problèmes. Il en résulte parfois une perte de confiance des salariés et un essoufflement dans l'implication.

## ● Le sujet flou des **"conditions de travail"**

Les occasions sont nombreuses pour le CHSCT de prendre à sa charge de multiples questions... Face à l'étendue des sujets, le comité peine souvent à définir ce qui relève précisément des "conditions de travail". Il ne fait pas facilement un lien entre les conditions concrètes de réalisation du travail (outils, temps, espaces...) et les effets sur la santé. S'il ne s'entend pas sur ce que sont ses objets concrets de préoccupation, le CHSCT ne définit pas concrètement l'action à mener. Il en ressort fragilisé pour agir : son action peut être incomprise, contestée ou considérée comme illégitime. Il se décourage et traite de sujets immédiats et factuels.



# Les leviers d'une action durable sur les conditions de travail

Des actions des CHSCT portent pourtant des fruits ! Ce sont des comités qui ont construit, au fil de leurs expériences, une maturité et une légitimité.

Une action pertinente est possible en s'appuyant sur 6 principes :

## ● 1 - Structurer les travaux du CHSCT

Le rôle du CHSCT est d'aider la démarche de prévention conduite par le chef d'établissement, en y participant activement en y apportant ses moyens et ses compétences.

Pour travailler avec aisance sur les sujets, qu'ils soient ou non des sujets retenus par l'employeur, les membres du CHSCT posent des priorités. Il procède par étapes.

### ● Se mettre d'accord

En définissant précisément le sujet traité avec l'ensemble des membres, le périmètre de l'action et les objectifs concrets attendus.

### ● Construire un diagnostic partagé

Le bilan de situation traitera de l'ensemble des causes probables et débouchera sur des explications aux problèmes identifiés.

### ● Participer au plan d'action

Le CHSCT aide le chef d'établissement dans le choix des actions ; il veille aussi à la manière dont ces actions se déploient auprès des salariés.

### ● Évaluer l'action dans la durée

La mesure du résultat concret permet de repositionner l'action du comité et de la pérenniser.

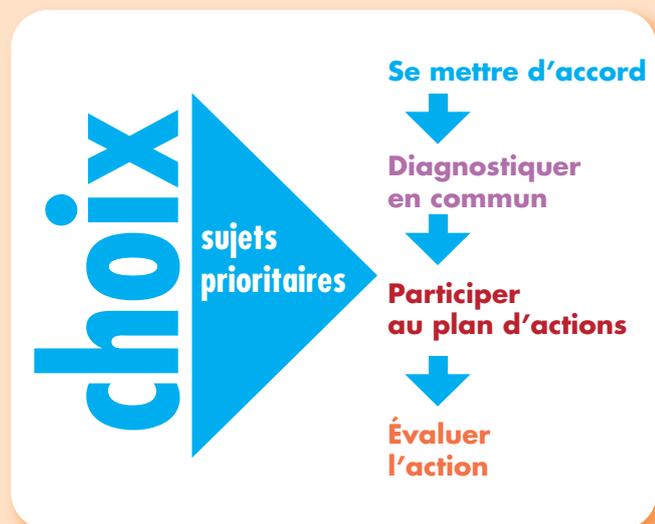
## ● 2 - Choisir un bon GPS (Gestion Prévisionnelle de la Santé !)

Pour prioriser l'action du CHSCT et mesurer les résultats de la prévention, il est indispensable de connaître la santé globale des salariés. Il faut alors s'intéresser aux données, à partir des caractéristiques de la population : métier, âge, sexe, atelier... Il faut aussi repérer les évolutions de la santé en reconstituant les parcours professionnels et les parcours d'exposition aux risques. Le CHSCT peut ainsi mettre à jour la pénibilité passée et actuelle, s'expliquer la survenue de pathologies à effets différés.

Le comité bénéficie de l'appui du médecin du travail. Certains médecins utilisent des outils comme EVREST, questionnaire simple de suivi de la relation entre la santé et les conditions de travail. Passé périodiquement, cet outil rend compte des évolutions. Lorsque l'appui du médecin n'est pas possible, l'infirmière peut être investie de cet objectif, par exemple en recueillant les plaintes des salariés... dans d'autres cas, on aura recours à des questionnaires anonymes.

L'interprétation de ces données en CHSCT qualifie la relation entre santé et conditions de travail. La lecture est encore meilleure lorsqu'elle est faite avec d'autres indicateurs de productivité, de qualité, d'accidents, d'absentéisme...

Schéma : Les 4 étapes de l'intervention du CHSCT



### L'indispensable connaissance de l'état de santé

*"Le médecin du travail est un des acteurs clé, dans la mesure où il dispose d'une connaissance de l'état de santé de chacun des salariés. La qualité de notre diagnostic repose sur une bonne connaissance de l'état de santé des salariés et sur une identification des évolutions enregistrées dans le temps".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

## ● 3 - Gagner du terrain et sécuriser sa position

L'analyse des conditions de travail s'appuie sur une accroche solide du CHSCT auprès des salariés. Il s'agit pour lui d'être proche de ce qui se passe dans les différentes situations de travail, de comprendre ce qui crée de bonnes conditions ou ce qui génère des

situations détériorées. Un comité connaissant bien l'ensemble des situations de travail est capable de poser une analyse et d'identifier les améliorations. Cette présence sur le terrain se traduit de plusieurs manières, par exemple :

- **Visiter régulièrement les lieux de travail.**

Elles ne se limitent pas à jeter un coup d'œil, mais à procéder à une observation critique des situations de travail : rythmes, atmosphère, communications, moyens matériels... Le comité gardera une trace des points clés identifiés, par exemple un compte-rendu de visite.

- **Effectuer des enquêtes.**

Après un accident ou une maladie professionnelle, suspectant un danger grave et imminent, ou lorsque des incidents répétés sont signalés. Les textes prévoient que les enquêtes soient menées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou son représentant, et un représentant du personnel. Sur les lieux, elle identifie les causes concrètes et leurs circonstances, et propose une analyse transcrite.

- **Entretenir un contact avec tous les salariés.**

Le CHSCT peut pour cela se rendre présent par toute forme appropriée : rencontre individuelle, forum, boîte e-mail, discussions... La discussion régulière avec les salariés permet de repérer les préoccupations qui se font jour et de ne pas attendre l'incident.

Le contact avec le terrain crée bien sûr des attentes. Il ne s'agit pas tant d'apporter systématiquement une réponse individuelle, que de communiquer auprès des salariés sur : qu'est-ce que le CHSCT a priorisé, en quoi il agit pour aider concrètement à améliorer les conditions de travail, quelles sont les réalisations déjà obtenues ?

## ● 4 - S'impliquer dans les projets d'investissements et de conception

Les changements permanents dans l'entreprise impactent les conditions de travail et la santé. Pour anticiper et intervenir sur ce que seront les futures conditions de travail, le CHSCT :

- identifie les projets nouveaux qui affecteront les salariés (introduction d'un progiciel, déménagement, achat de machine, nouvelle composition des équipes...),
- s'implique en amont de ces changements en participant à leur préparation (avec par exemple un responsable de projet, le chef d'établissement) et précise ce que sera son appui en matière de conditions de travail,
- participe à la conception ou la préparation des nouveaux projets en s'appuyant sur sa connaissance du terrain, il fait valoir la réalité du travail des salariés, et essaie d'imaginer ce que seront les conditions de travail futures.

Dans le cas de projets importants, il peut proposer une participation des salariés concernés pour aider à préparer les changements.

### L'importance de l'anticipation

*"Pour limiter les problèmes de production et l'inadaptation des salariés au nouvel outil, nous avons implanté dans l'atelier des prototypes qui permettent de simuler les activités futures et d'évaluer les conditions de travail".*

Témoignage d'un Président de CHSCT

## ● 5 - Assumer la controverse et dialoguer

Sans dialogue entre les parties, un CHSCT est en panne et ne joue plus son rôle. Il ne s'agit pas d'être en accord sur tout, mais bien de s'entendre, à partir de points de vue différents, pour renforcer les actions de prévention. Le dialogue s'organise alors par :

- la préparation et l'expression du point de vue de chacun (chef d'établissement, représentants du personnel, autres membres) à propos d'une question précise,
- le repérage des différents problèmes posés (santé, pénibilité...) à partir d'éléments factuels (relevés, paroles des salariés, historique des actions, observations...),
- le débat et l'analyse commune sur la problématique, en cherchant toujours à identifier ce qui impacte ou impactera objectivement les conditions de travail.

Ce débat ne débouche pas nécessairement sur un consensus. Mais il a bien pour but de faire en sorte que les personnes impliquées fassent évoluer leur point de vue et prennent collectivement mieux en compte les conditions de travail et la santé.

## ● 6 - Consolider ses compétences

Un CHSCT actif recourt généralement à des compétences extérieures. En invitant des tiers à l'aider sur des questions précises, il obtient des réponses plus solides et peut mieux orienter son action. Par exemple, les membres du CHSCT suivent une formation sur le risque chimique, les formes d'expositions et les conséquences sur la santé. Cette formation de base leur permet de mieux s'impliquer sur l'analyse des usages des produits par les salariés et de l'intégrer au plan de prévention.

Les travaux avec des intervenants extérieurs permettent aussi au CHSCT d'augmenter ses compétences pour traiter des sujets difficiles. La formation de base est souvent insuffisante. Il lui faut acquérir les connaissances nécessaires pour traiter des sujets de prévention dont il a la charge. Par exemple, les TMS sont des pathologies complexes dont la relation avec l'organisation n'est pas évidente à qualifier. En faisant un travail commun avec un ergonome, le CHSCT peut s'approprier quelques connaissances et une démarche.



# S'évaluer : le PIC (Positionnement de l'Intervention des CHSCT)

## Mode d'emploi

Le PIC est un outil qui permet aux membres du CHSCT d'évaluer de façon ludique la qualité de la démarche qu'ils mettent en œuvre.

Il comporte 5 grilles :

- la première évalue le positionnement global du CHSCT, vous la trouverez ci-dessous,
- les 4 suivantes traitent de l'action du CHSCT par risque majeur, elles sont insérées dans les fiches 1 à 4.

Chaque grille est composée de 3 items évalués sur 3 niveaux :

- Non initié (score 0), dans ce cas le CHSCT est bien loin de l'objectif à atteindre.
- Initié (score 1 ou 4), le CHSCT est en bonne voie mais doit progresser.
- Complet (score 2 ou 8), le CHSCT a de sérieux atouts pour agir en prévention.

## Étape 1 : scorer

Chacun des membres du CHSCT complète les 5 grilles en attribuant un score à chaque item. Il choisit le niveau qui est le plus proche de la situation de l'établissement. Il reporte alors ce score dans la colonne de droite de chacune des 5 grilles. 15 scores sont donc obtenus.

## Étape 2 : dessiner

Les scores sont reportés sur le graphe ExaPIC. Ceux obtenus sur la grille 1 (positionnement global) sont reportés directement sur les 3 branches correspondantes du graphe ExaPIC (ST DI AG).

Ceux obtenus des 4 grilles par risque sont sommés par items :

- Score "Identifier le risque" = ID1+ID2+ID3+ID4
- Score "Analyser les causes" = AN1+AN2+AN3+AN4
- Score "Contribuer aux actions de prévention" = PR1+PR2+PR3+PR4

Ces 3 scores sont reportés sur les 3 branches correspondantes (branches ID AN PR) du graphe ExaPIC. Les 6 points du graphe sont reliés. La figure ainsi obtenue donne une représentation synoptique des points forts et points faibles de l'action du CHSCT.

## Étape 3 : discuter

À partir de ces dessins, les membres du CHSCT croisent leurs résultats en les argumentant et en donnant des exemples concrets. Le débat entre les membres permet alors d'identifier les forces et les faiblesses du CHSCT, pour progresser... En réalisant périodiquement cet exercice, le CHSCT peut apprécier le chemin parcouru !

## Membre de CHSCT, je teste la qualité de son action

### Comment le CHSCT est-il impliqué dans les conditions de travail et la prévention ?

Je choisis dans chaque item le niveau qui correspond le mieux à mon entreprise et je reporte le score.

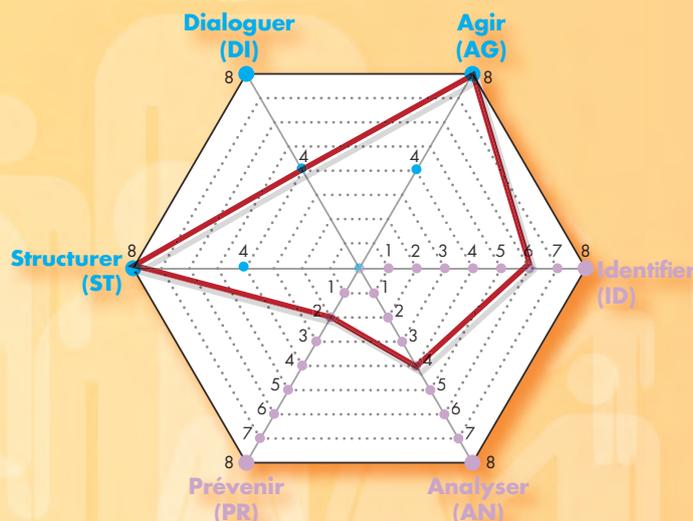
Item	Niveau atteint			Mon score
	Non initié : score = 0	Initié : score = 4	Complet : score = 8	
<b>Structurer la démarche</b> item ST	En CHSCT, on traite les sujets quand ça vient. On voit ce qu'il y a à faire en début de réunion.	Le comité fait annuellement le point sur son action et les priorités à tenir. Il nomme des animateurs pour chaque sujet important.	Les questions quotidiennes ont des réponses rapides. Les questions de fond sont concertées, priorisées, structurées et suivies dans la durée.	ST
<b>S'impliquer et dialoguer</b> item DI	Ici ça ne marche pas, le patron et les élus n'arrivent même pas à se mettre autour d'une table sans crier !	En CHSCT l'analyse des problèmes est possible, cependant, il y a des difficultés pour progresser vers les solutions.	On n'attend pas les réunions : régulièrement les membres se rencontrent pour comprendre les problèmes et poser une analyse commune.	DI
<b>Agir puis évaluer</b> item AG	L'action du CHSCT ? Cela se limite à afficher les PV de réunions du trimestre...	L'avis du comité est pris en compte dans les actions de prévention. Le CHSCT fait des visites pour s'assurer des évolutions.	Pour toute modification majeure le CHSCT est impliqué. À partir de ses retours d'expériences, il a un document de référence sur les meilleures pratiques.	AG

## Graphe : l'ExaPIC

Exemple : je reporte mes scores sur l'ExaPic et trace le dessin.

Branches :

- **ST** - structurer la démarche
- **DI** - s'impliquer et dialoguer
- **AG** - agir puis évaluer
- **ID** - identifier le risque
- **AN** - analyser les causes
- **PR** - contribuer aux actions de prévention



# Les acteurs clés du CHSCT



## • Le chef d'établissement

Il évalue les risques afin d'établir le document unique. Il conduit la politique de prévention. Il dispose d'informations utiles sur le fonctionnement de l'entreprise et utiles à la prévention. Il informe les salariés des orientations et définit la manière dont il intègre la prévention dans tous les domaines d'activités.

**Par son rôle de Président du CHSCT, il met en discussion les priorités de prévention et les méthodes pour progresser. Il construit le bilan des actions menées. Il mobilise le comité sur les projets de changement impactant les conditions de travail de l'entreprise.**



## • Le secrétaire et les représentants des salariés

Ils connaissent l'activité, les salariés et les situations de travail. Leur implication dans la prévention se fait lors : de la phase d'analyse, de l'élaboration de réponses. Ils veillent à la mise en œuvre des solutions et deviennent acteurs des nouvelles conditions de travail et relais de décisions CHSCT auprès des salariés.

