

L'évaluation des risques professionnels



2.1 L'évaluation des risques professionnels - Document Unique

2.1.1 Présentation

Que dit la réglementation ?
Qu'est-ce que le document unique ?
Qui est responsable de l'élaboration de ce document unique ?
Comment être sûr de réussir ?
Références juridiques

2.1.2 Méthodologie d'évaluation des risques professionnels

Etape 1 - Préparation de la démarche d'évaluation des risques
Etape 2 - Recensement des activités et des tâches
Etape 3 - Identification des risques
Etape 4 - Classement des risques
Etape 5 - Détermination des mesures de prévention
Etape 6 - Réalisation du plan d'actions
Etape 7 - Suivi et mise à jour de l'évaluation des risques
Conclusion

2.1.3 Pour aller plus loin

Introduction
Etape 1 - Report des informations générales
Etape 2 - Cotation des risques particuliers
Etape 3 - Recensement des informations requises
Etape 4 - Evaluation de la maîtrise du risque
Etape 5 - Détermination des mesures de prévention à réaliser
Conclusion

2.1.4 Annexes

Annexe I : Tableau d'évaluation des risques professionnels
Annexe II : Tableau de calcul du niveau de risque IRi
Annexe III : Principes généraux de prévention
Annexe IV : Plan d'action
Annexe V : Extension du tableau d'évaluation des risques professionnels
Annexe VI : Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux

2.2 La pénibilité au travail

2.2.1 Méthodologie

Que dit la réglementation ?
Qui est concerné ?
Quels sont les facteurs de risque et les seuils d'exposition ?
Comment établir la fiche de prévention des expositions ?
Vous trouverez dans le chapitre « 2.2.2 annexe » le modèle de fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels.
Quels sont les destinataires de la fiche de prévention des expositions et quelle est la périodicité de mise à jour de cette fiche ?
Références juridiques

2.2.2 Annexe

Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels

2.3 La fiche d'exposition à l'amiante

2.3.1 Méthodologie

2.3.2 Annexe



2.1 - L'évaluation des risques professionnels - Document unique

2.1.1 Présentation

Que dit la réglementation ?

La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 codifiée à l'article L.4121-3 du code du travail impose à l'autorité territoriale :

- la réalisation d'une évaluation des risques,
- la mise en œuvre d'actions de prévention.

Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 codifié aux articles R.4121-1 à R.4121-4 du code du travail est venu en application de cette disposition. Il explique notamment :

- que le résultat de l'évaluation des risques doit être consigné dans un document unique,
- que cette évaluation comporte un inventaire des risques dans chaque unité de travail,
- que sa mise à jour doit être faite au moins une fois par an ou après tout changement dans les conditions de travail,
- qu'il est utilisé par le CT/CHSCT pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels,
- qu'il doit être mis à disposition d'un ensemble d'acteurs,
- qu'un avis sur les modalités d'accès est affiché.

Qu'est-ce que le document unique ?

La réglementation définit le document unique comme le résultat de l'évaluation des risques. Pour la collectivité il s'agit d'un outil d'amélioration continue de la santé et la sécurité au travail. L'objectif de la démarche est de qualifier et quantifier les risques afin de mettre en œuvre des actions d'améliorations adaptées et ainsi éviter, ou tout du moins diminuer, les accidents, les maladies professionnelles et le mal être au travail.

Il a deux fonctions principales :

- réaliser un bilan écrit de la situation générale de la collectivité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- être le point de départ de l'élaboration d'un plan d'actions ayant pour but d'améliorer la prévention des risques au sein de la collectivité.

Qui est responsable de l'élaboration de ce document unique ?

L'obligation de transcription des résultats de l'évaluation des risques incombe à l'autorité territoriale. Il peut déléguer ce travail mais en aucun cas sa responsabilité.

Comment être sûr de réussir ?

C'est un processus pluridisciplinaire qui demande du temps, de l'investissement et des compétences. Pour cette raison, la démarche doit être progressive et amener une concertation collective entre les différents acteurs de la collectivité (autorité territoriale, élus, encadrement, conseiller et/ou assistant de prévention, médecin de prévention, agents, CT/CHSCT, ACFISS). Bien entendu, le recours à des ressources externes est tout à fait possible. L'engagement au niveau décisionnaire des élus et de l'encadrement ainsi que l'adhésion des agents sont fondamentaux pour la réussite de la démarche.

Il est essentiel que la collectivité s'organise pour être auto-nome, le développement de cette autonomie permet à l'établissement public de rester maître des décisions et contribue à l'appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs.

Un document unique réussi est un document utile et utilisé, qui aboutit à des actions concrètes de prévention des risques professionnels au sein de la collectivité.

Références juridiques

- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et à la sécurité des travailleurs.



2.1 - L'évaluation des risques professionnels

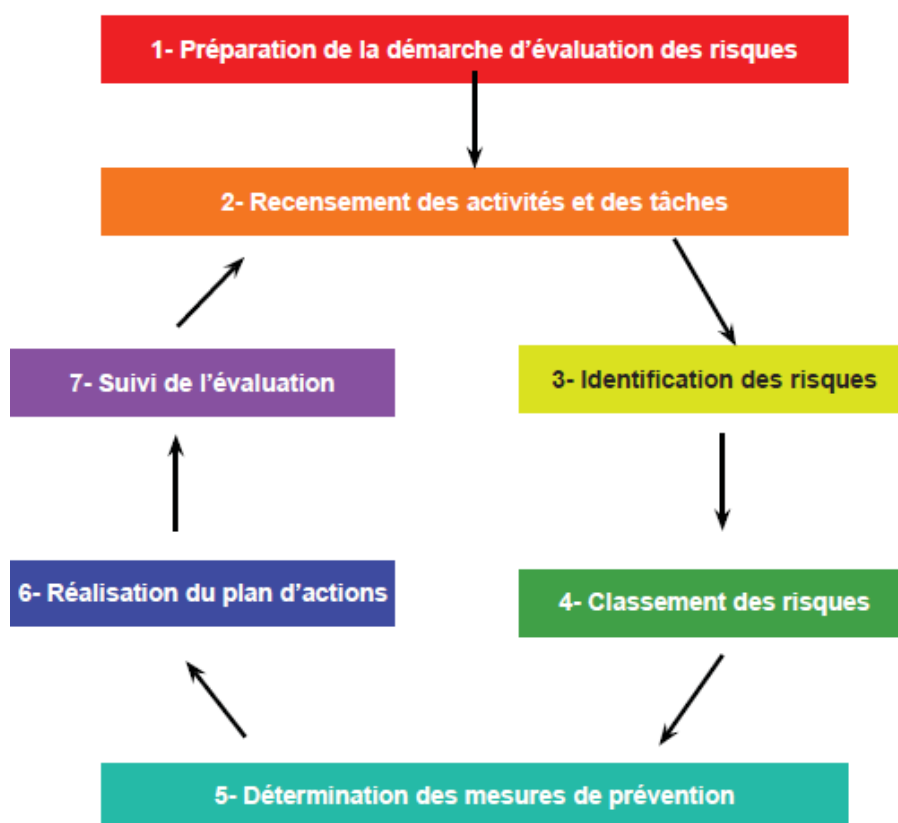
Document unique

2.1.2 Méthodologie d'évaluation des risques professionnels

Conscient des difficultés que revêt la mise en œuvre d'une telle démarche pour les collectivités, cette méthodologie a été élaborée pour vous aider pas à pas.

Vous trouverez ci-après les sept étapes nécessaires à l'évaluation et à la mise en œuvre de mesures de prévention.

Dans chaque étape seront présentés les objectifs, la démarche à mettre en œuvre et les outils éventuels à utiliser.