**Au sein du CHSCT, ils représentent l'ensemble des salariés de l'entreprise et sont à l'écoute des attentes exprimées. Ils mettent à l'ordre du jour les points essentiels qui les préoccupent. Ils font valoir le point de vue sur le travail. Ils favorisent les actions de prévention. Ils participent aux projets de changement impactant les conditions de travail. Ils développent leurs compétences pour mieux contribuer aux sujets.**



## • Le médecin du travail

Il conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants en matière de santé et de sécurité. Il détient des informations sur la santé qui orientent la prévention. Il explique et interprète ces indicateurs collectifs afin d'aider l'établissement dans le choix et la mise en œuvre de ses actions préventives.

**À partir des données collectives, il alerte le CHSCT sur les évolutions de l'état de santé des salariés et oriente ainsi les priorités d'actions. Selon le besoin, il participe aux analyses de terrain pour appuyer le diagnostic du CHSCT. Il apporte aux membres des éléments de connaissance sur la santé au travail.**



## • L'inspection du travail

Elle connaît et rappelle la réglementation. Elle dispose des informations de l'établissement : document unique, fiche d'entreprise, bilan social ou tout autre document qu'elle juge utile. Elle pénètre librement dans tous les établissements soumis à son contrôle, procède à des investigations et peut interroger les salariés.

**Obligatoirement invitée au CHSCT, elle veille à son bon fonctionnement, elle s'appuie sur la réglementation pour renforcer l'action de prévention. Elle aide à dégager les questions de fond. Son approche peut être collective, partant par exemple des signalements qui émanent du CHSCT ou de salariés. Elle peut aussi avoir une action individuelle, lorsqu'elle reçoit les plaintes d'un salarié.**



## • La Caisse de Retraite et de Santé au Travail

Son rôle premier est de mener des interventions visant la prévention par : des conseils ou des analyses, le contrôle et le suivi des mesures de prévention, des enquêtes après AT ou MP, des mesures physiques ou chimiques. Elle peut dresser des injonctions en cas de situation dangereuse : délai et mesures correctives. Elle incite financièrement et agit sur le taux de cotisation.

**Leur participation dans le cadre du CHSCT se fait dans leur mission première, la prévention. La CARSAT propose des éléments de connaissance et de méthode pour prévenir les sujets de préoccupation du comité : accidents et maladies liés au travail. Elle propose des ressources : formations, subventions...**



## Aller plus loin...

### • Guides et brochures

- **“Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.”** ED 896
- **“CHSCT : guide des membres du comité d’hygiène de sécurité et des conditions de travail.”** Direccte de Champagne-Ardenne, 2012.
- **“CHSCT : comment en faire un partenaire efficace.”** LACOURCELLE (Cécile). PRÉVENTION BTP, 03/2011, n° 139.
- **“CHSCT : mise en place, moyens d’action, attributions.”** BREF SOCIAL n° 15 790, 2011.
- **“L’obligation de l’employeur et les droits du CHSCT.”** HELIS (Philippe). PRÉVENTIQUE SÉCURITÉ, n° 112, 2010.
- **“Fiches repères pour agir au sein des CHSCT Quel(s) CHSCT(s) pour demain ?”** Aract Auvergne.

### • Articles thématiques

- **“Le CHSCT dans la décision d’organisation du travail.”** GUEDES DA COSTA (Stéphanie) ; LAFUMA (Emmanuelle). REVUE DE DROIT DU TRAVAIL, n° 7/8, 2010.
- **“Conditions de travail et CHSCT : quels nouveaux besoins face à l’émergence de nouveaux risques ?”** - Une analyse des pratiques réalisée dans 18 CHSCT d’entreprises de la région Nord-Pas de Calais / ROGEZ (Isabelle) ; LEMONNIER (Charlotte). Aract Nord-Pas-de-Calais, 2011.
- **“Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques.”** Bernard Dugué, Johann Petit, Catherine Pinatel.

### • Sites Internet

- **[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)** : enquêtes et documents références sur l’espace CHSCT.
- **[www.anact.fr](http://www.anact.fr)** :
  - > “Outiller les CHSCT et les délégués du personnel : le Réseau Anact se mobilise”
  - > “Le point de vue des organisations syndicales sur le fonctionnement des CHSCT et des DP”.
- **[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)** : “Membre du CHSCT et représentant du personnel”.



# Agir sur le risque TMS

## Connaître le risque

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont aujourd'hui connus par la plupart des entreprises. Des efforts de prévention ont été faits, mais ils restent parfois insuffisants. Dans d'autres entreprises, le risque TMS ne fait l'objet d'aucune action de prévention. L'enjeu pour la santé des salariés et la compétitivité des entreprises est pourtant important. Le CHSCT a de multiples rôles à tenir : informer, signaler, soutenir la prévention...

### ● Qu'est-ce que le risque TMS ?

Les TMS désignent un ensemble large de pathologies touchant les tissus mous (muscles, tendons, nerfs) à la périphérie des articulations. Ce sont des affections d'hypersollicitation, du fait des activités des personnes, en particulier les activités de travail. Les membres supérieurs (doigts, mains, coudes et épaules) et le dos (bas et haut) sont majoritairement exposés. Les formes les plus fréquentes sont les tendinites et les syndromes canaux (canal carpien par exemple). Ces affections se caractérisent au départ par des douleurs et des gênes dans les mouvements. Non traités, ils peuvent devenir particulièrement handicapants au travail comme pour les gestes de la vie quotidienne.

Les TMS sont :

- **Multifactorielles** : des causes combinées constituent les facteurs de risques.
- **Probabilistes** : une même exposition produit des effets différents selon les salariés (compétences, âge, sexe, physiologie...).
- **À effets souvent différés** : le temps entre exposition et pathologie varie de quelques jours à plusieurs années.

### ● Comment expliquer ce risque ?

Contrairement aux accidents du travail, les TMS n'apparaissent pas de manière immédiate, mais sont le résultat de micro-traumatismes répétés dans le temps tout au long des activités. Ils surviennent dès lors que les contraintes subies par les articulations sont excessives par rapport aux capacités fonctionnelles. Ce déséquilibre est accru lorsque la capacité du salarié à gérer la situation et à récupérer est insuffisante au regard des contraintes de travail.

Comme l'illustre le schéma, les TMS sont le résultat d'une combinaison de causes liées aux conditions de travail. Au travers de l'activité de chaque salarié, selon ses ressources ou ses difficultés, cette combinaison produira à la fois de l'efficacité sur le travail et des effets sur la santé. Il s'agit, en CHSCT, de rechercher ce "chemin" des causes.

### Les TMS, des chiffres édifiants

- 1<sup>ère</sup> cause de maladie professionnelle reconnue <sup>(1)</sup>
- 9 maladies sur 10 non déclarées
- 9 millions de journées de travail perdues
- 2 millions de salariés souffrent de TMS
- 250% de progression des maladies reconnues en 10 ans <sup>(1)</sup>

(1) Source CNAMTS 2008

### ● Combien cela coûte à l'entreprise ?

Les impacts sont dramatiques pour les salariés souffrant de TMS. Mais c'est aussi un coût important pour l'entreprise. Sa compétitivité en est touchée. Pour les entreprises manufacturières, le coût des TMS est en moyenne équivalent à un 13<sup>e</sup> mois de salaire pour tous les salariés.

3 sources de coûts des TMS sont identifiées dans les entreprises :

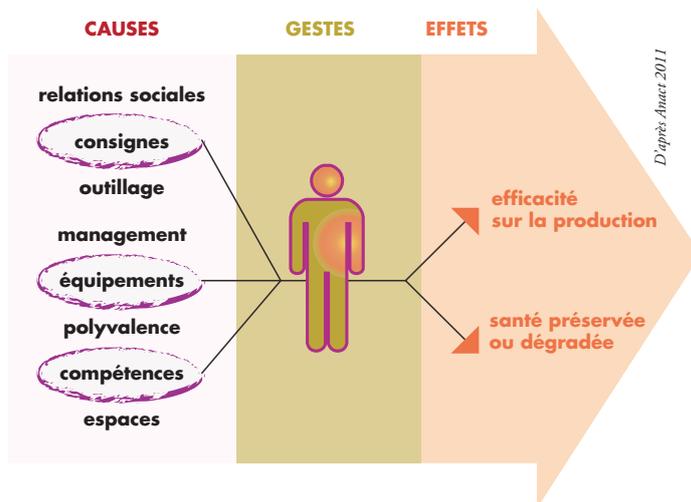
- **Les coûts directs** : ils sont imputables à la gestion des TMS (cotisation à l'assurance maladie, soins et absences, dépenses d'analyse et d'aménagement du poste...).
- **Les coûts de régulation** : ils sont liés aux dysfonctionnements induits par les TMS dans la production (absentéisme et turnover, perte de compétences et de productivité suite aux remplacements, perte de capacité de production...).
- **Les coûts stratégiques** : ce sont des ruptures du système productif qui entraînent l'affaiblissement d'une position concurrentielle. Par exemple, la perte d'un client du fait de la non-qualité produite par des intérimaires, remplaçants de salariés expérimentés... mais malades de TMS.

### Quels signes des pathologies ?

"Au départ nous faisons l'inventaire des maladies reconnues. Avec 2 ou 3 cas par an, nous n'étions pas alertés. Mais l'enquête faite par le médecin a montré que 37% des salariés avaient déjà des signes de pathologie. Depuis, on s'intéresse au problème et le CHSCT est impliqué".

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

**Schéma** : comprendre les causes pour identifier les effets



# Prévenir l'exposition

Trop nombreuses sont les entreprises découragées, faute de résultats rapides et concrets. Pourtant, de multiples expériences montrent que la prévention des TMS est possible. Il y a des conditions de réussite qui suscitent la vigilance et l'implication du CHSCT.

## ● Engager les acteurs

Le chef d'établissement et l'ensemble de la direction sont prioritairement concernés. La prévention doit être installée pour résister au temps et aux changements d'acteurs. Elle a des objectifs, est dotée de moyens humains et financiers. Elle est ainsi organisée et structurée comme une conduite de projet. La dynamique collective portée par la direction mobilisera des responsables de production et des ressources humaines, la maintenance, l'encadrement, mais aussi les représentants du personnel et les salariés exposés. À de multiples moments, des acteurs externes à l'entreprise seront sollicités pour des phases spécifiques : le médecin du travail lors du diagnostic sur la santé, des spécialistes en ergonomie, les conseillers en prévention...

## ● Reconnaître le geste professionnel

Un geste professionnel, c'est le résultat de mouvements, de compétences et de motivations, pour réaliser un bon et beau travail tout en se protégeant. Pour comprendre l'apparition des TMS, il faut donc comprendre ce geste de manière complète dans ces 3 dimensions.

- **Biomécanique**, car le geste met en mouvement des segments corporels articulés dans le temps et l'espace.
- **Résultat de compétences**, acquises au fil des apprentissages successifs.
- **Mobilisation psychique**, où chaque salarié exprime son plaisir selon la qualité, le sens, le sentiment d'utilité, la fierté du beau travail !

## ● Construire ensemble un diagnostic

Afin de comprendre les TMS, il est nécessaire de construire une connaissance partagée du problème et de trouver ensemble des explications. Il faut pour cela rassembler et analyser des données tirées des différentes compétences. Des données de santé pour identifier les signes infra pathologiques dans la population, les itinéraires passés des salariés sur les zones de travail, les indicateurs de dysfonctionnement de la production, les principales difficultés à tenir la qualité, etc.

## ● Agir sur les causes profondes

Il s'agit de réaliser des actions concrètes de prévention portant sur les causes identifiées par le diagnostic. Comme l'illustre le schéma, ces actions "remonteront" de l'analyse des TMS pour agir sur les causes identifiées. Elles porteront tantôt sur : la zone de travail, l'organisation des équipes, les exigences qualité, les outils à main, le produit, etc. Pour être consolidée, la prévention tirera profit des corrections réalisées en définissant des critères d'usage, de montabilité... C'est en conception que la prévention devient plus efficace : conception de situations de travail, de produits, d'organisation des horaires, des équipes et des compétences...



### Quels gestes pour faire ?

*"En allant sur le terrain, nous nous sommes rendu compte que des monteurs exécutaient les standards prescrits et d'autres avaient des gestes mieux adaptés. Nous avons donc décidé que dans nos gammes opératoires, nous n'avions plus à définir une seule façon de faire. Aujourd'hui, on laisse la possibilité à chaque salarié d'exécuter son geste, à condition de respecter les exigences qualité".*

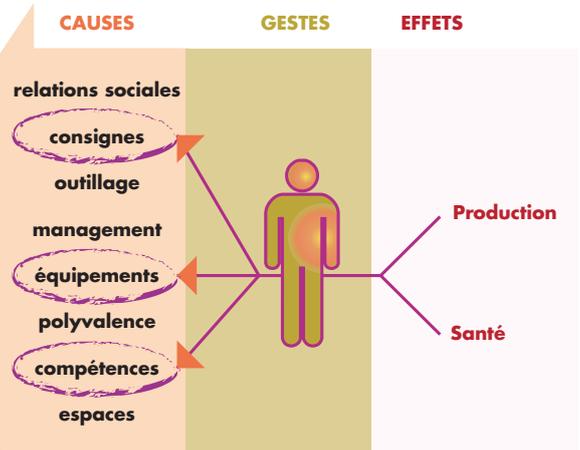
Témoignage d'un président de CHSCT

### Quel regard sur l'activité ?

*"Nous avons fait une formation commune, direction et élus, à l'analyse ergonomique du travail. Elle nous a permis de mettre en lumière les contraintes physiques et organisationnelles auxquelles étaient confrontés les opérateurs. Le regard sur le travail réel permet le passage d'une logique de revendication à une logique de compréhension et de réflexion communes".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

**Schéma :** Partir des effets pour agir sur les causes.



# Agir avec le CHSCT

Le CHSCT a un rôle important dans la prévention des TMS. C'est un lieu privilégié pour la compréhension des expositions, la concertation sur les priorités d'action et le suivi de la politique de prévention. Son rôle se joue particulièrement à des étapes clés de la prévention.

## ● Détecter et donner l'alerte

Il ne s'agit pas de regarder les seules maladies professionnelles, car elles ne décrivent pas suffisamment l'exposition au risque. Le CHSCT encouragera les salariés à s'exprimer sur leurs conditions concrètes de travail. Il recherchera des signes d'alerte par :

- les plaintes exprimées au regard d'inconforts de situations (contraintes posturales, manque d'espace, difficulté à tenir le rythme, manque de luminosité pour du contrôle...),
- les expressions de fatigue (limitation fonctionnelle, premiers signes de raideurs, difficulté à tenir la journée...),
- l'aide du médecin du travail pour dépister et suivre dans la durée les évolutions de la santé des salariés. Dans certains cas, l'utilisation d'un questionnaire permet de dépister pour l'ensemble des salariés puis de suivre les évolutions.

## ● Participer à l'analyse des causes

Le chef d'établissement porte la responsabilité de l'évaluation, le CHSCT contribue à son analyse. Grâce à sa composition, le comité cherche à comprendre les expositions. Il s'appuie sur sa connaissance pratique de l'entreprise, sur les informations relatives à la santé, sur les éléments touchant aux évolutions de l'organisation. Il dispose de moyens concrets, comme par exemple les réunions trimestrielles, les visites périodiques sur le terrain pour analyser concrètement et avec des salariés des situations d'exposition. Pour cela, le CHSCT devra s'assurer que ce rôle est reconnu dans l'établissement.

## ● Contribuer aux transformations

Le CHSCT participe à l'élaboration des réponses préventives et veille à ce que les transformations intègrent les objectifs de prévention des TMS. Pour cela, il a au moins deux occasions :

- lorsque des actions correctives sont engagées pour trouver des adaptations de situations de travail contraignantes, sur des postes ou des zones de travail,
- lors de sa consultation avant une décision d'aménagement ou de transformation des postes de travail (outillage, organisation, cadences et normes de productivité).