Etape 1 - Préparation de la démarche d'évaluation des risques

Objectifs

- constituer un groupe de travail
- déterminer les unités de travail
- informer le personnel

Démarche

Constitution d'un groupe de travail

Dans un premier temps, l'autorité territoriale doit constituer un groupe de travail. Le nombre de personnes de ce groupe est fonction de la taille de la collectivité.

Il peut être composé :

- d'au moins un élu référent, L'élu référent peut être l'autorité territoriale, l'élu responsable du personnel, ou l'élu responsable de la santé et de la sécurité au travail. Le rôle des élus référents est d'assurer le suivi de la démarche, de décider des mesures d'amélioration à mettre en place et de veiller à l'implication de l'ensemble du personnel et des élus. Ils peuvent, pour cela, se faire aider par les responsables de la collectivité susceptible de favoriser le bon déroulement du projet (Directeur Général des Services, secrétaire, responsable de service, ...).
- d'au moins un agent, Tout agent de la collectivité qui :
 - a une sensibilité sur toutes les questions de santé et de sécurité,
 - est bien intégré dans la collectivité,
 - a de bonnes qualités relationnelles.
- du conseiller et/ou assistant de prévention (CP/AP), Le CP/AP désigné dans la collectivité a suivi une formation initiale et continue lui permettant d'appréhender les notions de risques et de dangers, mais aussi l'analyse d'une situation de travail.

Information du personnel

Dans un troisième temps, il s'agira d'informer l'ensemble des agents de la collectivité sur la démarche d'évaluation des risques mise en place. Pour cela, il est nécessaire de réunir les agents avec l'appui des référents.

Contenu de l'information :

- **But de l'évaluation des risques**
Le but de l'évaluation est de recenser tous les risques par unité de travail afin de pouvoir mettre en place des actions visant à supprimer ou diminuer le nombre d'accidents et de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail.

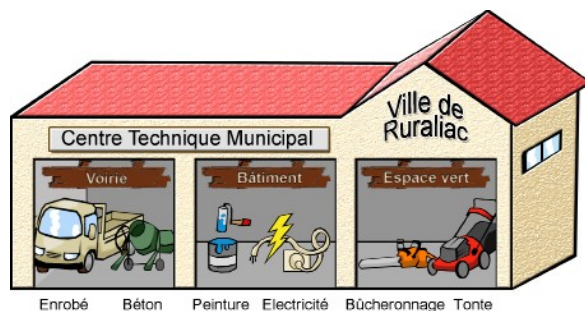
- d'autres acteurs peuvent éventuellement faire partie du groupe de travail : le médecin de prévention, un conseiller de prévention (soit interne soit du centre de gestion), l'ACFISS, le CT/CHSCT, les représentants du personnel,...

Détermination des unités de travail

Dans un deuxième temps, il est nécessaire que le groupe de travail choisisse sa méthode d'intervention (étude de tous les services en parallèle, choix d'un service pilote...) et procède au découpage des unités de travail.

Une unité de travail doit être un ensemble cohérent. Il s'agira, dès le départ, de définir ce que l'on entend par unité de travail:

- services, bâtiments, postes de travail...



Leur choix est laissé à l'appréciation de la collectivité, en fonction de sa taille, de ses services, de ses effectifs, ...

Dans tous les cas, l'important est qu'aucun agent ou aucune installation ne soit exclu de ce découpage. Dans les petites collectivités, une unité de travail peut être le poste de l'agent lui-même.

En outre, il est nécessaire de réfléchir à la manière d'intégrer les risques liés aux bâtiments (stockages, aménagement des postes de travail...) qui risquent d'être écartés si l'on réalise un découpage par activité. Une unité de travail « installation » peut éventuellement être créée spécifiquement pour analyser ces risques.

- **Obligation réglementaire**

La réglementation impose d'évaluer les risques sur toutes les unités de travail. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique.

- **Présentation de la démarche**

Il est important de préciser aux agents que leur participation est essentielle et nécessaire. Il ne s'agit pas de contrôler leur activité mais de les impliquer dans le projet. L'agent lui-même est acteur en santé et sécurité au travail. Les agents doivent être informés du déroulement de la démarche et des rôles de chacun, à chaque étape.

Etape 2 - Recensement des activités et des tâches

Objectif

- Établir la liste des activités dans chaque unité de travail

Outils

- Annexe I «Tableau d'évaluation des risques professionnels».

Démarche

Pour cette étape, le groupe de travail sera amené à rencontrer les agents des différents services. La liste des activités pourra être établie :

- soit par les agents des services eux-mêmes avant l'entretien avec le groupe de travail,
- soit directement pendant l'entretien entre les agents et le groupe de travail.

Sur l'annexe I «Tableau d'évaluation des risques professionnels» :

- lister les activités liées à l'unité de travail dans la 1ère colonne,
- lister les tâches correspondantes aux activités dans la 2ème colonne.

Exemple :

L'exemple, ci-dessous, illustre le découpage pouvant être réalisé lors du recensement dans l'unité de travail «espaces verts».

Unité de travail :	Espace verts							
Activités	Tâches	Indications de risques				Mesures de prévention existantes	Maîtrise du risque	Mesures de prévention à envisager
				G	IRi			
Elagage	Accès dans les arbres au moyen d'une échelle							
	Utilisation d'une tronçonneuse							
	Travail en bordure de route pour certains arbres							
...	...							

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Etape 3 – Identification des risques

Objectif

- Rechercher les risques associés à chaque tâche.

Outils

- Annexe I « Tableau d'évaluation des risques professionnels »
- Annexe II « Grille de balayage des risques ».

Démarche

Lister les risques correspondants à chaque tâche dans la 3ème colonne. Pour lister les risques, il est possible de s'aider de la grille de balayage des risques (attention cette liste n'est pas exhaustive). Afin de mener à bien cette étape, il est conseillé de procéder à des entretiens individuels ou collectifs avec les agents.

En effet, l'évaluation des risques nécessite la participation active de tous les agents, étant donné que l'activité de travail susceptible d'exposer le personnel n'est jamais aussi bien connue que par les agents eux-mêmes.

Exemple :

L'exemple suivant reprend les différents éléments de la tâche « élagage » recensée précédemment et y associe les risques.

Unité de travail :	Espaces verts							
Activités	Tâches	identification des risques				Mesures de prévention existantes	Maîtrise du risque	Mesures de prévention à envisager
				G	IRi			
Elagage	Accès dans les arbres au moyen d'une échelle	Chute de hauteur						
		Chute d'objet						
		Manutention manuelle (mal de dos)						
	Utilisation d'une tronçonneuse	Equipement de travail (coupure)						
		Projection (coupeaux)						
		Bruit						
	Travail en bordure de route pour certains arbres	Heurt avec un vehicule						

Remarque : les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Etape 4 – Classement des risques

Objectif

- Classer les risques pour dégager un ordre de priorité afin de programmer des actions de prévention.

Outils

- Annexe I « Tableau d'évaluation des risques professionnels »
- Annexe II « Tableau de calcul du niveau de risque IRI »

Démarche

Cette hiérarchisation, ou détermination de l'indice de risques intrinsèque (IRi), est réalisée en fonction de deux critères :

- la fréquence d'exposition au risque (F),
- la gravité d'un accident potentiel (G).

Détermination de la fréquence (F)

Il existe 4 niveaux de fréquence d'exposition au risque :

- F1 : fréquence d'exposition faible (1 à 7 jours par an ou 0 à 25% sur l'année),
- F2 : fréquence d'exposition moyenne (8 à 30 jours par an ou 25 à 50% sur l'année),
- F3 : fréquence d'exposition forte (31 à 120 jours par an ou 50 à 75% sur l'année),
- F4 : fréquence d'exposition très forte (+ 120 j par an ou 75 à 100% sur l'année).