Dans certains cas, il peut recourir à un expert agréé (R.4614-6).

## ● Maintenir la dynamique dans la durée

La prévention des TMS évolue dans le temps et selon les changements de l'entreprise. Elle doit être évaluée et ajustée de manière permanente. Elle est menée comme une démarche d'amélioration continue, et les réalisations faites aujourd'hui servent à affiner demain des actions plus pertinentes encore. La vigie du CHSCT sert à s'assurer des efforts réguliers de prévention, à consolider les acquis, indépendamment des changements successifs d'organisation du travail et d'acteurs dans l'entreprise.

### Quels signes ?

*"Des personnes ont peur de dire qu'elles ont mal. Nous n'avons pas de poste adapté à proposer à tous, et donc il y a la peur de l'inaptitude ou de la perte de son emploi. C'est pourtant fondamental pour nous de connaître les signes avant-coureurs si on veut agir".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Quel rôle ?

*"Au début du mandat, on s'est heurté à un mur car le CHSCT était perçu comme l'instance qui s'occupe des vêtements de travail. L'employeur ne comprenait pas que l'on s'intéresse à la prévention TMS".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Quelle place ?

*"À l'occasion de l'implantation d'un système d'aide à la manutention, nous avons enrichi son cahier des charges avec des critères d'usage, de rapidité et d'encombrement tirés des observations de terrain. C'était un peu nouveau pour l'encadrement et les techniciens, qui traitent généralement seuls ces questions. Ils nous perçoivent maintenant comme un partenaire constructif et un facilitateur au regard neuf".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Quelle expérience ?

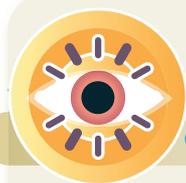
*"Pendant des années, on a buté en CHSCT sur une situation particulièrement exposante, et sans solution technologique connue à l'époque. Alors on a essayé la rotation de poste pour diluer la pénibilité... Ce n'est qu'après plusieurs années de recherche auprès des fournisseurs que l'on a obtenu une semi-automatisation de la zone, supprimant purement et simplement l'exposition".*

Témoignage d'un président de CHSCT

# Outil de positionnement

Membre de CHSCT, je teste mon niveau d'action sur le risque TMS.

Comment le CHSCT est-il impliqué sur le risque TMS ?				▼
Je choisis dans chaque item le niveau qui correspond le mieux à mon entreprise et je reporte le score.				
Items	Niveau atteint			Mon score
	Non initié : score = 0	Initié : score = 1	Complet : score = 2	
➔ Identifier le risque item ID 1	Les salariés ne savent pas quoi faire des MP reconnues. Ils ne questionnent pas le médecin.	Le médecin est invité à expliquer les données sur les TMS en CHSCT. Tous deux en suivent l'évolution.	Régulièrement, un outil de dépistage des TMS est utilisé. Le CHSCT recherche les évolutions et repère les aspects préoccupants.	ID1
➔ Analyser les causes item AN 1	Des actions de formation aux gestes et postures sont faites, mais sans jamais avoir discuté de l'origine des douleurs.	Des éléments concrets sont discutés en CHSCT pour comprendre des problèmes. Cela se fait aussi lors de visites d'atelier.	Le CHSCT demande des analyses pour comprendre les causes et les capitalise. Il connaît ainsi les causes récurrentes.	AN1
➔ Contribuer aux actions de prévention item PR 1	Le CHSCT n'a pas été questionné pour la nouvelle gamme d'outils à main... Mais celle-ci crée des douleurs aux poignets.	L'association du CHSCT à la réimplantation de l'atelier a permis de mettre en évidence un gros problème de flux et de manutention.	Les règles de conception et les cahiers des charges des nouveaux équipements sont élaborés avec l'avis du CHSCT.	PR1



## Aller plus loin...

### ● Guides et outils

- **"Agir sur... la prévention durable des TMS"**, J. Bernon, E. Escriva, JM. Schweitzer. Éditions Anact 2011.
- **"Troubles musculosquelettiques et travail : Quand la santé interroge l'organisation"**, F. Bourgeois, C. Lemarchand, F. Hubault, C. Brun, A. Polin, JM. Faucheux, P. Douillet, E. Albert. Éditions Anact 2006.
- **"Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur"**, Guide pour les préventeurs. ED 957 INRS, 2005.
- **"Passer commande d'une prestation ergonomique dans le cadre d'une action de prévention des TMS"**. ED 860 INRS, 2011.

### ● Ressources Internet

- Prévention des TMS et conditions de réussite : [www.tms-prevenir.com](http://www.tms-prevenir.com)
- Conditions de travail et TMS : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)
- Ressources documentaires, notes scientifiques et guides méthodologiques : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- Droit et pratiques de prévention : [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



### Aract Lorraine

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01  
Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)  
Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)

# Agir sur le risque routier

## Connaître le risque

Le risque routier est souvent négligé. Peut-être parce qu'il n'est pas immédiatement visible ? Qu'il se déroule souvent à l'extérieur de l'établissement ? Ce risque est pourtant un risque professionnel à part entière. Il provoque de nombreux accidents mortels et induit des effets négatifs sur le travail, telle une plus grande fatigabilité.

### Le risque routier, des chiffres édifiants

- 1<sup>ère</sup> cause de décès parmi les risques professionnels
- 77 849 accidents<sup>(1)</sup>
- 45% des décès par accident<sup>(1)</sup>
- 1,05 : c'est le nombre moyen de personnes dans un véhicule pour raison professionnelle
- 60% des déplacements professionnels avec nuitée se font en véhicule<sup>(2)</sup>

(1) Source CNAMTS 2010 - (2) INSEE 2008

### ● Qu'est-ce qu'un risque routier ?

Le risque routier est présent lors des trajets entre le domicile du salarié et le lieu de travail et lors d'une mission professionnelle à l'extérieur de l'établissement. Toutes les entreprises sont donc concernées, quelle que soit leur taille ou leur activité. D'autant que les déplacements routiers se multiplient du fait de la faiblesse de réseaux de transports collectifs, de l'usage plus fréquent de véhicules et de la dispersion géographique des entreprises et des habitations. Les principales conséquences sont les accidents et les dommages corporels. La conduite a aussi des effets plus larges sur la santé : douleurs au dos et aux membres, stress et fatigue, respiration de gaz d'échappement...

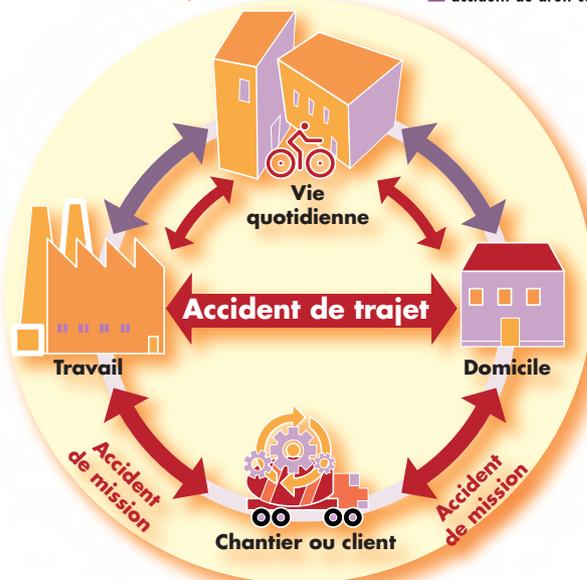
### ● Que disent les textes ?

Il s'agit d'un risque professionnel à part entière et répond ainsi aux principes généraux de prévention imposés à l'entreprise par la réglementation (art. L.4121-2). Notons qu'en ce qui concerne les accidents résultant des déplacements routiers, la législation distingue 2 types d'accidents.

- Les accidents de trajet "domicile - travail", survenant lors du parcours habituel d'un déplacement entre le domicile du salarié et son lieu de travail ou entre son lieu de travail et son lieu de restauration habituel. La mise en place d'un plan d'action n'est pas, dans ce cas, une obligation légale, mais résulte de la volonté d'agir pour la santé et la sécurité.
- Les accidents de mission, survenant à l'occasion d'un déplacement nécessaire pour l'exécution de son travail, que celui-ci soit régulier ou occasionnel. Dans ce cas, peuvent être engagées la responsabilité pénale du salarié (infraction au Code de la route ou dommage corporel qu'il aurait occasionné), et la responsabilité pénale et civile du chef d'entreprise (du fait de la subordination et de son obligation de sécurité).

**Schéma :** Selon les zones de trajets, les accidents n'ont pas le même statut

■ accident du travail  
■ accident de droit commun



D'après CARSAT Pays de Loire.

### ● Comment expliquer ce risque ?

Trop souvent, les accidents et les conduites à risques sont traités par l'entreprise sous l'angle du comportement et de manière individuelle.

En lisant le témoignage ci-contre, on remarque que les causes de la vitesse des commerciaux ne sont pas abordées. Sans minimiser leurs responsabilités, il est utile de comprendre leurs contraintes de travail.

Le conducteur-commercial réalise en effet des arbitrages entre :

- les exigences de la mission (arriver à l'heure, répondre au client ou sa hiérarchie au cours de la conduite...),
- les exigences de sécurité (rouler à une vitesse adaptée, rester concentré sur le parcours et gérer les imprévus...).

Dans cet arbitrage il y a 3 éléments dynamiques, qui influent sur la sécurité du salarié, il opère des régulations en situation de conduite (cf. tableau des causes combinées).

### Questionner les causes

*"L'entreprise est confrontée à des dépassements de vitesse récurrents de la part des commerciaux, et malgré le rappel des consignes existantes. Comment réussir à changer les comportements des conducteurs ?"*

Témoignage d'un membre de CHSCT

**Tableau :** 3 causes combinées du risque routier

Conditions de l'environnement	Contexte de l'entreprise	État du salarié
<ul style="list-style-type: none"> <li>• météo et état des routes</li> <li>• qualité du réseau routier et des infrastructures</li> <li>• densité urbaine et circulation</li> <li>• horaires des transports collectifs</li> <li>• aléas et imprévus du trafic</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• planning et règles d'organisation des agendas</li> <li>• variabilité des horaires et travail posté</li> <li>• règles de communication avec les clients</li> <li>• plan de circulation</li> <li>• qualité et entretien des véhicules</li> <li>• règles de défraiement</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fatigue et vigilance</li> <li>• consommation médicamenteuse ou addictions</li> <li>• anxiété ou stress</li> <li>• perception et capacité réflexe selon l'âge</li> <li>• compétences à la conduite</li> <li>• ...</li> </ul>

Une régulation opérée entre "sécurité" et "travail"

# Prévenir l'exposition

La prévention du risque routier entre dans le programme de prévention tenu par le Chef d'établissement. Elle s'organise au fil des étapes : identifier, analyser, programmer, agir, évaluer. Elle met en œuvre les principes généraux de prévention, en commençant par supprimer le risque à la source (éviter les déplacements), puis protéger les salariés exposés (se déplacer dans de bonnes conditions). Elle s'appuie sur le CHSCT.

## ● Comment engager la démarche ?

Pour garantir l'engagement commun des acteurs de prévention et la mise en œuvre d'une action concertée, il s'agira notamment de construire une connaissance commune du risque routier et de ses conséquences : définition et repérage des facteurs de risque, identification des effets sur la santé et l'entreprise. À défaut de cette construction, ce risque resterait abstrait et une action risquerait de déboucher sur des initiatives inappropriées.

## ● Comment analyser ce risque ?

Le risque routier ne se résume pas à la survenue d'accidents de la route. D'autres indicateurs alertent sur une situation potentiellement dangereuse.

- Les pré-incidents : non-respect du code de la route, retards de livraison, casse de matériels...
- Les données de santé en lien avec les déplacements : fatigue, endormissement, douleurs articulaires...

L'analyse du risque s'appuie sur un dialogue, à partir d'éléments factuels et techniques, mais aussi parfois subjectifs :

- inventaire des déplacements et des distances parcourues, chiffrage des missions et des trajets, des motifs selon les catégories de salariés,
- analyse des accidents, examen des incidents et des plaintes des salariés,
- repérage des conditions réelles de conduite (facteurs de risques liés aux moyens et aux conditions de déplacement).

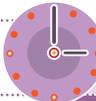
## ● Comment mettre en œuvre un plan d'action ?

Il est utile que le plan d'action de prévention distingue :

- le risque routier lié à la mission,
- le risque routier lié aux trajets.

C'est ce que préconisent les CARSAT, ainsi que les partenaires sociaux qui ont élaboré des propositions fondées sur des principes (cf. tableau des actions). Les principales actions de prévention préconisées se structurent alors autour de 4 dimensions : l'activité, les déplacements, le matériel, le conducteur.

**Tableau :** les actions de prévention combinées entreprise-véhicule-conducteur durant la mission ou sur le trajet domicile-entreprise

	 Organiser l'activité et gérer le temps	 Améliorer la qualité des déplacements	 Optimiser le véhicule et le matériel	 Renforcer les compétences en conduite
<b>Pour la mission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regrouper ou substituer des rendez-vous physiques par des conférences à distance</li> <li>• Favoriser les transports collectifs</li> <li>• Anticiper et planifier les déplacements</li> <li>• Définir un protocole de gestion des retards</li> <li>• Ajuster des délais de livraison ou de visite</li> <li>• Favoriser l'autonomie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarer les règles de communication téléphoniques au volant</li> <li>• Définir un protocole pour sécuriser l'activité de conduite (éviter les appels de l'entreprise pendant les trajets)</li> <li>• Programmer les instruments à l'arrêt (GPS...)</li> <li>• Élaborer les itinéraires avec les salariés</li> <li>• Prévoir le temps de pause</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choisir un véhicule adapté à l'usage</li> <li>• Garantir la sûreté du véhicule</li> <li>• Doter d'équipements de systèmes de sécurité (témoin de surcharge...)</li> <li>• Privilégier les accessoires d'assistance à la conduite</li> <li>• Renforcer le confort de conduite (direction assistée, climatisation...)</li> <li>• Maintenir en bon état et adapter en fonction de la météo (pneus neige...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser aux risques</li> <li>• Mettre à jour les compétences à la conduite</li> <li>• Acquérir de nouvelles compétences (conduite sur routes enneigées...)</li> <li>• Mieux connaître ses propres capacités de conducteur</li> <li>• Surveiller et corriger la perception (vue, ouïe)</li> <li>• Évaluer les capacités réflexes et d'adaptation</li> <li>• Prévenir les consommations de stupéfiants et addictions</li> <li>• Identifier et prévenir les situations d'hypo-vigilance</li> </ul>
<b>Pour le trajet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter le covoiturage en tenant compte des lieux de résidence et des équipes</li> <li>• Déjeuner au sein de l'entreprise ou accéder à un restaurant interentreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser les transports collectifs selon l'organisation des horaires de travail</li> <li>• Financer des titres de transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménager les accès de l'entreprise</li> <li>• Faciliter le stationnement des véhicules</li> <li>• Inciter les salariés à entretenir leur véhicule</li> </ul>	

### Le trajet : un risque professionnel

*"Nous n'avions pas identifié que le risque routier c'était aussi les risques d'accidents de trajets. Pour nous, le risque routier c'était dans l'entreprise".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### La sécurisation de tous les déplacements : un enjeu

*"Avec les véhicules de l'entreprise, ce sont 90 000 km parcourus par une dizaine de salariés. Sur la base des lieux de résidence, la distance parcourue annuellement dans le cadre des trajets domicile - travail est de 500 000 km. Le risque routier doit être aujourd'hui reconsidéré, il y a un enjeu de prévention des déplacements domicile-travail alors que notre démarche portait essentiellement sur les déplacements de mission".*

Témoignage d'un président de CHSCT

### La souplesse... dans les horaires

*"Le quart d'heure de souplesse permet de prendre son poste jusqu'à 1/4 d'heure avant l'horaire prévu. Les salariés souhaitant se prémunir d'un retard et arrivant en avance ne sont pas pénalisés. Cette mesure prévoit également qu'en cas de conditions climatiques exceptionnelles entraînant un retard, il y a maintien de la rémunération de la première heure à 100% et de la deuxième à 50%".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

# Agir avec le CHSCT

Dans cette démarche de prévention, le CHSCT joue un rôle important à chacune des étapes.  
Nous soulignons 5 points clés de ce rôle.

## ● Rendre l'entreprise vigilante

Dans de trop nombreux cas, ce risque est identifié comme spécifique aux entreprises de transport et interpelle peu les entreprises dont les cœurs de métiers sont différents. C'est aussi la faible fréquence des événements qui rend le risque invisible. Le CHSCT a alors pour rôle d'identifier le risque et d'engager l'entreprise dans une démarche de prévention.

## ● Mobiliser les acteurs avec des indicateurs

C'est au sein du CHSCT que peuvent se construire des indicateurs permettant d'identifier et d'analyser le risque routier. Le médecin du travail peut être questionné : en contact direct avec les salariés, il est en capacité de dire ce qui peut affecter la qualité de la conduite (addiction, vigilance et perception, fatigue, etc.).

Le risque routier se caractérisant par une forte gravité mais une faible fréquence, le CHSCT cherchera à repérer les signes d'une dégradation des conditions de conduite. Il peut pour cela questionner les salariés, identifier des comportements atypiques de conduite (PV, retards...) et inventorier les signes des incidents (dégâts matériels, tensions...).

## ● Agir sur les conditions de travail, pas seulement sur le comportement

En CHSCT, l'analyse des causes du risque routier permet à l'entreprise de dépasser les seules explications "comportementales" et d'investir les raisons liées au travail et à son organisation : rythmes et charge, gestion des plannings, conditions de déplacement, vieillissement du personnel et fatigue... À partir de ces explications construites en CHSCT, il existe des leviers d'actions de prévention diversifiés pour s'attaquer aux causes combinées du risque routier.

## ● S'assurer de bons critères de choix des véhicules

À l'occasion du renouvellement du parc de véhicules, que ce soit en achat ou location, le CHSCT a un rôle utile. Il donne un avis pour le choix des véhicules selon ses usages et les besoins des salariés-conducteurs. Il participe ainsi au cahier des charges avant les investissements.

Parfois, des équipements (GPS par exemple) peuvent être considérés comme "de confort" et superflus pour un service achat qui privilégie exclusivement le prix. Mais dans des conditions de conduite prolongée, ces mêmes accessoires s'avèrent indispensables à la sécurité du conducteur.

## ● Veiller à ne pas laisser banaliser de mauvaises pratiques

Au motif d'une habitude installée dans l'entreprise, ou de situations considérées comme exceptionnelles ou particulières, les déplacements peuvent être réalisés dans des conditions dégradées : véhicule inadapté ou vétuste, état de fatigue prononcé par exemple. Le rôle du CHSCT est d'encourager l'entreprise à changer les pratiques anciennes et inadaptées.

### L'invisibilité du risque routier

*"Notre métier, c'est la fabrication de produits pour l'industrie. La livraison de la production aux clients est sous-traitée à des prestataires. Non, ce risque ne nous concerne pas vraiment".*

Témoignage d'un président de CHSCT

### Se préoccuper de ce risque quelle que soit la fréquence

*"Même si ce risque est identifié dans le document unique, il n'apparaît pas comme prioritaire pour le CHSCT au regard de la faible fréquence (...) on est dans une culture de l'urgence et de la réaction : tant qu'on n'aura pas d'accident, on ne se mobilisera pas".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Impliquer le CHSCT sur ce risque

*"Le CHSCT doit être impliqué pour favoriser la prise en compte de critères de sécurité et de prévention et ne pas laisser les arbitrages exclusivement sur des critères de prix".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Savoir regarder toutes les situations à risques

*"C'est comme cela que ces situations exceptionnelles s'inscrivent dans la durée et que les situations à risques se banalisent dans les pratiques de l'entreprise".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

# Outil de positionnement

Membre de CHSCT, je teste mon niveau d'action sur le risque routier.

Comment le CHSCT est-il impliqué sur le risque routier ?				▼
Je choisis dans chaque item le niveau qui correspond le mieux à mon entreprise et je reporte le score.				
Items	Niveau atteint			Mon score
	Non initié : score = 0	Initié : score = 1	Complet : score = 2	
 <b>Identifier le risque</b> item ID 2	Ici, on ne parle pas des accidents de la route, cela arrive tellement rarement !	Le CHSCT s'intéresse aux incidents liés aux trajets ou missions. Il les répertorie et en discute.	Le CHSCT repère tous les pré incidents routiers. Il regarde régulièrement les données sur la santé des conducteurs.	ID2
 <b>Analyser les causes</b> item AN 2	Si les salariés ont des accidents, c'est qu'ils se comportent mal au volant. Qu'ils changent d'attitude !	En analysant les derniers incidents routiers, le CHSCT a donné ses explications sur les causes.	Les causes sont connues par le CHSCT et affinées à chaque événement : parc véhicule, temps, stress, téléphone au volant...	AN2
 <b>Contribuer aux actions de prévention</b> item PR 2	L'employeur met en place les actions qu'il veut, le CHSCT ne s'intéresse pas à cela.	Un avis est donné en CHSCT sur l'organisation des déplacements au regard des amplitudes horaires.	Le CHSCT évalue régulièrement les actions menées. Il se déplace sur site et donne son avis pour progresser.	PR2



## Aller plus loin...

### ● Guides et outils

- **"Prévenir les accidents de circulation routière des salariés, un enjeu pour votre entreprise"**, document préalable à un diagnostic. INRS ED 849.
- **"Risque routier encouru par les salariés"**. Comprendre pour agir. Guide d'évaluation. INRS ED 877.
- **"Conduire est un acte de travail"**, INRS ED 934.
- **"Le risque routier. Un risque professionnel à méditer"**, INRS ED 935.
- **"Choisir son véhicule utilitaire léger"**, INRS ED 6046.
- **"Comment bien choisir les équipements de sécurité de votre VUL ?"** 2009, Cram Alsace-Moselle.
- **"Les plans de déplacements en entreprise ou inter-entreprises"**, Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME).

### ● Ressources Internet

- Portail de la Sécurité Routière dédié aux activités professionnelles : [www.risque-routier-professionnel.fr](http://www.risque-routier-professionnel.fr)
- Portail PEDRO : Plan d'Évaluation et d'Action des Risques Routiers. [www.pedro.artifrance.fr](http://www.pedro.artifrance.fr)

### ● Textes de référence

- **Activité de conduite, activité de travail.** Coordinateur François Hubaut. Octares, 2011. - 82 pages.
- **Comprendre le risque routier professionnel par l'analyse de l'activité.** L'exemple des conducteurs de travaux. Justine Fourrier ; Francis Six. Pistes, 05/2010, n° 2. - 27 pages
- **Risque routier : les entreprises prennent le virage de la prévention.** Entreprise&carrières, 24/06/2008, n° 913. - pp. 22-33
- **Rapport de gestion de l'Assurance Maladie Risques professionnels.** Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés 2010.

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



**Aract Lorraine**

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01  
Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)  
Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)

# Agir sur les risques psychosociaux

## Connaître le risque

Le travail change. L'entreprise intègre des logiques financières et de services. Les évolutions technologiques et organisationnelles sont rapides. Par ailleurs, l'individu est attaché au sens et aux valeurs de son travail, à son devenir de vie par le travail. En conséquence, les tensions se renforcent entre les objectifs de l'entreprise et les aspirations des salariés. Cela explique en grande partie les risques psychosociaux. Le CHSCT a alors un rôle à investir : identifier les tensions, les expliquer et soutenir une démarche de prévention.

### ● Qu'est-ce que les risques psychosociaux ?

Ce sont des risques professionnels, en relation avec des situations de mal-être au travail, et dont les causes sont combinées. Elles sont principalement : une surcharge de travail, des contraintes excessives au regard du temps disponible, une faiblesse de compétences ou de coopération pour réaliser un travail... Ce peut être aussi : une perte de repères au niveau du métier, une difficulté à donner du sens à son activité, un conflit de valeurs...

### ● Comment expliquer ces risques ?

Représentons-nous les situations de travail comme une liaison élastique entre : d'une part les objectifs et l'organisation de l'entreprise, d'autre part les objectifs et les attentes des salariés. Dans un contexte de travail, cette liaison présente une tension régulée ou mal régulée (Schéma ci-contre).

- **Tensions régulées** : des compromis entre l'organisation de l'entreprise et les attentes des salariés sont trouvés et sont acceptables. Ces tensions sont ainsi équilibrées et il n'y a pas d'effets préjudiciables sur la santé et la performance.
- **Tensions mal régulées** : les compromis nécessaires entre l'organisation de l'entreprise et les attentes des salariés ne sont pas trouvés pour effectuer un travail de qualité. C'est dans ce cas qu'apparaissent les risques psychosociaux.

### ● Quelles conséquences sur la santé ?

Les RPS se traduisent par des troubles de différentes natures : psychologiques, physiques et comportementaux (tableau 1). Ils peuvent s'accompagner d'un désengagement au travail, se traduisant par des absences, une moindre coopération...

Tableau : Les troubles liés aux RPS et leur forme

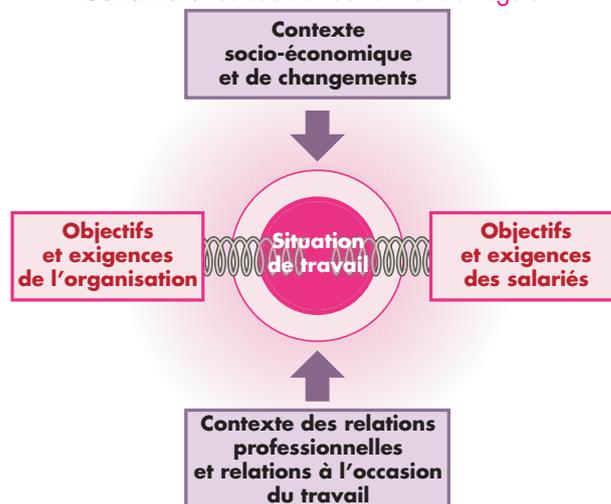
Troubles	Manifestations
Psychiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• État de stress devenu chronique</li> <li>• Hyper-sensibilité et irritation</li> <li>• Fatigue ou épuisement durable</li> <li>• Maladies psychiques dont la dépression</li> <li>• Cas les plus graves : conduites suicidaires</li> </ul>
Physiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tension artérielle et incidents cardiovasculaires</li> <li>• Troubles du sommeil ou de l'attention</li> <li>• Perte d'appétit, boulimie ou troubles gastro-intestinaux</li> <li>• Fragilité ostéoarticulaire accrue</li> <li>• Défenses immunodéficientes</li> </ul>
Comportementaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte du désir ou de l'empathie</li> <li>• Difficulté de relation aux autres ou agressivité</li> <li>• Violences faites aux autres ou à soi-même</li> <li>• Addictions : tabac, alcool, caféine, médicaments ou drogue</li> </ul>

### Des tensions multiples

*"J'ai travaillé durant des années à fabriquer des pièces et j'étais incapable de dire à quoi elles servaient (...). La réduction des temps de cycles entraîne un travail plus rapide, une moindre qualité et de la frustration (...). Ici on veut bien faire son boulot, mais il faudrait qu'avec les clients il y ait du respect et avec la hiérarchie une juste reconnaissance".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Schéma : Les sources de tensions à réguler



Selon Anact 2012

### ● Que disent les textes ?

Comme les autres risques professionnels, les RPS répondent à l'obligation générale de prévention (L 4121-1). L'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité et de résultat, pas seulement de moyens. À défaut, sa responsabilité peut être engagée.

Les conséquences sur la santé ne font pas l'objet d'un tableau spécifique au titre des maladies professionnelles, elles peuvent toutefois être reconnues « hors tableaux ».

Deux accords nationaux interprofessionnels font référence : "stress au travail" (2008) et "harcèlement et violence au travail" (2010). Le premier incite à agir sur les causes dans l'organisation du travail.

### Les RPS, des chiffres édifiants

- **107** décès par suicide ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance AT<sup>(1)</sup>.
- **2 à 3** milliards d'euros : c'est le coût social du stress<sup>(2)</sup>
- **41%** des salariés se déclarent stressés<sup>(3)</sup>
- **57%** des cadres supérieurs se déclarent stressés<sup>(3)</sup>

(1) CNAMTS (2008-2009)

(2) INRS & Arts et Métiers ParisTech (2007)

(3) Anact-CSA (2011)

# Prévenir l'exposition

Dans un projet efficace de prévention des RPS, il convient toujours d'agir simultanément sur les 3 niveaux de prévention.

- Primaire : agir sur les causes profondes, généralement liées à l'organisation du travail.
- Secondaire : gérer les difficultés quotidiennes pour les salariés dans des situations stressantes ou usantes.
- Tertiaire : prendre en charge individuellement et sans délai des salariés déjà très affectés.

La prévention n'est pas l'application de solutions simples et toutes faites : les réponses sont adaptées. La démarche est inscrite dans la durée et suit 3 étapes essentielles.

## ● Se mettre d'accord pour s'engager

La démarche de prévention des RPS s'appuie sur l'engagement de toutes les parties, en particulier celui de la direction et des représentants du personnel. L'implication des salariés permet de poser le diagnostic et de rechercher des réponses adaptées. Une dynamique collective donne des solutions pertinentes et mieux acceptées. Elle s'appuie généralement sur un comité de pilotage, où le rôle de chacun est précis. Ce comité :

- définit les objectifs et s'assure de la progression par étapes,
- choisit les définitions communes et les indicateurs à analyser puis à surveiller,
- mobilise les outils adaptés à la nature des difficultés,
- informe les salariés de la démarche, les implique et leur rend compte,
- détermine le périmètre de l'action (activités, salariés ou situations...).

## ● Construire un diagnostic partagé

Pour donner du sens à la prévention, un diagnostic est nécessaire avant de choisir ses priorités d'action. Il distingue les conséquences et les causes.

- **Les conséquences des RPS** : les effets sur la santé des salariés. Le médecin du travail décrit de manière anonyme cet état de santé et renseigne au fil des années les évolutions. À défaut, le CHSCT rassemble des informations exprimées par les salariés. Dans certains cas, un questionnaire est utile pour donner des mesures comparatives (entre groupes de salariés, ou ateliers par exemple).
- **Les causes des RPS** : des faits concrets en tension, dans des situations le travail et qui expliquent le mal-être. Un travail de groupe, composé de différents métiers, permet de repérer et d'expliquer ces faits. L'intervention d'une personne extérieure facilite souvent ce diagnostic.

Les actions les plus efficaces s'appuient sur des explications parlant concrètement de la manière dont des situations de travail deviennent des situations de tension. Le choix des groupes de travail de salariés et des situations à analyser est fait selon la nature des problèmes.

Si nécessaire, un sondage permet ensuite de mesurer l'importance, pour les salariés, de ces situations-problème. Le diagnostic décrit les éléments en cause dans les tensions. Apparaissent principalement :

- le travail du salarié : quantité et qualité, compétences et moyens de travail, sens de l'activité...
- le collectif du salarié : compétences de l'équipe, soutien dans la tâche, reconnaissance...
- l'organisation proche : services en appui, soutien décisionnel, régulation de charge, reconnaissance de la hiérarchie, horaires...

## ● Agir concrètement sur les 3 niveaux de prévention

Les actions de prévention sont priorisées. Elles sont déterminées par le diagnostic posé dans l'entreprise. Elles sont mises en œuvre sur chacun des 3 niveaux de prévention. Le tableau ci-contre donne les principales actions généralement menées.