Détermination de la de la gravite (G)

La gravité se définit comme la conséquence probable, en cas de survenue de l'accident. Il existe 4 niveaux de gravité :

- G1 : dommages mineurs (lésions superficielles) ou inconfort,
- G2 : dommages avec conséquences réversibles (entorses, coupures, lumbagos...),
- G3 : dommages avec séquelles (conséquences irréversibles : surdité, sectionnement, écrasement, traumatisme...),
- G4 : mort ou invalidité permanente absolue (électrocution, paralysie, cancer...).

Le groupe de travail, en collaboration avec les agents concernés, déterminera la fréquence et la gravité, pour chacun des risques identifiés. Les valeurs estimées des niveaux de fréquence (F1, F2, F3, F4) et de gravité (G1, G2, G3, G4) ainsi déterminées seront inscrites dans les colonnes correspondantes du tableau.

Détermination de l'indice de risque intrinsèque (IRi)

Dans le tableau ci-dessous, croiser les valeurs F et G déterminées précédemment pour obtenir le niveau de risque IRI

Tableau de calcul de IRI :

		Fréquence (F)			
		F1	F2	F3	F4
Gravité (G)	G1	1	2	3	4
	G2	3	4	6	8
	G3	6	8	9	12
	G4	9	12	16	16

Indice de Risque (IRi)	
1 à 3	Risque mineur
4 à 6	Risque secondaire
8 à 9	Risque important
12 à 16	Risque très important

Unité de travail :	Espaces verts							
Activités	Tâches	Identification de risques				Mesures de prévention existantes	Maîtrise du risque	Mesures de prévention à envisager
				G	Iri			
Elagage	Accès dans les arbres au moyen d'une échelle	Chute de hauteur	3	4	16			
		Chute d'objet	3	2	6			
		Manutention manuelle (mal de dos)	3	3	9			
	Utilisation d'une tronçonneuse	Équipement de travail (coupure)	2	4	12			
		Projection (copeaux)	2	2	4			
		Bruit	2	3	8			
	Travail en bordure de route pour certains arbres	Heurt avec véhicule	3	4	16			
...	...							

Remarque : les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Etape 5 - Détermination des mesures de prévention

Objectif

- lister les mesures de prévention existantes.
- proposer des mesures de prévention à mettre en place afin de supprimer ou réduire les risques mis en évidence.

Outils

- Annexe I «Tableau d'évaluation des risques professionnels »
- Annexe III «Principes généraux de prévention »

Démarche

Détermination des mesures existantes et estimation de la maîtrise du risque

L'objectif est d'évaluer l'indice de risque intrinsèque IRI auquel les agents sont exposés lorsque toutes les mesures de prévention mises à leur disposition sont opérationnelles.

Face à l'indice de risque intrinsèque IRI déterminé précédemment, doivent être inscrites sur le tableau d'évaluation des risques professionnels les mesures de prévention mises en place pour y faire face.

Il convient de prendre en compte l'ensemble des mesures de prévention qui peuvent être humaines, organisationnelles ou techniques.

Par exemple :

- d'un point de vue humain : formation, surveillance médicale...,
- d'un point de vue organisationnel : élaboration de procédures, interventions réalisées à certaines heures pour réduire les nuisances (nuit, présence du public...)...

- d'un point de vue technique : outillage adapté à la tâche, fourniture d'équipements de protection collective ou d'équipements de protection individuelle, ...

Ces moyens de prévention sont listés dans la colonne prévue à cet effet.

En fonction des mesures de prévention en place, estimer si le risque est bien, moyennement ou peu maîtrisé (colonne «Maîtrise du risque»).

Pour une écriture plus rapide, utiliser les termes : bien, moyen, peu maîtrisé.

Dans tous les cas, pour évaluer si le risque est correctement maîtrisé, il ne suffit pas de se contenter des mesures de prévention mises en place, il s'agit d'en évaluer l'efficacité réelle.

Détermination des mesures de prévention à mettre en place

Il convient ici de réétudier toutes les solutions, même celles déjà mises en place, pour vérifier si elles sont réellement adaptées ou s'il n'en existe pas de meilleures.

Il s'agit de définir pour chaque risque les mesures de prévention qui peuvent permettre d'éliminer ou d'atténuer le risque.

De la même façon, ces mesures peuvent être relatives :

- d'un point de vue humain à la formation ou information (formation spécifique, affichage des consignes au poste de travail,...), à la surveillance médicale ...,
- d'un point de vue organisationnel aux méthodes de travail, aux horaires...,
- d'un point de vue technique à l'aménagement, au matériel, à la construction

Elles doivent être déterminées en fonction des principes généraux de prévention (Annexe III).

Exemple :

Unité de travail :		Espaces verts						
Activités	Tâches	Identification de risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Maîtrise du risque	Mesures de prévention à envisager
			F	G	Iri			
Élagage	Accès dans les arbres au moyen d'une échelle	Chute de hauteur	3	4	16	Harnais de sécurité Vérification annuelle des harnais	Moyenne	Travail depuis le sol avec tronçonneuse sur perche, Utilisation d'une nacelle, Planification du travail dans des horaires à moindre circulation, Formation des agents à la conduite de la nacelle, ...

Etape 6 - Réalisation du plan d'actions

Objectifs

- planifier les mesures de prévention
- déterminer les délais de mise en œuvre
- déterminer le responsable de chaque action

Outils

- Annexe III « Principes généraux de prévention »
- Annexe IV « Plan d'actions »

Démarche

Il s'agit ici de choisir parmi les mesures envisagées celles qui seront réalisées pour l'année à venir. Bien entendu, plusieurs mesures de prévention, souvent complémentaires, peuvent être retenues pour un même risque.

Dans l'hypothèse où, pour des raisons organisationnelles, techniques ou financières, les mesures de prévention ne pourraient pas être mises en œuvre dans l'année qui suit l'évaluation initiale des risques, il conviendra de planifier les actions sur plusieurs années. Pour établir le plan d'actions, la priorité revient aux actions dont l'indice de risques intrinsèque (IRi) calculé dans l'étape 4 est le plus élevé et dont le risque est le moins bien maîtrisé.

Le plan d'actions devra être signé par l'autorité territoriale et présenté aux CT/CHSCT pour avis.

PLAN D' ACTIONS					DATE 05/06/2012	
Iri	Maîtrise du risque	Unité de travail	Mesure de prévention	Responsable de l'action	Délai	Suivi
16	Moyenne	Espaces verts	Utilisation (location ou achat) d'une nacelle	Chef de service	Décembre 2012	

Remarque : la colonnes grisée sera explicitée et utilisée dans les étapes suivantes.

Etape 7 – Suivi de l'évaluation

Objectifs

- faire le suivi du plan d'actions,
- mettre à jour le document unique.

Outils

- Annexe I «Tableau d'évaluation des risques professionnels»
- Annexe IV «Plan d'actions»

Démarche

Suivi du plan d'action

Le suivi du plan d'actions permet de faire le point sur les mesures de prévention envisagées précédemment.

Dans la dernière colonne de votre plan d'actions (colonne «suivi»), conclure sur l'état d'avancement des mesures :

- réalisé le ../../.. ou
- non réalisé en expliquant les raisons.

Une fois ces annotations apportées :

- Réactualiser le plan d'actions
 - en supprimant les lignes des actions réalisées,
 - en y insérant les nouvelles actions programmées.
- Réactualiser le tableau d'évaluation des risques professionnels en transposant les actions réalisées dans la colonne « mesures de prévention existantes » du tableau d'évaluation des risques professionnels.

PLAN D'ACTIONS					DATE 05/06/2012	
IRi	Maîtrise du risque	Unité de travail	Mesure de prévention	Responsable de l'action	Délai	Suivi
16	Moyenne	Espaces verts	Utilisation (location ou achat) d'une nacelle	Chef de service	Décembre 2012	Réalisé depuis juillet 2012

Mise à jour du document unique

L'évaluation initiale des risques n'est qu'une première étape. En effet, elle s'inscrit dans une démarche dynamique et donc évolutive.