Des actions rapides permettent d'encourager la démarche ; des actions plus ambitieuses demandent du temps, mais auront un effet plus important sur les causes profondes. Elles seront évaluées et suivies dans la durée. Le CHSCT a, sur ce point, un rôle important de veille.

### Agir vite et s'ajuster

"Si on veut être crédible auprès des salariés sur la démarche, il faut proposer des actions concrètes et vite, car on crée des attentes". Témoignage d'un secrétaire de CHSCT  
"Nos organisations évoluent rapidement et de manière récurrente aujourd'hui, il faut toujours s'ajuster dans nos actions". Témoignage d'un président de CHSCT

### Partager une vision

"On est partout, tous azimuts, et on s'est aperçu qu'on ne parlait pas de la même chose".

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT  
"Pour les membres CHSCT, il fallait s'occuper des gens et nous, on voulait regarder ce qui dysfonctionnait, forcément on n'avait pas la même vision des choses".

Témoignage d'un président de CHSCT

Tableau : Les actions en fonction du niveau de prévention

Niveau	Actions récurrentes
Primaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• Augmenter les compétences individuelles et collectives de métier.</li><li>• Adapter l'organisation et les moyens aux exigences de l'activité et capacités des salariés.</li><li>• Anticiper et accompagner les évolutions : mission, organisation, technique.</li><li>• Construire des itinéraires professionnels cohérents / évolutions entreprise et individu.</li></ul>
Secondaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mieux répartir la charge sur les équipes.</li><li>• Aider les salariés dans la gestion des relations difficiles clients ou usagers.</li><li>• Outils d'aide à la gestion des temps professionnels.</li><li>• Accessoires individuels de santé : gestion du stress, sommeil, alimentation...</li></ul>
Tertiaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rompre l'isolement des salariés en difficulté.</li><li>• Prendre des mesures immédiates pour stopper les situations graves.</li><li>• Apporter un soutien social et psychologique aux salariés affectés.</li><li>• Proposer des situations individuelles mieux adaptées.</li></ul>

# Agir avec le CHSCT

Les RPS sont des risques plus difficiles à aborder que d'autres. Néanmoins le CHSCT peut agir en positionnant efficacement son action et en montant en compétence. Nous proposons ici 3 points clefs de son action.

## ● Passer de la souffrance aux **risques professionnels**

Le CHSCT reçoit souvent les plaintes individuelles de salariés en souffrance. Ce sont des indices importants, mais insuffisants pour expliquer les causes. En effet, les difficultés dans les situations personnelles ne rendent pas compte de l'ensemble des tensions présentes dans l'entreprise.

Son objectif est donc de questionner et d'ordonner les causes à l'origine de ces expressions. Pour cela, il rassemble et interprète des informations : évolutions de la santé, rapports d'expertises, enquêtes et discussions sur le terrain, etc. La rencontre des principaux interlocuteurs (médecin du travail, salariés, management...) est indispensable.

En regardant les évolutions des RPS et de l'entreprise, le CHSCT peut construire des explications et ainsi obtenir un bon niveau de compréhension. Il repère alors les liens entre l'apparition des troubles, les difficultés, et les causes liées au travail.

## ● Anticiper et concerter les **changements**

Chaque métier, chaque entreprise, est confronté à des évolutions, des transformations. Elles ont un impact significatif sur le contenu et les conditions de travail. Dans le diagnostic RPS, les conséquences négatives des évolutions mal anticipées sont mises à jour.

Le CHSCT mène alors une action sur 2 points.

- **Anticiper les évolutions** : qu'elles soient techniques (logiciel, implantation de ligne de production...), organisationnelles (démarche qualité, composition des équipes...), compétences (nouvelles activités, changements de poste...), le CHSCT cherche à les identifier. Il appréhende l'impact de ces évolutions et alerte l'employeur si nécessaire.
- **Concierter les changements** : sur les évolutions repérées au 1er point, le CHSCT engage, avec les acteurs des transformations, un travail d'anticipation. Il cherche à comprendre ce qui va changer dans les activités des salariés. Il pourra alors en déduire des recommandations sur les conditions de mise en œuvre, voire des actions visant à modifier les projets posant problème.

## ● Développer les **compétences du CHSCT**

Les risques psychosociaux sont des risques pour lesquels il est nécessaire de s'informer et de se former : que sont les RPS, quelle prévention ? Les membres du CHSCT bénéficient pour cela de moyens pour se former, dont un crédit d'heures et un droit à la formation. En les utilisant, ils assurent leur montée en compétence et leur capacité à agir en prévention.

Lorsque des interventions sont réalisées par des appuis externes à l'entreprise, il est important que les acteurs internes, dont le CHSCT, s'approprient les éléments en jeu et comprennent les mécanismes de survenue... Dans cet objectif, les interventions de type formation-action permettent une meilleure appropriation de la démarche et participent ainsi à la transformation dans l'entreprise.

### Quelles situations traiter ?

*"Les membres du CHSCT ne sont pas formés pour traiter les situations individuelles. Pourtant, on y est sans cesse confronté et quelques fois, on dépasse notre rôle".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### Quelles questions prendre en compte ?

*"Nous conduisons une réorganisation de l'atelier avec des mouvements dans l'implantation des outils de production. Les salariés expriment des craintes et posent des questions qu'il faut prendre en compte et traiter au mieux".*

Témoignage d'un président de CHSCT

### Quelles difficultés voir ?

*"Présenter les projets oui, mais ce n'est pas si simple car il y a un problème de compétence pour certains membres du CHSCT. Ils voient vraiment les difficultés lorsqu'ils sont confrontés au poste et lorsque l'outil de production est en service. Avant cela, il n'y a pas forcément la demande".*

Témoignage d'un président de CHSCT

# Outil de positionnement

Membre de CHSCT, je teste mon niveau d'action sur les risques psychosociaux.

Comment le CHSCT est-il impliqué sur les risques psychosociaux ?				▼
Je choisis dans chaque item le niveau qui correspond le mieux à mon entreprise et je reporte le score.				
Items	Niveau atteint			Mon score
	Non initié : score = 0	Initié : score = 1	Complet : score = 2	
➔ Identifier le risque item ID 3	Chez nous quelques salariés ne vont pas bien. C'est normal, ce sont les anciens qui n'acceptent pas le changement.	Des situations de salariés en difficulté ont alerté le CHSCT : il a questionné tous les services pour identifier les problèmes.	En CHSCT, des indicateurs de santé sont régulièrement regardés et interprétés pour comprendre l'évolution des RPS.	ID3
➔ Analyser les causes item AN 3	Les anciens ne tiennent pas le coup parce qu'ils sont usés et ne veulent pas des nouveaux outils de travail.	En examinant en groupe des situations critiques, le CHSCT a repéré les principales causes à l'origine des difficultés.	En regardant les indicateurs et en ayant eu des explications avec les salariés, le CHSCT a contribué à un diagnostic sur toute la population.	AN3
➔ Contribuer aux actions de prévention item PR 3	Le CHSCT préconise un numéro vert pour que les salariés en souffrance puissent parler de leurs problèmes à quelqu'un.	Les priorités d'actions RPS sont débattues en CHSCT. Son avis a été pris en compte.	Les actions sont concertées avec le CHSCT. Il veille aussi à examiner les projets de changements pouvant avoir un lien avec les RPS.	PR3



## Aller plus loin...

### ● Guides et outils

- **“Prévenir les risques psychosociaux : outils et méthodes pour réguler le travail”**, Philippe Douillet, Editions de l'Anact, 160 pages, 2013.
- **“Prévenir le stress et les risques psychosociaux”**, Benjamin Sahler & coll, Éditions Anact, 2007.
- **“Prendre en compte les RPS dans le Document Unique”**, kit méthodologique, anact.fr, 2012.
- **“Prévention des risques psychosociaux : quelles formations pour les managers”**, Ségolène Journoud et Patrick Conjard, collection le guide, Éditions anact, 2012.
- **“Les risques psychosociaux”**, Gérard Valléry & Sylvain Leduc. Que sais-je ? 2012.
- **“Comment choisir un consultant”**, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012.
- **“Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique”**, DGAFP, 2014.

### ● Ressources Internet

- Prévention des RPS et conditions de réussite : [www.preventionrps.com](http://www.preventionrps.com)
- Conditions de travail et RPS : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)
- Ressources documentaires, notes scientifiques et guides méthodologiques : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- Droit et pratiques de prévention : [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



**Aract Lorraine**

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01  
Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)  
Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)

# Agir sur le risque cancérigène, mutagène et toxique pour la reproduction

## Connaître le risque

Le risque CMR est un risque majeur et conduit dans certaines conditions d'exposition au décès du salarié. Les substances à l'origine des CMR sont connues pour la plupart d'entre elles. La substitution n'étant pas appliquée systématiquement, la prévention doit être active dans l'entreprise. Le rôle du CHSCT est déterminant, particulièrement sur le repérage de ses substances, l'analyse des expositions et l'efficacité de la prévention.

### ● C'est quoi un risque CMR ?

Le risque CMR est une exposition aux agents chimiques ou physiques. Ils sont produits ou libérés au cours du processus de travail, et l'effet sur les salariés exposés est cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction. Les pathologies touchent fréquemment les voies respiratoires. D'autres cancers associés à des expositions sont les leucémies, les cancers de la vessie et de la peau.

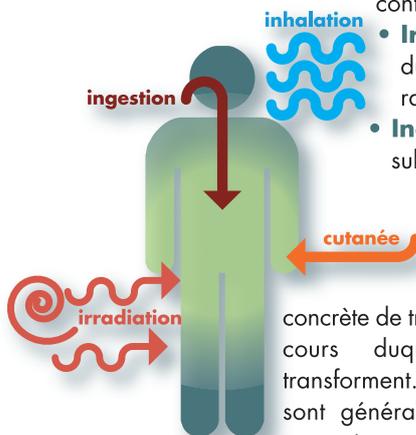
Les substances incriminées sont par exemple des poussières de bois ou de cristal, des fumées de soudage, des composés (ou dérivés) de chrome, d'arsenic, de benzène, de plomb, de goudrons... Ces substances sont classées en fonction de leur pouvoir cancérigène, mutagène ou reprotoxique. Selon l'INRS, 5 millions de tonnes de ces substances sont utilisées chaque année en France, dans de multiples secteurs d'activité : réparation automobile, nettoyage, menuiserie, papeterie...

### Comment expliquer ce risque ?

Tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient permanents ou intérimaires, sont concernés par ces risques dès lors qu'ils sont exposés à une substance CMR. Les études épidémiologiques montrent d'importantes inégalités liées à la nature des activités : ce sont principalement les ouvriers, et particulièrement les hommes, qui sont victimes de ces expositions.

### 4 principaux modes de contamination :

- **Inhalation** : le plus courant, pénétration dans l'organisme par voie respiratoire.
- **Voie cutanée** : pénétration par la peau des parties découvertes du corps ou en contact avec les vêtements contaminés.
- **Irradiation** : tout ou partie du corps irradiée par des rayonnements ionisants.
- **Ingestion** : absorption de substance par voie orale.



Ces modes de contamination sont souvent combinés et dépendent de l'activité concrète de travail, comme du procédé au cours duquel les substances se transforment. Les effets de l'exposition ne sont généralement pas immédiatement ressentis par le salarié et les effets sur la santé sont différés.

### ● Quelles difficultés d'identification ?

La plupart des cancers d'origine professionnelle sont reconnus à partir de 60 ans, alors que le salarié n'est généralement plus présent sur le lieu qui l'a exposé. Cet effet différé sur la santé affaiblit la capacité d'alerte dans l'entreprise. L'invisibilité du risque CMR, l'aspect probable des pathologies découragent parfois le CHSCT pour engager une action. Il en résulte une banalisation des expositions, surtout si les substances incriminées sont depuis longtemps incluses au processus de production. Il en résulte aussi une absence d'alerte, lorsque des modifications de procédés ou de nouvelles substances introduites ont mal été évaluées.

#### Et si le risque est invisible ?

*"Tout ce qui est visible est traité. Mais pour les risques plus difficiles à matérialiser, comme le risque chimique, ceux-ci ne sont pas traités".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

### ● Que disent les textes ?

La réglementation prévoit des dispositions particulières pour les agents chimiques notamment cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. L'article R 44 12-60 définit les termes : agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction. Les dispositions particulières à ces agents sont notées aux articles R 44 12-59 à R 44 12-93.

#### Le code du travail précise les obligations :

- l'évaluation des risques,
- les mesures et moyens de prévention,
- le contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle,
- l'information et la formation des travailleurs,
- la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle,
- la traçabilité et le suivi des expositions et des salariés.

Les expositions aux agents chimiques dangereux et aux CMR sont retenues parmi les facteurs de pénibilité définis par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011.

### Les CMR, des chiffres édifiants

- **10 000** cancers chaque année sont attribuables à des facteurs professionnels.
- **1 salarié sur 3** est exposé à un ou plusieurs agents chimiques<sup>(1)</sup>.
- **2,37 millions** de salariés sont exposés à des cancérigènes sur leur lieu de travail<sup>(2)</sup>.
- **70%** des exposés sont des ouvriers, **84%** sont des hommes<sup>(2)</sup>.

(1) Sumer 2010 - (2) Ministère du travail - 2010

# Prévenir l'exposition

Pour être efficace, la démarche associe l'ensemble des acteurs de la prévention présents : le chef d'établissement, les salariés, le CHSCT, les personnes en responsabilité du process et les préventeurs dont le médecin du travail. Elle cherche principalement à identifier les dangers, comprendre puis supprimer l'exposition.



## ● Identifier tous les dangers

La démarche débute par le recensement exhaustif des substances présentes sur les zones de travail. Elle tient compte :

- des matières premières,
- des procédés de fabrication,
- des produits finis et dérivés (fumées, poussières...),
- des produits d'entretien ou nécessaires à la fabrication...

Ce recensement se fait en croisant des sources d'informations complémentaires : inventaire de terrain, relevés du service achat, données sur les transformations des produits... Des entretiens avec les salariés et des observations en situation de travail permettent de repérer les produits introduits dans les ateliers en dehors des circuits habituels et qui échappent alors à la vigilance de l'entreprise. Cet inventaire est actualisé au regard de la réalité et de l'évolution des méthodes de production.

Une analyse des informations sur les dangers de chacun de ces produits et procédés s'appuie sur l'étiquetage, les fiches de données de sécurité, la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail. Mais dans d'autres cas, les produits ne sont pas contenus et encore moins étiquetés : c'est le cas de fumées (soudage, moteur diesel, cuisson...), de radiations, d'émanations libérées lors d'une transformation. Il s'agit donc d'opérer une recherche précise sur la dangerosité de ces substances.



## ● Comprendre les conditions d'exposition

En identifiant concrètement, dans chacune des situations de travail, les facteurs d'exposition aux produits recensés, on peut en déduire les niveaux d'exposition. Ce questionnaire porte sur :

- **Les substances** : quantités utilisées ou produites, forme des matériaux (liquide, solide, poudre, fibres, gaz...) et modes d'émission (volatile...).
- **Les activités de travail** : nature des opérations réalisées (maintenance, conduite de process...), exigence et fréquence des tâches...
- **Les modes de contact** : voies d'exposition (inhalation, radiation, cutané ou ingestion), durées et fréquences, intensité de ce contact.
- **L'effectivité des moyens de prévention** : collectifs (captage...) ou individuels (masques, gants, vêtements).
- **Les salariés concernés** : personnes internes ou intervenants, sexe, itinéraires des personnes et cumul des expositions, compétences sur la zone à risque.
- **Les données de santé** : examens toxicologiques, résultats des suivis cliniques, signes prédictifs... Ce recueil passe par le questionnaire des salariés et une observation des activités de travail, y compris lorsqu'elles sont particulières ou dégradées.

Cette étape de la démarche se conclut par l'évaluation des niveaux d'exposition. Pour s'assurer de sa justesse, l'établissement s'appuie sur des ressources documentaires, et fait éventuellement appel à des compétences externes. Lorsqu'il existe un doute, des mesures sur site sont nécessaires.



## ● Planifier et réaliser les actions

L'évaluation permet de définir des priorités et un plan d'action. La mesure préventive la plus efficace est la suppression ou la substitution des agents CMR, lorsqu'elle est techniquement possible. C'est ce qu'imposent les textes.

À défaut, les mesures de prévention visent à réduire autant que possible les expositions :

- travail en système clos ou hermétique,
- mesures de protection collective (captage à la source...),
- port d'équipements de protection individuelle.

L'information au personnel des risques CMR est importante, mais ne suffit pas. Dans tous les cas, les actions visant à supprimer le risque à la source sont essentielles, elles invitent alors le CHSCT à rechercher des réponses touchant le process, les produits, l'organisation du travail...

Le problème n'est pas toujours celui que l'on croit

*"Le problème auquel nous étions confrontés n'était pas lié à l'usage d'un produit, mais à notre process de fabrication qui entraînait des rejets de fumées de soudure dans l'atelier".*

Témoignage d'un président de CHSCT

S'adapter mais à quel prix ?

*"Les pièces sont peintes dans la cabine à peinture, mais lorsqu'il y a des retouches le problème se pose. La cabine n'étant pas adaptée à l'opération, le salarié le fait dans l'atelier, là où il y a de la place et sans aspiration des projections".*

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT



# Agir avec le CHSCT

Le CHSCT contribue à la prévention de ce sujet grave et technique que sont les CMR. Il agit par ses compétences spécifiques sur les réalités du travail des salariés et le dialogue avec les acteurs de prévention. 3 points clés pour son action.



## ● Rechercher **les signaux faibles** et donner l'alerte

Les outils et méthodes d'évaluation des expositions sont importants dans la démarche. Mais des expositions ne sont parfois pas bien identifiées. Un exemple : des interventions atypiques d'ouvriers sur un process de fabrication, normalement fermé, mais devenu ouvert du fait d'un incident sur la vanne... Pour rendre visibles ces situations, le CHSCT recherchera des "signaux faibles" révélant des expositions possibles :

- **Le milieu de travail** : des odeurs suspectes dans une zone de transformation d'un matériau classé, la présence de fumée inhabituelle, des vapeurs liées à une source de chaleur en contact du matériau...
- **Les indicateurs de santé avec le médecin** : manifestations cutanées suspectes lors de l'utilisation d'un produit, gênes respiratoires, signes cliniques prédictifs des cancers...
- **L'opinion des salariés** : repérage de la perte de maîtrise d'un process, questionnement sur l'association non évaluée de deux produits, repérage d'une émanation suspecte...
- **Les situations atypiques** : intervention de salariés novices sur un matériel classé, incident de production avec émission, action de salariés dans l'urgence et sur une zone protégée...

Ces signaux faibles sont analysés par le CHSCT. Son discernement lui permet de mieux comprendre les conditions d'expositions. Si besoin, il demande à l'employeur des informations complémentaires, questionne des professionnels, active son droit d'alerte ou, pour les salariés exposés, leur droit de retrait.



## ● Faire valoir **les conditions réelles de travail**

Pour tenir à la fois les objectifs de production et de qualité, les salariés peuvent être amenés à réaliser des compromis au détriment de leur santé. Par exemple, pour ce soudeur "Les masques mal ventilés sont difficiles à porter. En été, on a trop chaud et en hiver on prend froid et on tombe malade... Alors on ne les porte pas".

**Le CHSCT recherchera à faire en sorte que les mesures de prévention soient compatibles avec les conditions réelles de travail :**

- Analyser de manière très pratique les situations dans lesquelles des expositions CMR sont probables. L'analyse sera d'autant plus fine que le risque est majeur. Elle révèle comment les salariés procèdent et avec quelles compétences, dans quel cas ils s'approchent des sources et de quelle manière ils sont en contact.
- Définir les périmètres des zones d'exposition de tous les salariés. Les salariés directement impliqués auprès des sources bénéficient de mesures de protection ; or ce n'est pas le cas de salariés présents occasionnellement (hiérarchie, maintenance...) ou de salariés sur des zones proches mais parfois contaminées.
- Réaliser un examen des moyens de prévention au regard de l'activité réelle. Il sera attentif à l'effectivité de la substitution sur les zones de travail, à l'efficacité des captages à la source... La compatibilité des EPI est à surveiller : du fait des inconforts ou des exigences de tâches, ils ne garantissent pas toujours le niveau de protection attendu.



## ● Activer sans relâche **les efforts de prévention**

Un CHSCT ne pourra se contenter d'une prévention évaluée à partir des analyses toxicologiques "juste à la limite" ou "à peine en dessous" des valeurs limites d'exposition. Les VLE sont des limites maximales à ne pas atteindre, mais constituent bien un objectif minimal de prévention.

**Le CHSCT a la possibilité de questionner régulièrement l'établissement sur la qualité des mesures prises pour supprimer les expositions. C'est une vigilance permanente qui peut se faire :**

- dès l'annonce de l'introduction de nouveaux produits et de changements industriels,
- si des dégradations de process sont suspectées,
- lorsque des équipes et des compétences sont renouvelées,
- dès les réponses nouvelles en matière de substitution ou de protection.

# Outil de positionnement

Membre de CHSCT, je teste mon niveau d'action sur les risques CMR.

## Comment le CHSCT est-il impliqué sur les risques CMR ?

Je choisis dans chaque item le niveau qui correspond le mieux à mon entreprise et je reporte le score.

Items	Niveau atteint			Mon score
	Non initié : score = 0	Initié : score = 1	Complet : score = 2	
 <b>Identifier le risque</b> item ID 4	Il y a bien quelques fumées dans l'atelier, mais on ne sait pas bien de quoi elles sont composées.	Les différentes sources CMR sont connues par le CHSCT et repérées par zone de travail.	En CHSCT, l'inventaire des produits CMR suspects est examiné et enrichi par des informations des ateliers et des données de santé.	ID4
 <b>Analyser les causes</b> item AN 4	Si les salariés s'exposent, qu'ils s'en prennent à eux-mêmes : ils ne portent ni leurs masques, ni leurs gants !	Le CHSCT repère les situations de travail dans lesquelles il y a des CMR et participe à l'analyse des expositions.	L'expérience du CHSCT sur les CMR lui donne des outils concrets pour identifier exhaustivement les causes des expositions.	AN4
 <b>Contribuer aux actions de prévention</b> item PR 4	La seule action des membres du CHSCT est de passer dans les ateliers pour rappeler l'obligation des EPI.	Les mesures prises par l'employeur sont plus efficaces car le CHSCT participe au choix et à la mise en œuvre.	Le CHSCT est impliqué régulièrement dans la recherche de nouvelles mesures plus efficaces dont les résultats sont garantis.	PR4



## Aller plus loin...

### ● Ressources Internet

- Documents, notes scientifiques et guides méthodologiques : principales ressources sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) et [www.invs.sante.fr](http://www.invs.sante.fr)
- Substitution des agents chimiques "cancérogènes-mutagènes reprotoxiques" par l'ANSES : [www.substitution-cmr.fr](http://www.substitution-cmr.fr)
- Témoignages d'actions sur le terrain : Forum lorrain pour l'évaluation des risques professionnels : atelier "évaluer le risque cancer" : [www.evallor.com](http://www.evallor.com)
- Méthodes d'analyse CERCAN-ORST par les procédés : [www.preventioncancerpro.fr](http://www.preventioncancerpro.fr)

### ● Guides

- **"Travail et produits chimiques : liaisons dangereuses"**. De la démarche de prévention... à l'obligation de protection. Directe Pays de la Loire (2011)

### ● Articles

- **Le travail au cœur de la prévention des risques liés aux produits cancérogènes dans les PME.** DIMERMAN & coll. SELF (2011).
- **Valeurs limites d'exposition : sans garantie.** EL YAMANI (Mounia). SANTÉ ET TRAVAIL (2011).
- **Méthodes d'évaluation et de quantification des risques à effets différés (CMR).** Archives des maladies professionnelles et de l'environnement (2010).

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



### Aract Lorraine

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01

Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)

Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)



## Agir sur la pénibilité

### Connaître la pénibilité

L'obligation de prévention de la pénibilité vise notamment à préserver la santé des salariés et à favoriser l'allongement de la vie professionnelle. La santé est considérée comme un processus permanent de construction et d'altération, incitant à prendre en compte les parcours professionnels des salariés dans la démarche de prévention. Le rôle du CHSCT est majeur pour intégrer les réalités du travail et faire le lien entre la santé des salariés et les parcours professionnels dans l'entreprise.

#### la pénibilité, des chiffres parlants

- **1 salarié sur 2** exposé à la pénibilité, l'est à au moins **2 facteurs** <sup>(1)</sup>
- Agents chimiques et gestes répétitifs sont les facteurs de pénibilité les plus fréquents <sup>(1)</sup>
- Ouvriers et employés de commerces et services sont les plus exposés <sup>(1)</sup>
- **+ 55 ans** : limitations fonctionnelles plus nombreuses <sup>(1)</sup>
- Durées d'expositions longues, notamment pour le travail physiquement exigeant <sup>(2)</sup>

(1) Enquête "Sumer" 2010

(2) Enquête "Santé Itinéraire Professionnel" 2007

#### ● Que disent les textes ?

La loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites, complétée par les décrets du 30 janvier 2012, impose aux entreprises la mise en place de dispositifs réglementaires sur la pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés et dont au moins la moitié de l'effectif est exposée à un facteur de pénibilité, doivent être couvertes par un accord ou un plan de prévention de la pénibilité. Du point de vue de la législation, la pénibilité est définie comme le résultat de l'exposition à des contraintes potentiellement pathogènes ou invalidantes pour la santé des salariés. Une liste de 10 facteurs de risques forme un cadre minimal à prendre en compte par les entreprises. Ces facteurs, déterminés par décret (D4121-5 du code du travail), sont liés à :

- **Des contraintes physiques marquées** : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques.
- **Un environnement physique agressif** : les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit.
- **Certains rythmes de travail** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif.

Pour chaque salarié concerné, une fiche individuelle de suivi de son exposition doit être élaborée, précisant les facteurs de pénibilité auxquels il est exposé, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en place. Ce document établi par l'employeur est mis à jour lors de toutes modifications des conditions d'exposition. La création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité permet d'accumuler des points, à convertir en formation, temps partiel ou départ anticipé à la retraite.

#### ● De quelle pénibilité parle-t-on ?

Réparer les conséquences de la pénibilité est important, et la loi en définit les modalités. Mais en faisant de la prévention, ni l'entreprise, ni les salariés n'auront à payer les dégâts de la pénibilité. Nous nous intéressons donc ici à la prévention de la pénibilité. Pour réussir cette démarche de prévention, l'entreprise

s'appuiera sur une approche globale de la pénibilité :

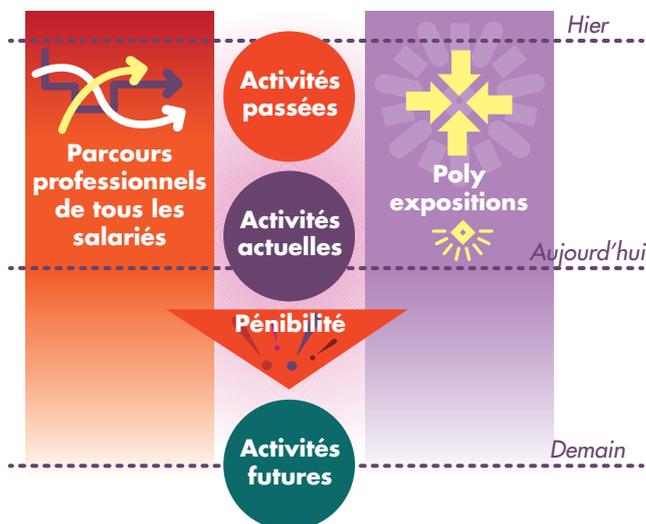
- **Tous les salariés** sont concernés par la pénibilité, quel que soit leur âge. Dès les premiers mois d'activités professionnelles, la santé peut s'altérer. En avançant en âge, la sensibilité change et les expositions se cumulent... C'est leurs parcours qui intéressent la démarche de prévention.
- **Toutes les activités de travail** créent potentiellement des formes de pénibilité. Les travaux physiques en BTP ne sont pas les seuls à user le corps ou le mental. Les trajets routiers des commerciaux, les horaires décalés dans les établissements de soin, les objectifs sévères des administratifs... créent eux aussi des formes de pénibilité. Il s'agit donc d'examiner toutes les activités, en dépassant les représentations convenues.

En traitant la pénibilité sous l'angle de la prévention, en examinant le chemin parcouru par tous les salariés dans les multiples expositions des travaux passés, l'entreprise se donne les moyens d'actions préventives efficaces et donnant des résultats sur le long terme.

#### ● Comment comprendre la pénibilité ?

La pénibilité est un des effets de la rencontre des parcours professionnels de tous les salariés avec les multiples expositions. Au fil de la carrière, les expositions aux dangers professionnels affectent la santé. D'autant plus que les expositions sont combinées, par exemple travailler de nuit et faire des gestes répétitifs. Et d'autant que les expositions se cumulent dans le temps, par exemple le fait d'avoir été exposé plusieurs années à des pics de bruit affecte définitivement l'acuité auditive. Comprendre la pénibilité implique donc de raisonner selon les multiples expositions de l'histoire professionnelle de chaque salarié. Ainsi, la traçabilité des expositions tout au long du parcours professionnel des salariés est essentielle. Elle permet de se situer la pénibilité dans le temps et d'engager une démarche proactive.

**Schéma :** Comprendre la pénibilité



# Prévenir la pénibilité

La démarche de prévention de la pénibilité est possible lorsque l'entreprise progresse par étapes sur le diagnostic, puis le plan d'action de prévention. En reprenant le schéma de compréhension de la pénibilité, 3 étapes structurent la démarche..

## ● Diagnostiquer les pénibilités passées et actuelles

Il s'agit d'examiner conjointement les éléments relatifs aux carrières et aux expositions :

- **Les conditions de travail.** Jusqu'à aujourd'hui, quelles ont été les caractéristiques du travail pour chacun des métiers de l'entreprise et durant les années passées ? Méthodes, rythmes, matériels, produits utilisés, environnement, relations... Dans quels ateliers ou zones ?
- **Les populations exposées.** Qui sont les salariés qui ont vécu ces conditions de travail ? Hommes ou femmes, périodes longues ou courtes d'expositions, à quel moment se sont fait les changements de parcours ? Ont-ils eu accès à la formation ? Des salariés usés ou inaptes ont-ils quitté l'entreprise ?

En croisant carrières et expositions, l'entreprise construit une compréhension des pénibilités passées et actuelles. Elle comprend aussi les raisons pour lesquelles elles ont été réduites ou intensifiées. Elle peut alors s'expliquer ce qui a fait ou non prévention et le ressenti actuel des salariés.

Indicateurs et témoins utiles : santé (fiches individuelles, accidentologie, maladies professionnelles, santé des salariés actuels et des retraités, registre infirmerie, restrictions, plaintes exprimées...), population (âges, ancienneté, sexe, formations, mouvements, absentéisme, turn-over, maintiens en emploi, inaptitudes), expositions (document unique, expertises, process et produits...).