Trois modalités d'actualisation sont prévues par la réglementation :

- une actualisation du document lors d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité (transformation des postes de travail, modification de l'outillage, des produits, de l'organisation du travail, de nouvelles compétences...)

- une mise à jour lorsque toute information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
- une vérification annuelle avec mise à jour. Toutefois pour les collectivités de moins de 11 agents cette disposition peut être moins fréquente sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des agents.

Chaque modification du plan d'actions devra être signée par l'autorité territoriale et présentée au CT/CHSCT.

Conclusion

Vous avez parcouru avec attention les 7 étapes qui composent la méthodologie d'identification et d'analyse des risques professionnels.

Ce guide s'attache à vous accompagner au plus près dans la démarche de l'évaluation des risques professionnels au sein d'une collectivité. Ces documents constituent à présent le document unique.

Toute collectivité de par sa taille, ses compétences et son organisation, forme une entité unique et spécifique, admettant diverses évolutions au cours de son existence.

Par conséquent, constituant un « *état des lieux à l'instant T* » des risques professionnels présents au sein de la collectivité, le document unique se doit de vivre et d'être régulièrement actualisé, s'intégrant ainsi dans un processus d'amélioration continue.

Après s'être approprié ce guide portant sur la rédaction du document unique, le retour d'expérience a démontré que des collectivités souhaitent approfondir leur démarche d'évaluation des risques professionnels.

Ainsi, des outils et critères supplémentaires sont proposés dans la [partie 2.1.3](#) "Pour aller plus loin" aux collectivités souhaitant s'intégrer dans une méthode d'analyse plus complète.



2.1.3 Pour aller plus loin...

Introduction

Cette partie est réservée aux collectivités souhaitant approfondir leur analyse des risques professionnels. Plus complète, elle permet de réaliser une évaluation qui se rapproche davantage des conditions réelles de travail.

Cette démarche est avant tout complémentaire à celle présentée en partie 2.1.2 puisqu'il s'agit de compléter l'annexe V qui est une extension du tableau présenté dans la méthodologie partie 2.1.3

Objectifs

- Adapter le système de cotation au type de risque
- Calculer un Indice de Risque pondéré (IRp) en fonction du niveau de maîtrise du risque

Outil

- Annexe V : extension du tableau d'évaluation des risques professionnels de la partie 2.1.2

Démarche

La démarche proposée dans cette partie se décline en 5 étapes :

- Report des informations générales,
- Cotation des risques particuliers,
- Recensement des formations requises,
- Evaluation de la maîtrise du risque,
- Détermination des mesures de prévention à réaliser.

La méthode simplifiée constitue la base de travail de cette partie « Pour aller plus loin ». Les travaux précédents ne seront donc pas perdus mais complétés.

Cette évaluation approfondie permet d'adapter le système de cotation aux risques particuliers tels que le risque chimique, le bruit, les vibrations, le risque incendie, le risque explosion, les Risques PsychoSociaux (RPS) et les risques liés à l'activité physique.

Pour chacun de ces risques, l'Indice de Risque Intrinsèque (IRi) sera déterminé directement à l'aide des grilles ci-dessous. Ainsi il ne sera plus nécessaire d'utiliser les colonnes F et G (ces colonnes seront vierges).

De plus un Indice de Risque pondéré (IRp), applicable à tous les risques sera défini en fonction du niveau de maîtrise des risques.

Etape 1- Report des informations générales

Reporter les informations recensées dans les 7 premières colonnes du tableau d'évaluation des risques professionnels présenté dans la méthodologie partie 2.1.2 (colonnes : activité, tâche, identification de risque, classement (F/G/IRi) et mesures de préventions existantes).

Unité de travail :										
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					

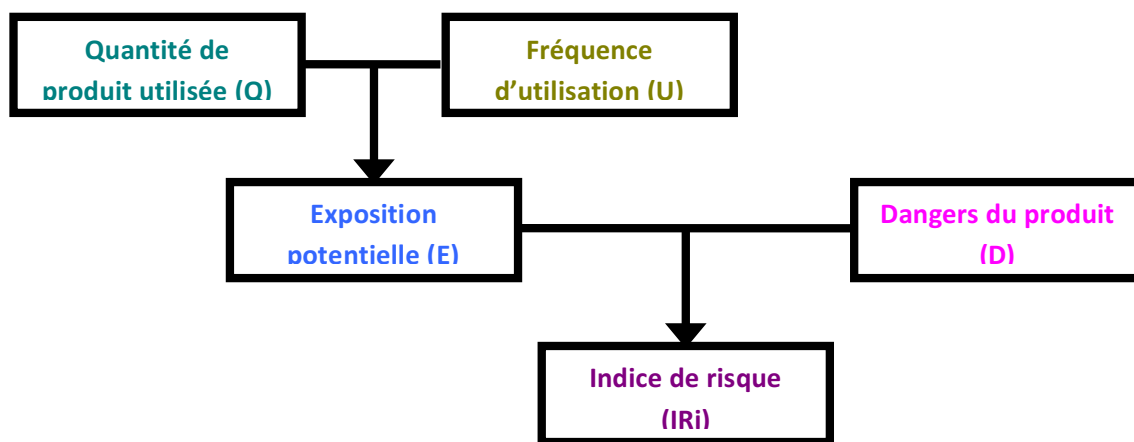
Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Etape 2- Cotation des risques particuliers

Dans cette étape seule la cotation de certains risques particuliers sera développée (risque chimique, le bruit, les vibrations, le risque incendie, le risque explosion, les risques psychosociaux et les risques liés à l'activité physique).

a) Risque chimique

Pour le risque chimique on ne détermine pas de Fréquence (F) et de Gravité (G) mais directement l'indice de risque intrinsèque (IRi) de la manière suivante :



Détermination de la quantité de produit utilisée (Q) :

La quantité Q est établie en fonction de la quantité de produit utilisée à la journée.

Q	Quantité de produit utilisée
Q1	< à 10ml
Q2	10ml – 99ml
Q3	100ml – 0,99l
Q4	1l - 20l
Q5	> à 20l

Détermination de la fréquence d'utilisation (U) :

La fréquence d'utilisation U est établie en fonction du temps d'utilisation du produit à l'échelle soit du jour, de la semaine, du mois ou de l'année.

Par défaut il convient de se référer à la valeur la plus élevée pour déterminer la valeur U.

U	U1	U2	U3	U4
Jour	< 30 min	30-119 min	2-6 h	> 6 h
Semaine	< 2 h	2-8 h	1-3 jours	> 3 jours
Mois	< 1 jour	1-5 jours	6-15 jours	> 15 jours
Année	< 5 jours	5-60 jours	2-5 mois	> 5 mois

Détermination de l'exposition potentielle (E) :

L'exposition potentielle E est la correspondance entre la quantité de produit utilisée (Q) et la fréquence d'utilisation (U).

		Fréquence d'utilisation (U)			
		U1	U2	U3	U4
Quantité utilisée (Q)	Q1	1	1	1	1
	Q2	2	2	2	2
	Q3	3	3	3	4
	Q4	3	4	4	5
	Q5	4	5	5	5

Détermination de la dangerosité du produit (D) :

La dangerosité est établie en fonction de l'ancien ou du nouveau système de classification des produits chimiques.

Avec l'ancien système de classification : se baser sur les Phrases de Risque que l'on retrouve sur l'étiquette ou sur la Fiche de Données de Sécurité (FDS).

Avec le nouveau Système Global Harmonisé (SGH) : se baser sur les pictogrammes présents sur l'étiquette et vérifier la catégorie de danger mentionnée sur la FDS.

D	Ancien système	Nouveau système
D1	Aucune	Aucun
D2	R36, R37, R38, R66 R36/37, R36/38, R36/37/38, R37/38	 Catégorie 1 et 2
D3	R20, R21, R22, R33, R40, R42, R43, R62, R63, R64, R65, R67, R68 R20/21, R20/22, R20/21/22, R21/22, R42/43, R68/20, R68/21, R68/22, R68/20/21, R68/20/22, R68/21/22, R68/20/21/22, R48/20, R48/21, R48/22, R48/20/21, R48/20/22, R48/21/22, R48/20/21/22	 Catégorie 1  Catégorie 3 et 4
D4	R23, R24, R25, R29, R31, R34, R41, R45, R46, R48, R49, R60, R61 R15/29, R23/24, R23/25, R23/24/25, R24/25, R39/23, R39/24, R39/25, R39/23/24, R39/23/25, R39/24/25, R39/23/24/25, R48/23, R48/24, R48/25, R48/23/24, R48/23/25, R48/24/25, R48/23/24/25	 Catégorie 2  Catégorie 1A et 1B 
D5	R26, R27, R28, R32, R35, R39 R26/27, R26/28, R26/27/28, R27/28, R39/26, R39/27, R39/28, R39/26/27, R39/26/28, R39/27/28, R39/26/27/28	 Catégorie 3  Catégorie 2

Détermination de l'Indice de Risque intrinsèque (IRi) :

L'indice de risque que l'on intègre dans la 6^{ème} colonne (IRi) du tableau d'évaluation des risques (annexe V), se détermine par la correspondance entre la dangerosité du produit (D) et l'exposition potentielle (E).

		Dangerosité (D)				
		D1	D2	D3	D4	D5
Exposition potentielle (E)	E1	1	2	4	9	12
	E2	1	3	6	9	12
	E3	2	4	9	12	16
	E4	3	6	9	12	16
	E5	4	9	12	16	16

Exemple :

Un agent du service des espaces verts réalise une campagne de traitement phytosanitaire tous les ans.

1 – Détermination de Q
Utilisation de 15L de produit à chaque passage.
Q = 4

2 – Détermination de U
La campagne comprend 4 passages de 5 jours, soit 20 jours à l'année.
Dans ce cas, U=2 (échelle à l'année).
Un passage dure 4 heures dans la journée.
Dans ce cas, U=3 (échelle au jour).
Choisir U le plus élevé dans l'exemple
U = 3

3 – Détermination de E
Faire correspondre Q et U dans le tableau
E = 4

4 – Détermination de D
Le produit utilisé est marqué  catégorie 3
D = 3

5 – Détermination de IRi
Faire correspondre E et D dans le tableau
IRi = 9

Service : Technique

Unité de travail : Espaces Verts

Unité de travail :		Espaces Verts								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Traitement phytosanitaire	Aspersion par pulvérisateur à dos	Chimique			9					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemples de mesures de prévention :

Humaines :

- Formation à l'utilisation des produits
- Sensibilisation au port des Equipements de Protection Individuelle (EPI)
- Suivi médical

- Liste des travailleurs et fiches individuelles d'exposition
- Recensement des Fiches de Données de Sécurité (FDS)

Techniques :

Organisationnelles :

- Limitation des temps d'intervention
- Eloignement des personnes par rapport aux produits
- Création de mode opératoire
- Substitution des produits dangereux
- Système de captage, ventilation
- Entretien des installations et matériels
- Equipement de Protection Individuelle (EPI)

b) Risques liés au bruit

Pour les risques liés au bruit on ne détermine pas de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque intrinsèque (IRi).

Pour ce faire, il convient d'effectuer des mesures à l'aide d'un sonomètre ou d'un dosimètre, ou à défaut se référer à la notice constructeur des équipements de travail utilisés.

A partir des mesures en situation de travail, IRi est coté selon les grilles suivantes :

Lexd (Niveau sonore moyen sur 8h de travail)		Lp,c (Niveau sonore crête)	
Mesures	IRi	Mesures	IRi
Lexd < 80dB(A)	1	Lp,c < 135 dB(C)	1
80 ≤ Lexd < 85dB(A)	4	135 ≤ Lp,c < 137dB(C)	4
85 ≤ Lexd < 87dB(A)	9	137 ≤ Lp,c < 140dB(C)	9
Lexd ≥ 87dB(A)	16	Lp,c ≥ 140dB(C)	16

Il convient de se référer à la valeur la plus élevée pour sélectionner l'IRi.

Par exemple, si sur une même unité de travail, les mesures réalisées révèlent un Lexd de 90 dB(A) et un Lp,c de 121dB(C), alors l'IRi retenu est 16.

Exemple :

Service : Technique

Unité de travail : Espaces Verts

Unité de travail :		Espaces Verts								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Tronçonnage	Utilisation de la tronçonneuse	Bruit			16					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemples de mesures de prévention :

Humaines :

- Formation aux risques liés au bruit

Organisationnelles :

- Eloignement des agents des zones les plus bruyantes
- Limitation du temps d'exposition

Techniques :

- Entretien régulier des machines
- Machine montée sur socle anti-vibratile,
- Emploi d'équipements et matériaux atténuant le bruit,
- Utilisation de silencieux d'échappement ou d'écoulement,
- Traitement acoustique des locaux,
- Cloisonnement et encoffrement des machines,
- Mise en place d'écrans acoustique.

c) Vibrations

Pour les risques liés aux vibrations on ne détermine pas de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque intrinsèque (IRi).

Pour ce faire, il convient d'effectuer des mesures avec un vibromètre, ou à défaut se référer à la notice constructeur des équipements de travail.

Ces mesures doivent être représentatives de l'exposition vibratoire journalière A (8), calculée sur 8h.

Les valeurs d'exposition mesurées sont à comparer aux Valeurs d'Action (VA) et aux Valeurs Limites d'Exposition (VLE).

A partir des mesures en situation de travail, l'IRi est coté selon les grilles suivantes :

Vibrations transmises aux mains et aux bras		Vibrations transmises à l'ensemble du corps	
Mesures	IRi	Mesures	IRi
$A(8) = 0 \text{ m/s}^2$	1	$A(8) = 0 \text{ m/s}^2$	1
$0 < A(8) < VA : 2,5 \text{ m/s}^2$	4	$0 < A(8) < VA : 0,5 \text{ m/s}^2$	4
$VA : 2,5 \leq A(8) < VLE : 5 \text{ m/s}^2$	9	$VA : 0,5 \leq A(8) < VLE : 1,15 \text{ m/s}^2$	9
$A(8) \geq VLE : 5 \text{ m/s}^2$	16	$A(8) \geq VLE : 1,15 \text{ m/s}^2$	16

Exemple :

L'utilisation d'une tondeuse autoportée avec une vibration transmise à l'ensemble du corps révèle une exposition journalière A(8) de 0,36 m/s², alors l'IRi retenu 4.

Service : Atelier

Unité de travail : Mécanique

Unité de travail :		Mécanique								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Entretien des pneumatiques	Utilisation de la clé à choc	Vibrations			4					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemples de mesures de prévention :

Humaines :

- Formation aux risques liés aux vibrations

Organisationnelles :

- Fractionner les temps d'exposition
- Prévoir des temps de récupération après une exposition

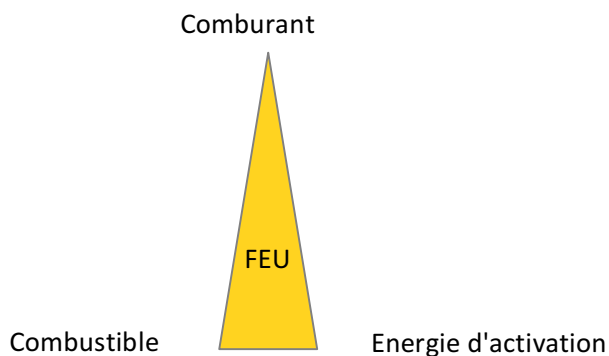
Techniques :

- Achat de matériels avec des niveaux vibratoires au minimum inférieur à la VA
- Entretien et réglage du matériel,
- Isoler les machines émettant des vibrations, commande à distance, réduction des irrégularités du sol, suspension des véhicules, poignet anti-vibratiles

d) Risque Incendie

Pour le risque incendie on ne détermine pas de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque intrinsèque (IRi).