## ● Scénariser les pénibilités à venir

S'appuyant sur le diagnostic, il s'agit de se projeter sur ce que seront les futurs parcours d'expositions des salariés :

- **Les conditions de travail.** À partir d'aujourd'hui, quelles seront les caractéristiques du travail pour chacun des métiers de l'entreprise ? Au regard de la situation actuelle et des évolutions probables, quelles seront les méthodes, rythmes, matériels, produits utilisés ? Quels seront les nouveaux systèmes de travail, les configurations des bureaux et des ateliers ?
- **Les populations exposées.** Qui seront les salariés travaillant dans ces conditions ? Y aura-t-il des renouvellements de générations ? Des départs et des recrutements sont-ils prévus ? Comment évoluera la santé des salariés dans les années futures ? Que peut-on dire des conséquences probables des conditions de travail sur la santé à long terme ?

En imaginant dans le futur les salariés au travail, l'entreprise appréhende les pénibilités à venir. En scénarisant selon les choix techniques, organisationnels ou managériaux, elle fait des hypothèses sur les futures pénibilités.

Données utiles : activités (nouveaux projets et process de fabrication, intensification et diversification des travaux à venir, investissements, organisation...), population (recrutements et départs, capacités d'évolutions et besoins de formation, aptitudes et fragilités...).

## ● Activer le plan de prévention

Le plan de prévention est préparé sous l'autorité et la responsabilité du Chef d'établissement, en concertation avec tous les acteurs utiles à la démarche. La prévention de la pénibilité a l'avantage de porter sur 2 registres complémentaires :

- **Les risques professionnels.** Au regard de la situation actuelle et des projections sur l'avenir, quels sont les risques professionnels pour lesquels la prévention est à renforcer ? Quelles sont les combinaisons de risques qu'il faut éviter ou réduire ? Repérer les occasions d'intégration de la prévention dans les projets...
- **Les parcours des salariés.** Au regard des parcours d'expositions probables, comment renforcer les transitions professionnelles ? Pour quelle catégorie de salariés : sexe, âge, métier, fragilisés... ? Mieux utiliser la formation, les changements de poste ou de responsabilités pour permettre ces transitions. Mieux organiser les équipes et la polyvalence...

La prévention de la pénibilité a donc une gamme large d'actions. Une bonne prévention intègre aussi les outils habituels de la vie de l'entreprise : la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le plan de prévention des risques, la politique RH et les investissements industriels, le choix des produits et des procédés... La contrepartie de cet effort est de gagner en cohérence et d'éviter les dysfonctionnements futurs.

# Agir avec le CHSCT

Dans cette démarche de prévention, le CHSCT joue un rôle important à chacune des étapes.  
Nous soulignons 3 points clés de ce rôle.

## ● Aborder la pénibilité d'hier, d'aujourd'hui et de demain

Les conditions de travail comme la population salariée changent, les personnes en responsabilité de l'entreprise tournent parfois vite... mais les conséquences des expositions sur les salariés encore présents demeure. Comment faire pour ne pas perdre la mémoire des expositions passées ?

En préservant des données sur les caractéristiques des populations, la santé, les évolutions techniques et les formes de pénibilité, l'entreprise peut retrouver des informations précieuses pour s'expliquer les pénibilités passées. Souvent, le CHSCT est ce lieu de mémoire.

Pour cela, il reprendra les PV des années passées, les informations qui ont été annexées (inaptitudes, préoccupations, maladies, changements...), mais aussi les traces papier ou électroniques des actions de prévention. Les membres sauront aussi questionner les salariés sur ces évolutions. En reprenant une discussion sur ces éléments, en particulier avec la participation du médecin du travail, le CHSCT devient un lieu précieux de compréhension des pénibilités passées.

### Les conditions passées

« Attention ! Quand on regarde les résultats du questionnaire TMS, on se rend compte que ce sont majoritairement les femmes qui ont des problèmes d'épaule ! Elles ont travaillé dans l'atelier des freins à main, il y a 20 ans... ce ne sont pas seulement les postes actuels qui sont en cause ».

Témoignage d'un médecin de santé en CHSCT

## ● Ouvrir de nouvelles perspectives d'actions

Les compétences du CHSCT sont désormais élargies. Elles concernent notamment l'analyse des expositions des salariés à des facteurs de pénibilité et une implication en prévention. Ce rôle renforcé en prévention porte ses fruits s'il s'accompagne d'une palette plus large de propositions d'actions.

Pour cela, le CHSCT veillera à renforcer :

- **Les actions du plan de prévention des risques professionnels.** Constatant les effets différés de certaines expositions, il s'intéressera en particulier aux expositions actuelles qui auront probablement des conséquences sur la santé dans les années à venir : amiante, travaux répétitifs, travaux de nuit...
- **La prévention des poly-expositions.** En recherchant les combinaisons néfastes de plusieurs expositions, il identifie les populations qui cumulent des contraintes. Il propose en réponse une intensification des mesures de prévention.
- **La prévention par les parcours.** Il recherche les actions qui permettent d'éviter la pénibilité en agissant sur le parcours professionnel : les salariés les plus exposés sont incités plus fortement pour évoluer par la formation, la polyvalence est mieux pensée, la mixité est développée pour changer des contraintes, les plus âgés se voient proposer des aménagements...

### Renforcer le parcours

« On a fait beaucoup de prévention des TMS par le passé, mais la limite est qu'au parachèvement les gens y restent et ne tournent pas. Très peu de formation dans cet atelier, si ce n'est trop tard on devrait insister sur ça. »

Témoignage d'un secrétaire de CHSCT

## ● Assumer le dialogue social sur la pénibilité

La pénibilité peut opposer des logiques différentes entre prévention et réparation. Dans de nombreux cas par exemple, des formes de pénibilité sont compensées par des bonus donnés aux salariés. Le CHSCT a un rôle important pour examiner ces choix et s'assurer qu'ils jouent en faveur de la prévention. Dans le cas d'une forge par exemple, le travail de nuit pouvait être supprimé, mais ne l'a pas été car aucun accord n'a été trouvé sur le devenir de la « prime de nuit ».

La définition de la pénibilité ne fait pas toujours consensus : s'en tient-on aux 10 critères de la loi, a-t-on une vision plus large de la pénibilité, y compris sur des formes subjectives du travail ? Si les partenaires de l'entreprise ne s'entendent pas sur une définition, la prévention est improbable. Au sein du CHSCT, un débat puis un choix de définition permettent de s'entendre sur un objet commun de travail. Actions en réparation ou en prévention ? Clarifier sa stratégie permet un travail commun.

### En parler...

« On a des difficultés à trouver des aides soignantes pour travailler de nuit. Ce sont toujours les mêmes salariés et comme elles restent volontaires, ça arrange tout le monde. Pourtant, l'une d'entre elle en souffre... elle a beaucoup changé physiquement. »

Témoignage d'un président de CHSCT



## Aller plus loin...

### ● Textes de références

- **"La démarche de prévention de l'usure professionnelle : des repères pour l'action"**, Éditions de l'ANACT, 2011.
- **"La gestion des âges : pouvoir vieillir en travaillant, Marion Gilles et Florence Loislil"**, Éditions de l'ANACT, 2005.
- **"Pénibilité au travail : une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels"**, Céline Roux et Anne-Marie Nicot, Éditions de l'ANACT, 2008.
- **"Pénibilité et usure au travail : comment prévenir ? Travail et changement"**, n°324, mars/avril 2009, ANACT.
- **"Prévenir les situations de pénibilité"** - Ludovic Bugand, chargé de mission ANACT

### ● Ressources Internet

- [www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord\\_penibilite](http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/accord_penibilite)
- [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) - rubrique pénibilité
- [www.inrs.fr/accueil/demarche/evaluation-risques/penibilite.html](http://www.inrs.fr/accueil/demarche/evaluation-risques/penibilite.html)
- [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) - rubrique prévention de la pénibilité

### ● Guide méthodologique

- **"R.A.S, Repérage Autonome des Situations de pénibilité au travail"**, téléchargeable sur le site Actal [www.actal.aract.fr](http://www.actal.aract.fr).

Cette démarche développée par Actal (Aract Alsace) constituera une aide utile pour **"évaluer la présence de risques professionnels, hiérarchiser les actions de prévention à mener, développer une vision collective de la problématique, initier des actions concertées, en évaluer la portée"**.



Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



**Aract Lorraine**

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01  
Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)  
Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)



# Agir lors d'une transformation

## Comprendre les transformations

Déménager, repenser ses espaces de travail, moderniser une ligne de production, introduire un nouveau système d'information... Les entreprises sont régulièrement confrontées au besoin de transformer. Ces transformations se traduisent par une (re)conception des systèmes de travail. Imaginer avec les salariés les conditions d'usage des futures situations permet aux concepteurs de proposer des solutions alliant meilleure qualité de vie au travail et performance globale pour l'entreprise.

### ● Qu'est-ce qu'une transformation ?

La vie de l'entreprise est régulièrement ponctuée de transformations internes. Celles-ci, de plus ou moins grande ampleur, sont de différentes natures et concernent :

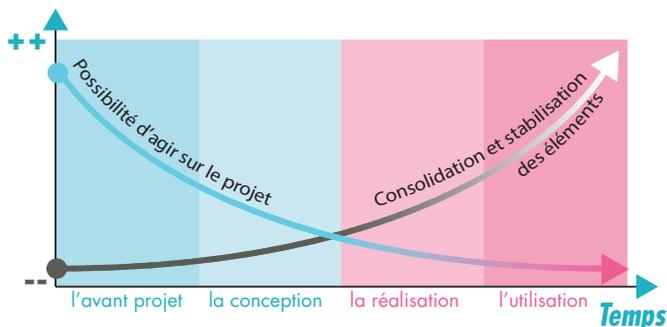
- **Le bâtiment** (transformation ou création d'espaces de travail, déménagement...),
- **Le matériel** (implantation de nouvelles machines, évolution du processus de fabrication...),
- **L'organisation** de la production (changement d'organisation, nouvelles méthodes ou horaires, restructuration...),
- **Le système d'information** (implantation technologique, changement de logiciel, introduction d'un progiciel de gestion...).

### ● Quelles sont les étapes d'une transformation ?

Entre l'intention de changer une situation de travail et son utilisation finale par les salariés, 4 grandes étapes jalonnent le projet de transformation.

- **L'avant-projet** : clarifier les objectifs et vérifier la cohérence avec la stratégie de l'entreprise (opportunité, faisabilité).
- **La conception** : étudier l'existant, partager le diagnostic et formaliser les attentes dans un Cahier des Charges (CDC) puis élaborer des solutions Avant Projet Sommaire (APS) et Avant Projet Définitif (APD).
- **La réalisation** : simuler les conditions futures de fonctionnement, installer et expérimenter les nouvelles installations.
- **L'utilisation** : C'est l'étape du démarrage, des mises au point et des ajustements : bascule entre ancien et nouvel équipement, retours sur les usages,...

**Schéma** : Les étapes d'une transformation : de l'intention à la concrétisation



Plus le projet avance dans le temps :

- ☐ il est possible d'infléchir sur le projet,
- ☒ les éléments vont se préciser, s'affiner, se stabiliser et finalement se figer.

### ● Quels rôles des acteurs ?

Un projet de transformation ne peut-être l'affaire d'une seule personne. Parce qu'il touche de multiples aspects (technique, humain, financier, organisationnel...) il fait intervenir de manière coordonnée différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Tous contribuent par leurs expertises, mais ont des rôles distincts :

- **Le commanditaire** (généralement le chef d'entreprise) définit les objectifs du projet, passe commande, finance et réalise les arbitrages si nécessaire.
- **Le chef de projet** est chargé de l'analyse, de la conception des solutions, de la planification, de la coordination des actions. Il négocie la constitution de l'équipe projet, la met en place et l'anime.
- **L'équipe projet** est constituée de membres qui apportent une expertise technique selon les besoins du projet (maintenance, RH, responsable financier...).
- **Les opérateurs** futurs utilisateurs sont consultés à chacune des phases du projet pour leur expérience d'utilisateurs.
- **Les instances représentatives** du personnel (CE, CHSCT ou à défaut DP) sont informées et consultées (Article L2323-27, Article L2323-13, Article L4612-8).
- **Les prestataires et fournisseurs** sont consultés sur la base d'un cahier des charges.
- **Les institutionnels et experts** peuvent apporter un appui technique et/ou financier.

Ainsi, la maîtrise d'ouvrage (MOA) définit les objectifs du projet, décide d'investir, choisit son maître d'œuvre et la maîtrise d'œuvre (MOE) a la responsabilité de la conduite et de l'aboutissement du projet conformément aux objectifs assignés par la maîtrise d'ouvrage.

### ● Le travail se transforme, ses conditions aussi !

Une transformation modifie les conditions de réalisation du travail et aura forcément une incidence (positive ou négative) sur celles-ci. L'étape de conception est par conséquent un moment stratégique pour agir sur les conditions de travail. À cette étape, le projet s'efforcera de simuler les conditions de travail futures pour aider à faire les meilleurs choix.

Sans cela, des systèmes de travail mal adaptés à la future réalité de l'activité seront cause supplémentaire de prise de risque accru (AT, TMS, RPS...), distorsion entre compétences et activité, exclusion des populations fragilisées, non-qualité, fonctionnement en mode dégradé, perte de productivité...

Intégrer les conditions de travail en conception permet alors :

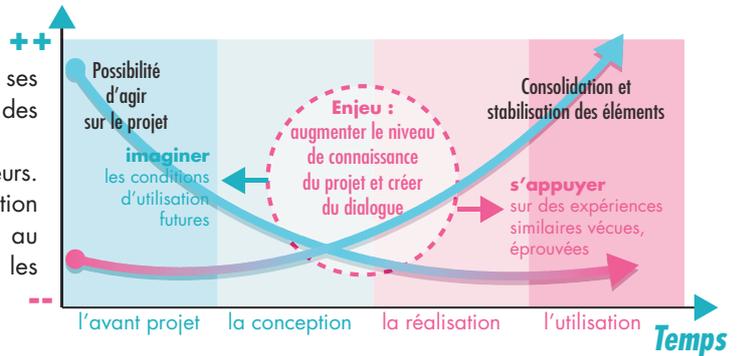
- **En amont** de prévoir, d'anticiper et de réaliser les adaptations nécessaires à l'activité future pour limiter ces risques.
- **En aval** de limiter les coûts en réalisant des ajustements mineurs, toujours moins coûteux que d'importantes corrections pour pallier un aspect oublié.

# Intervenir en amont

À l'occasion d'une transformation, pour agir efficacement sur les conditions de travail futures, il est impératif d'agir dès l'amont du projet.

Il faut :

- **Augmenter le niveau de connaissance** du projet et de ses effets. S'appuyer pour cela sur la connaissance de l'existant et des expériences passées.
- **Créer des espaces de dialogue** entre concepteurs et utilisateurs. Organisée le plus tôt possible et au fil du projet, cette coopération donnera de meilleures garanties pour les futurs utilisateurs, au moment où les possibilités d'agir sont encore importantes et les éléments encore peu figés. 4 actions sont utiles pour réussir...



## ● Passer du diagnostic au pronostic

Réaliser un diagnostic des situations existantes ou similaires, à partir des activités réelles de travail et avec les salariés, permet de s'entendre sur les conditions de réussite. Les salariés concernés, sont ceux qui détiennent le savoir sur leurs propres situations de travail. Les associer au diagnostic de l'existant permet :

- **Un apport de connaissance** sur le fonctionnement réel du système de production.
- **L'identification de dysfonctionnements** à éviter et auxquels font déjà face les salariés.
- **La mise à jour de savoir-faire**, de trucs et d'astuces à intégrer à la conception du nouveau système.
- **La prise en compte de la dimension organisationnelle et humaine** (coopérations, entraide...) en complément de la dimension technique.

Cet enrichissement du projet par le diagnostic de l'existant permet à la maîtrise d'ouvrage d'avoir de meilleures informations sur la réalité des situations de travail et des conditions de réalisation. Elle pourra ainsi décider en connaissance de cause et en ayant évalué toutes les solutions et leurs conséquences.