L'IRi incendie est déterminé à partir de la grille suivante. Celle-ci reprend le principe du triangle du feu :



- Le comburant est considéré comme systématiquement présent (air).
- Le combustible est classé en fonction de son classement au feu (M) selon la norme française. A défaut, sélectionner M4.
- L'énergie d'activation est classée en fonction de la présence d'équipements électriques (*sources d'ignition potentielles*) et de l'emploi ou du stockage de comburant (*oxygène, peroxyde...*).

IRi est côté selon la grille suivante :

		Combustible			
		Faiblement inflammable (M0) : 1	Moyennement inflammable (M1 et M2) : 2	Fortement inflammable (M3) : 3	Très fortement inflammable (M4) : 4
Energie d'activation	Faible présence d'équipements électriques : 1	1	2	3	4
	Forte présence d'équipements électriques : 2	2	4	6	8
	Emploi/stockage de produit comburant + présence d'équipements électriques : 3	3	6	9	12
	Travaux par point chaud, présence régulière de flamme : 4	4	8	12	16

Exemple :

Pour la situation d'un agent qui remplit le réservoir de la tronçonneuse d'essence (*combustible utilisé fortement inflammable*) à côté d'un de ses collègues en train de meuler, l'IRi retenu est 16.

Service : Technique

Unité de travail : Espaces Verts

Unité de travail :		Espaces Verts								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Entretien de la tronçonneuse	Remplissage du réservoir	Incendie			16					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemples de mesures de prévention :

Humaines :

- Formation au maniement des moyens de secours
- Information / formation aux consignes de sécurité incendie (évacuation)

Organisationnelles :

- Limitation des personnes exposées
- Rédaction des plans de prévention
- Rédaction de permis feu

Techniques :

- Remplacements des produits
- Augmentation de la ventilation
- Limitation des stockages
- Mise en place de moyens d'extinction appropriés au risque

e) Risque Explosion

Pour le risque explosion on ne détermine pas de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque intrinsèque (IRi).

L'IRi explosion est déterminé à partir de la grille suivante. Celle-ci prend en compte :

- l'IRi incendie,
- la nature du combustible,
- la présence ou non de fluides sous pression,
- la présence ou non d'explosifs.

		IRi incendie			
		De 1 à 4	De 5 à 8	De 9 à 12	De 13 à 16
Combustible et gaz de pyrolyse	Dégagement faible/pas de fluides sous pression ni explosifs : 1	1	2	3	4
	Dégagement modéré/pas de fluides sous pression ni explosifs : 2	2	4	6	8
	Dégagement fort et/ou présence de fluides sous pressions en faible quantité/ pas d'explosifs : 3	3	6	9	12
	Dégagement très fort et/ou présence de fluides sous pressions en quantité importantes et/ou présence d'explosifs même en faible quantité : 4	4	8	12	16

Exemple :

Dans l'exemple précédent concernant le calcul du risque incendie, l'IRi a été coté à 16. L'agent n'est pas soumis à un fluide sous pression, ni d'explosion à proximité, donc l'IRi explosion retenu est de 4.

Service : Technique

Unité de travail : Espaces Verts

Unité de travail :		Espaces Verts								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Entretien de la tronçonneuse	Remplissage du réservoir	Explosion			4					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemple de mesures de prévention :

Humaines :

- Formation au maniement des moyens de secours
- Information / formation aux consignes de sécurité incendie (*évacuation*)
- Identification et signalisation des zones ATEX

Organisationnelles :

- Limitation des personnes exposées
- Rédaction des plans de prévention
- Rédaction de permis feu
- Rangement et nettoyage régulier de la zone de travail.

Techniques :

- Remplacements des produits
- Augmentation de la ventilation
- Limitation des stockages
- Mise en place de moyens d'extinction appropriés au risque
- Entretien des ventilations hautes et basses dans les locaux

f) Risques psychosociaux

Pour l'évaluation des RPS on ne détermine pas de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque intrinsèque (IRi).

Outil :

Annexe VI : Grille d'évaluation des risques psychosociaux

Définition :

Les collectivités sont de plus en plus en prise avec une réduction de moyens, une instabilité liée aux nombreuses réformes, des exigences accrues des administrés, des modes de management axés sur la performance et la compétitivité.

La qualité du service public rendu est étroitement liée à la qualité de vie au travail ; ce qui a conduit le législateur à s'interroger sur le bien être au travail des agents.

De ce fait l'article L.4121-1 du code du travail mentionne que :

« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale [des agents]. [Pour ce faire il doit mettre en œuvre] des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

[Par ailleurs] il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Les risques psychosociaux (RPS) :

Les RPS sont des tensions mal régulées constitutives de l'activité de travail. Ce sont des menaces graves pour la santé des agents et par voie de conséquence, pour les collectifs de travail et la performance des collectivités. Ils peuvent également être définis comme la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel.

- Les causes susceptibles d'être à l'origine de RPS :
- Les causes susceptibles de générer des RPS peuvent être liées :
- à la nature des tâches (*monotones, dépourvues de sens, déplaisantes, pénibles, dangereuses...*),
- à l'organisation du travail (*contraintes temporelles, charge de travail trop ou pas assez importante en quantité ou en qualité, manque de clarté du rôle de l'agent, injonctions contradictoires...*),
- à la politique de ressources humaines (*absence de participation et de contrôle sur les décisions, manque de perspectives d'évolution, précarité du statut, manque de reconnaissance...*),
- aux relations de travail (*manque de soutien, mauvaises relations de travail avec les collègues, management déficient, comportements abusifs non régulés...*),
- à la politique générale de la collectivité (*incertitude sur l'avenir...*),
- aux relations avec les usagers (*agressivité, incivilités, remarques méprisantes*).

Cependant, pour comprendre l'apparition des RPS il est important de garder à l'esprit :

- qu'ils peuvent être la résultante de l'interaction de plusieurs causes,
- que la présence des facteurs de cause n'entraîne pas systématiquement la survenue de l'effet.

Les effets d'une exposition aux RPS :

Les effets immédiats ou à plus long terme, en réaction à une exposition aux RPS peuvent être :

Pour l'individu : des manifestations somatiques (fatigue, troubles du sommeil, troubles cardiaques, douleurs diverses, lien avec d'autres pathologies comme les troubles musculo-squelettiques par exemple...), psychologiques (irritabilité, nervosité, difficultés à se concentrer, anxiété, dépression, épuisement ou « burn-out »,... voire suicide), ou comportementales (isolement, agressivité, addictions...).

Pour l'organisation du travail : fonctionnement du collectif travail moins efficace et peu gratifiant pour les agents...

Pour la collectivité : absentéisme croissant, niveau de qualité de service défaillant et mécontentement des usagers, accidents du travail, incidents et conflits plus nombreux entre agents et avec la hiérarchie, turn-over plus important...

La démarche de prévention des RPS :

La démarche, abordée sous l'angle du collectif travail, s'appuie sur une grille d'évaluation qu'il convient de compléter de manière collective avec un groupe d'agents par unité de travail. Chaque groupe doit être dimensionné afin de favoriser les échanges.

Comme pour les autres risques professionnels, l'autorité territoriale est seule responsable de l'évaluation des risques. Elle assure le pilotage de

la démarche et peut confier la mission d'évaluation à une personne ressource qui animera un (ou des) groupes d'agents. Cet animateur peut être un agent de la collectivité (AP/CP, référent en ressources humaines...) ou un intervenant extérieur.

L'autorité territoriale s'appuie également sur le CT/CHSCT et le service de médecine préventive, ainsi que sur l'ensemble des personnes qu'elle jugera utile d'impliquer. En effet, en fonction du projet, elle peut solliciter les compétences spécifiques suivantes :

- Techniques et réglementaires sur la santé et sécurité, les équipements, les produits utilisés, les process de travail ;
- Ergonomiques sur les interactions entre le travail et l'homme ;
- Médicales sur les liens entre la santé et le travail ;
- Psychologiques et sociologiques pour mieux comprendre les enjeux du travail et de ses effets sur l'individu ;
- Organisationnelles sur le fonctionnement des services, la mobilisation des compétences et des ressources ;
- Managériales sur les moyens, la délégation, le soutien de terrain, la reconnaissance.

NB : Une démarche de prévention des risques psychosociaux plus aboutie nécessite de s'équiper de méthodes adaptées et de s'attacher d'une équipe pluridisciplinaire en raison de la complexité du risque.

Méthode d'évaluation des facteurs de RPS (adaptée aux collectivités de plus de 50 agents) :

Cette grille d'évaluation recense 7 grandes familles de facteurs de RPS :

- l'intensité et complexité du travail,
- les horaires de travail difficiles,
- les exigences émotionnelles,
- la faible autonomie au travail,
- les rapports sociaux au travail dégradés,
- les conflits de valeurs,
- l'insécurité de l'emploi et du travail.

Chaque famille de facteurs de RPS est décomposée en sous thèmes explorés à l'aide d'une question. Quatre modalités de réponse aux questions sont possibles en fonction des conditions d'exposition au facteur de risque.

Une note et un code couleur est affecté à chaque réponse en fonction du niveau d'intensité des expositions.

Qui doit renseigner la grille d'évaluation ?

L'animateur de la démarche procédera au renseignement de la grille d'évaluation en étant attentif dans son animation du (ou des) groupe(s) :

- A la libre expression de chacun
L'évaluation des facteurs de risques psychosociaux doit être issue des échanges sur les situations réelles de travail au sein des unités de travail. Elle implique que les membres du groupe de travail puissent s'exprimer, sans entrave ni censure, sur les dimensions concrètes du travail évoquées dans la grille. Dans la conduite des échanges, l'animateur doit maintenir une position neutre et impartiale et rechercher le consensus. Il doit également valider systématiquement auprès du groupe de travail chacune des réponses reportées dans la grille ainsi que la synthèse des échanges notée dans la colonne « commentaires », en respectant l'anonymat de chacun. Si les échanges ne permettent pas d'aboutir à un accord sur la réponse à une question, les raisons des divergences sont indiquées dans cette colonne.
- Au risque de digressions
La richesse des échanges peut conduire à des digressions. Le rôle de l'animateur est de recentrer les échanges sur la question posée et de renseigner la grille d'évaluation dans son intégralité.

Comment utiliser la grille d'évaluation ?

L'animateur interrogera les membres du groupe d'agents sur les situations concrètes de travail qui, de leur point de vue, sont les plus caractéristiques de la question posée.

L'animateur synthétise les échanges.

La grille d'évaluation proposée n'est pas un « questionnaire » ; les questions formulées s'adressent à un groupe de travail et les réponses apportées le sont après une délibération collective.

Exploitation des résultats

Une fois la grille complétée, il est nécessaire d'intégrer les résultats dans le tableau d'évaluation des risques professionnels (annexe I).

Pour cela, il faut réaliser une moyenne de l'ensemble des notes obtenues dans chaque grande famille de facteurs psychosociaux. On obtient ainsi 7 notes par famille que l'on intégrera comme risque dans le tableau d'origine, comme précisé dans l'exemple ci-dessous.

Les résultats de cette évaluation permettent de comparer les RPS aux autres risques identifiés ; ils doivent être pris en compte par niveau de priorité. Cependant afin de mettre en place des actions de

prévention cohérentes et pertinentes il est indispensable de réaliser une étude précise dans la famille de RPS en question. C'est pourquoi le niveau de détail apporté par la grille de diagnostic initial doit être conservé et annexé au document unique.

L'ensemble des compétences complémentaires définies dans la démarche ont toute légitimité pour analyser de manière détaillée ces éléments. Ainsi il paraît essentiel de faire appel à certains acteurs lors de la mise en place de celle-ci. Cette valeur ajoutée pourra si nécessaire s'additionner d'autres outils et méthode plus développés pour comprendre les situations de travail ou les cas particuliers.

Exemple :

On complète entièrement la grille d'évaluation des RPS pour l'unité de travail espace vert. A l'issu on obtient pour la famille de facteurs psychosociaux « intensité et complexité du travail » les résultats suivants :

- Contraintes rythme de travail : **FPS = 4**
- Niveau de précision des objectifs de travail : **FPS = 1**
- Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités : **FPS = 1**
- Compatibilité des instructions de travail entre elles : **FPS = 4**
- Gestion de la polyvalence : **FPS = 9**
- Interruption dans le travail : **FPS = 9**
- Attention et vigilance dans le travail : **FPS = 9**

On réalise une moyenne de ces notes (*arrondie au nombre entier le plus proche*) pour obtenir la note à intégrer pour ce facteur psychosocial :

Intensité et complexité du travail : FPS = 5 (5,3)

Unité de travail :		Espaces Verts								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Toutes	Toutes	Intensité et complexité du travail			5					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Il convient de réaliser le procédé pour chaque famille de facteurs psychosociaux.

Exemples de mesures de prévention

Humains :

- Elargir ou enrichir les tâches en fonction des compétences
- Améliorer le participatif et l'écoute
- Laisser des marges de manœuvre aux agents
- Valoriser les bonnes pratiques
- Etre attentif aux besoins de formations et y répondre
- Former les agents en relation avec le public
- Former l'encadrement

Organisationnelles :

- Travailler sur les objectifs
- Créer des moments d'échanges
- Organiser les plannings de manière concertée

- Concilier vie professionnelle et vie personnelle en y donnant des facilités
- Préparer des procédures d'intervention ou de conciliation en cas de situations problématiques

Techniques :

- Adapter les postes en fonction des agents notamment en difficulté
- Mettre en place un organigramme
- Améliorer l'outil de travail et les moyens de communication
- Rédiger et transmettre des notes de services ou consignes claires
- Etablir clairement les procédures de travail

g) Les Risques liés à l'Activité Physique

Définition :

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) regroupent un grand nombre de maladies chroniques affectant tous les segments corporels qui permettent à l'homme de se mouvoir et de travailler (muscles, tendons et nerfs au niveau des articulations des membres supérieurs, inférieurs et du rachis).

Ils se traduisent par des douleurs et des gênes entraînant ainsi des répercussions importantes sur la vie professionnelle et privée des agents atteints.

Les TMS résultent de l'application de contraintes biomécaniques qui peuvent être soutenues ou répétées sur des périodes plus ou moins longues. C'est le déséquilibre entre les sollicitations biomécaniques et les capacités fonctionnelles de l'agent qui est à l'origine de l'apparition de TMS lors d'une activité au travail.

Les facteurs biomécaniques regroupent :

- l'effort réalisé par l'agent (port de charge, force de préhension...)
- la répétitivité de tâches sollicitantes physiquement pour l'agent sur une longue durée
- les contraintes posturales et notamment les positions articulaires ainsi que leur maintien

sur une longue durée

- l'exposition aux vibrations

Ces facteurs biomécaniques constituent la cause directe d'apparition de TMS.