## ● Enrichir la conception de l'expérience des utilisateurs

Les espaces de dialogue entre ceux qui "conçoivent le travail" et ceux qui "le réalisent" mettent le projet en discussion. C'est l'occasion de faire s'exprimer les attentes, les craintes, les suggestions mais aussi les propositions d'amélioration faites par les salariés, experts de leurs activités de travail. Par ailleurs, cette confrontation de points de vue favorise l'appropriation par les salariés. Leur implication permet alors de passer d'une démarche subie à une démarche projective. Elle participe aussi de la formation des salariés. Elle leur permet de prendre rapidement en main les nouvelles installations.

## ● Simuler le travail futur

Cette étape consiste à se projeter dans la nouvelle configuration (le projet) selon des scénarii construits sur la base de situations caractéristiques (situation types actuelles, déjà connues, existantes). Elle se réalise à l'aide d'un support de simulation (maquette volumétrique, plan, logiciel 3D...) et en présence d'un groupe de travail composé de futurs opérateurs et de concepteurs.

L'apport des opérateurs est à ce stade pertinent car, avec leurs connaissances des réalités du travail, ils peuvent anticiper les futures difficultés.

La simulation permet de tester plusieurs options avant de retenir une solution, d'anticiper des dysfonctionnements et d'éviter des investissements inadaptés ou des surcoûts liés aux modifications après installation.

## ● Ajuster, évaluer et consigner

La mise en place d'une nouvelle installation, d'un nouvel équipement est le moment de la concrétisation du projet. Même quand celui-ci a été bien préparé, conçu, il existe toujours des écarts entre le prévu et le réel, et des éléments inattendus, imprévisibles. Il convient donc, après la mise en place, d'effectuer les ultimes actions correctives à partir de l'analyse des usages réels. Une évaluation critique, après quelques semaines ou mois de fonctionnement de la nouvelle installation, permettra de tirer des enseignements qui permettront d'améliorer, d'enrichir le cahier des charges des futures transformations.

### Associer les utilisateurs

« Quand le constructeur a installé la nouvelle machine, les salariés ont tout de suite vu qu'en sortie de machine, la rampe d'évacuation étaient trop courte et que ça allait vite bourrer. Il a fallu bricoler, en interne, une extension à la rampe ... Si les salariés avaient été associés aux discussions avant, on aurait pu l'exiger dans le cahier des charges au constructeur ».

Témoignage d'un Secrétaire de CHSCT.

### Repérer tous les besoins

« Heureusement qu'il y avait un cariste dans le groupe qui a examiné les plans du futur atelier. C'est lui qui nous a alerté sur le manque d'espace de dégagement prévu dans la zone de palettisation quand il a des manœuvres à faire ».

Témoignage d'un chef d'entreprise

### Agir dès le cahier des charges

« À l'occasion du remplacement d'une machine, nous avons fait figurer dans le cahier des charges au constructeur plusieurs points d'amélioration que nous avons constatés problématiques à l'usage de l'ancienne. Par exemple, le réglage électrique plutôt que manuel de la hauteur de la plate-forme, car celui-ci n'était pas utilisé ».

Témoignage d'un président de CHSCT



# Agir avec le CHSCT

Belles opportunités pour intégrer les conditions de travail au cours des transformations.  
Le CHSCT joue un rôle majeur à chacune des étapes.

## ● Repérer les transformations à venir

Les projets de transformations ont un impact fort sur les conditions de travail. Par conséquent, le chef d'établissement, généralement président du CHSCT, a intérêt à faire connaître à l'instance les projets le plus en amont possible. Il veillera donc à communiquer sur ces chantiers existants, en explicitant les étapes et ajustements possibles. Ainsi, il donne la possibilité d'anticiper les évolutions probables en termes de produits, de marchés, de métiers...

Pour les salariés, des projets de modernisation des installations, les intentions d'investissements matériels, les modifications d'organisation des horaires ne sont alors plus des craintes mais bien des occasions de changement des conditions de travail...

## ● Évaluer les impacts sur les conditions de travail

Traiter en amont et avec le CHSCT des projets de transformation, permet de les enrichir de connaissances spécifiques. Le CHSCT est capable de donner des éléments sur la pénibilité qui a été éprouvée, la démographie des salariés, leurs aspirations en termes d'évolutions. Par sa connaissance sur les réalités du travail, il indiquera les capacités de changement, les priorités d'évolution des ateliers...

Le médecin du travail, à partir de ses connaissances de la santé de la population, des risques génériques, est capable de renseigner des conséquences futures des projets. Ce dialogue au sein du CHSCT permet de poser des hypothèses sur l'impact des nouveaux projets sur la santé, la sécurité et plus généralement la qualité de vie au travail. Mieux encore, le CHSCT peut se saisir des nouveaux projets pour y introduire ses priorités de prévention.

## ● Mobiliser les compétences pour imaginer le travail futur

Pour faire des hypothèses sur le travail futur et ses impacts, le CHSCT cherchera des ressources internes spécifiques selon le projet : ressources humaines, production, maintenance, méthodes... Ces apports permettent d'imaginer les conditions futures de travail. Confrontés aux savoirs des membres du CHSCT, le comité peut alors construire des relations plus claires entre le travail futur et les conséquences sur les conditions de travail. Lorsque le projet revêt une certaine complexité, le CHSCT pourra se faire conseiller par un expert agréé. Le recours à expertise permet au comité d'analyser, avec un éclairage extérieur et indépendant, une situation de travail particulière en devenir, et ses conséquences sur la santé, l'hygiène et/ou la sécurité des salariés.

## ● Évaluer les transformations

Une fois les transformations mises en œuvre et les nouvelles situations de travail opérationnelles, le CHSCT procédera à une évaluation de celles-ci. Il procède par enquête de satisfaction, visites de terrain... Par son questionnement auprès des salariés, sur les usages et les nouvelles conditions de réalisation, il est capable d'apprécier les écarts avec ce qui était attendu. Il se met aussi en capacité de repérer les étapes du projet qui ont été utiles (ou défaillantes) pour intégrer de meilleures conditions de travail. Outre son utilité pour des réajustements, cette évaluation servira également à améliorer la méthode de travail du CHSCT. La formalisation de cette évaluation sera utile pour les prochains projets. Elle se pratique par la production de fiches de capitalisation, de retour d'expérience, de résumé. Elle s'adresse par exemple aux fournisseurs ou concepteurs de l'entreprise.

### Repérer les évolutions

« Depuis plusieurs mois, nous constatons que les commandes concernaient des chantiers de plus en plus importants avec des pièces de plus en plus volumineuses (construction de charpentes métalliques) et que l'atelier saturait. Dès lors, nous avons mis le point à l'ordre du jour d'un CHSCT pour savoir si, en fonction de la stratégie de la direction, on l'agrandissait ou s'il valait mieux carrément déménager ».

Témoignage d'un Secrétaire de CHSCT

### Prévoir la formation

« Quand le projet des nouvelles lignes automatisées a été présenté en CHSCT, nous avons salué le fait qu'il permettait de réduire la pénibilité physique. En revanche, le projet s'accompagnait d'une évolution importante des compétences à mettre en œuvre. Ce faisant, nous avons convenu qu'il fallait inclure un volet formation plus conséquent pour permettre à certains salariés d'être maintenus ou d'accéder à ces postes ».

Témoignage d'un Secrétaire de CHSCT

### Prendre en compte la sous-traitance

« Grâce à l'exposé du responsable d'exploitation sur les futures méthodes d'entretien, on a identifié un risque majeur de contamination des salariés de sous-traitants en charge de la maintenance des pompes. Il reste souvent du chloroforme à l'intérieur, c'est ce que nous avons déjà vu avec nos bonhommes dans une précédente visite ».

Témoignage d'un Secrétaire de CHSCT

## Imaginer le travail futur : l'utilité des outils de simulation

Même dans les très petites entreprises, intégrer les conditions de travail à l'occasion de la conception est possible ! Dans cet exemple, 15 salons de coiffure lorrains ont travaillé à préparer la rénovation de leurs nouveaux locaux. Avec l'Aract et un architecte d'intérieur, ils ont simulé les activités futures en imaginant les conséquences sur le travail. Ils ont construit différents scénarii en utilisant des outils simples de simulation : plans, gommettes, vues 3D... En discutant entre le dirigeant, les salariés et les concepteurs, des solutions plus solides apparaissent et garantissent un salon plus agréable pour les clients comme pour les salariés.



Ébaucher



Construire



Projeter



## Aller plus loin...

### ● Guides et outils

- **“Réussir un projet industriel en PME : l'enjeu des conditions de travail”**. Coordination P. Bossard. Éditions Anact.
- **“Réussir un projet de conception et d'aménagement de bâtiment en PME : l'enjeu des conditions de travail”**. Coordination R. Chevallet. Éditions Anact.
- **“Réussir un projet système d'information en PME : l'enjeu des conditions de travail”**. Coordination R. Chevallet. Éditions Anact.
- **Ergonception : “Prendre en compte les conditions de travail : un facteur de réussite pour les projets de conception”**. DVD Aract Basse Normandie.
- **“Démarche pour intégrer la prévention aux différentes étapes d'un projet de conception ou d'aménagement des lieux de travail”**. ED 937 INRS, 2005
- **“Conception des lieux et des situations de travail”**. ED 950 INRS, 2006

### ● Ressources Internet

- Conception des systèmes de travail : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)
- Textes et réglementation : [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)
- Ressources documentaires et notes scientifiques : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé par l'union européenne



### Aract Lorraine

1 Place du Pont à Seille  
57045 METZ Cedex 01

Tél. : 03 87 75 18 57

E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)

Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)

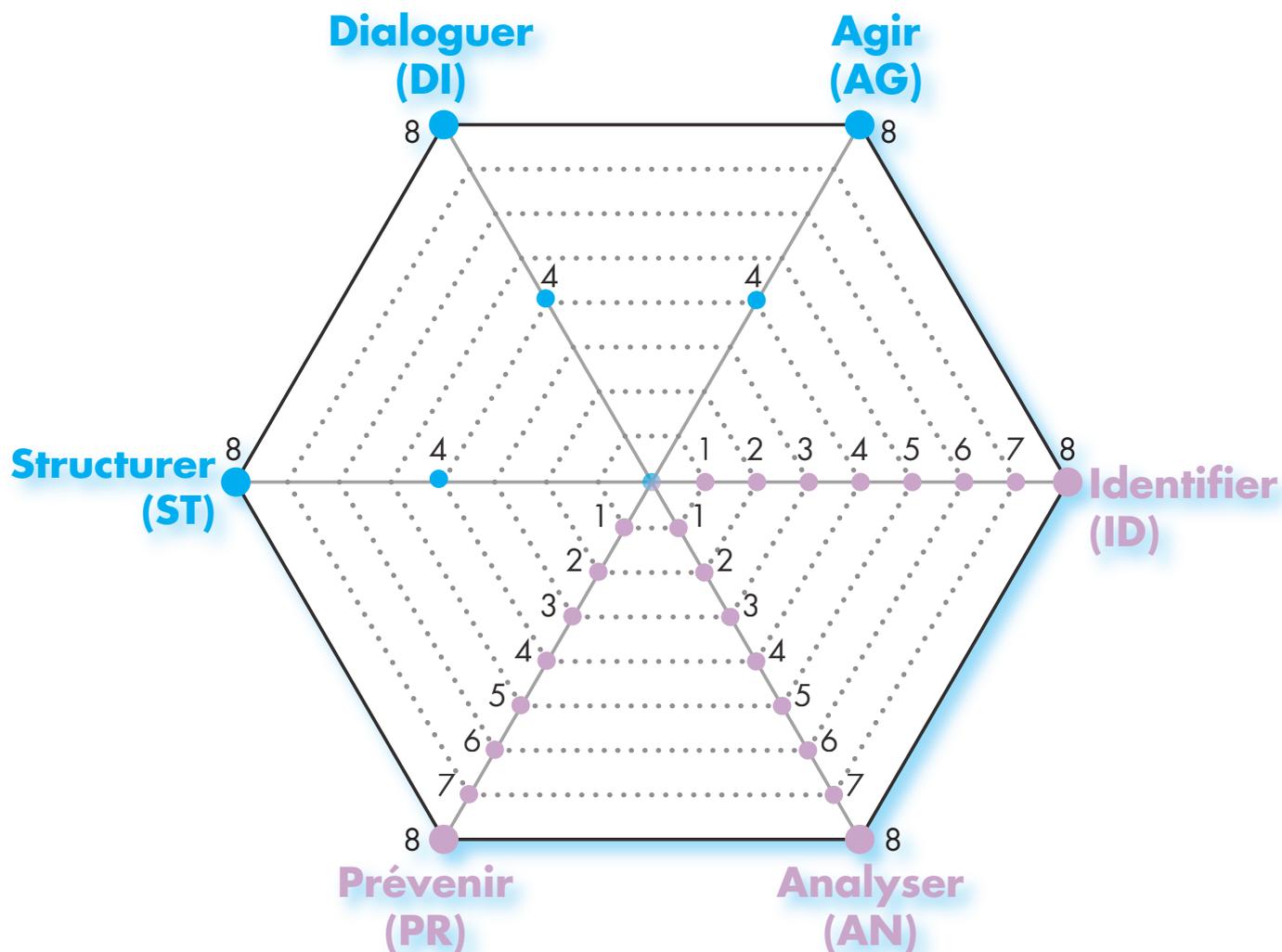
# ExaPIC de mon entreprise

## à photocopier autant que de besoin

Année de l'évaluation : .....

**Tableau des scores**

Branches	Comment calculer votre score	Mes scores
Structurer la démarche <b>ST</b>	Score = ST	
S'impliquer et dialoguer <b>DI</b>	Score = DI	
Agir puis évaluer <b>AG</b>	Score = AG	
Identifier le risque <b>ID</b>	Score = ID1 + ID2 + ID3 + ID4	
Analyser les causes <b>AN</b>	Score = AN1 + AN2 + AN3 + AN4	
Contribuer aux actions de prévention <b>PR</b>	Score = PR1 + PR2 + PR3 + PR4	



Ce guide est produit, conçu et rédigé par l'équipe de l'Aract Lorraine.

**Sa réalisation est rendue possible en s'inspirant  
des travaux de groupe des 18 établissements lorrains :**

- Anne de Solène · Julienrupt
- Area FranCeram · Forbach
- Continental Automotive · Hambach
  - DS Smith Packaging · Eloyes
- Egel Industry France · Faulquemont
- Faurecia Intérieur Industrie · Saint-Michel-sur-Meurthe
  - Gris Découpage · Pont-à-Mousson
- Grundfos · Longeville-lès-Saint-Avold
  - Marcillat Fromagerie · Corcieux
    - Munksjo · Remiremont
- Schappe Techniques · La Croix-aux-Mines
  - Sew-Usocome · Forbach
- Sitral SA Industrie · Faulquemont
  - SNWM · Gérardmer
  - Streit · Thaon-les-Vosges
- Tricotage des Vosges · Vagney
  - Viry · Remiremont
  - WM Vosges · Chatenois



Temps d'échange de pratiques chez : DS Smith Packaging, Fromagerie Marcillat et Sew-Usocome.

L'action a bénéficié de l'appui technique des Carsat Alsace Moselle et Nord Est, de l'INRS, de l'Inspection du Travail et des Services de Santé au Travail de Nancy et de Remiremont. Leur contribution a été précieuse et nous les en remercions.

Avec l'appui financier de :



Ce projet est cofinancé  
par l'union européenne



**Aract Lorraine**

1 Place du Pont à Seille • 57045 METZ Cedex 01

Tél. : 03 87 75 18 57 • E-mail : [contact-aractlorraine@anact.fr](mailto:contact-aractlorraine@anact.fr)

Site Web : [www.lorraine.aract.fr](http://www.lorraine.aract.fr)