Cependant, d'autres facteurs, inhérents à l'activité des agents doivent également être pris en compte lors de l'évaluation des risques liés à l'activité physique car ils contribuent à l'accentuation des facteurs biomécaniques :

- les Facteurs psychosociaux (organisation globale du travail, charge psychique et cognitive de travail...)
- les Facteurs individuels (âge, sexe, expérience professionnelle...)
- les Ambiances de travail (température, humidité, bruit...)

Différentes études réalisées montrent qu'il existe un lien indirect entre ces facteurs et l'apparition de TMS. Il est reconnu qu'ils sont à l'origine d'effets aggravants, pouvant accentuer les contraintes biomécaniques et ainsi développer un risque plus important d'apparition de TMS.

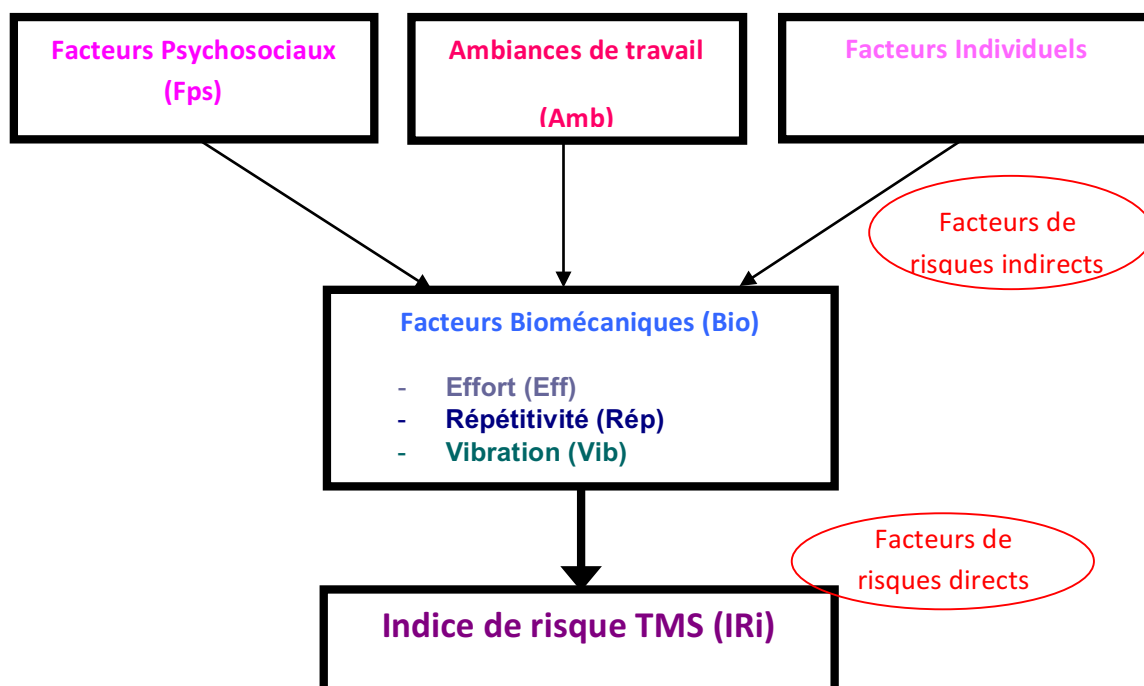
Ainsi, une évaluation des risques de TMS nécessite une approche globale d'une situation de travail ainsi que la prise en compte de l'ensemble des facteurs cités ci-dessus.

Démarche d'évaluation des risques liés à l'activité physique :

On ne détermine pas de de Fréquence (F) ni de Gravité (G) mais directement l'Indice de Risque Intrinsèque (IRi) à partir des facteurs de risques directs (*biomécaniques*) et facteurs de risques indirects (*facteurs psychosociaux, ambiances de travail et facteurs individuels*).

Ainsi avant de réaliser cette évaluation il est nécessaire d'avoir au préalable déterminé l'IRp Vibration et l'IRp RPS à l'aide des méthodes décrites précédemment

Par la suite, l'IRi TMS se détermine de la manière suivante :



Détermination de l'Effort (Eff) :

La note Eff est établie à partir d'une autoévaluation ainsi que la durée de manipulation à l'aide du tableau suivant :

La(es) charge(s) que vous manipulez vous paraissent :	Temps de manipulation			
	< 30min	30 à 59 min	1 à 4h	> 4h
Légère(s)	0	0	1	2
Moyennement lourde(s)	0	1	2	3
Lourde(s)	1	2	3	3
Très lourde(s)	2	3	3	4

Détermination de la Vibration (Vib) :

La note Vib est calculée en fonction de l'Indice de Risque Pondéré (IRp) Vibration déterminée précédemment :

IRp Vibration	1	2	3	4	6	8	9	12	16
Note Vib	0	0	1	1	2	2	3	3	4

Détermination de la Répétitivité (Rép) :

La note Rép est établie de différente manière en fonction de l'activité ou de la tâche de l'agent, il s'agit de choisir le système le plus cohérent :

- Soit par le temps passé à réaliser un cycle. On entend par cycle une succession d'actions menant à réaliser sa tâche.

Exemple : Cycle = nettoyer une table. Actions du cycle : débarrasser les affaires, enlever les miettes, passer le produit, rincer le produit, sécher la table.

- Soit au nombre d'action réalisé à la minute.

Exemple : Nombre de fois où l'agent introduit une branche dans le broyeur.

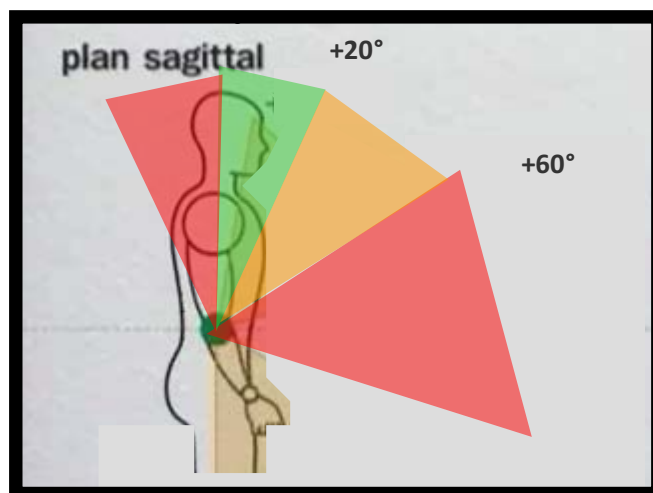
- Soit au temps total passé à faire le même geste en pourcentage du temps de travail dans la journée. Pour 8h : 50% = 4h, 25% = 2h, 12,5% = 1h

Note Rép	1	2	3	4
Réalisation d'un cycle	> 5 min	≤ 5 min	≤ 2 min	≤ 30 sec
Nombre d'action en une minute	≤ 10	> 10	> 20	> 40
Temps passé à faire le même geste	≤ 12,5 %	> 12,5 %	> 25 %	> 50 %

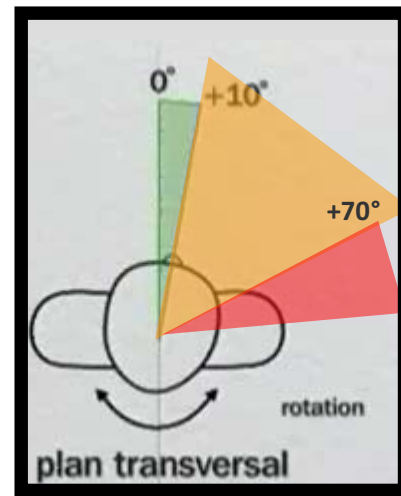
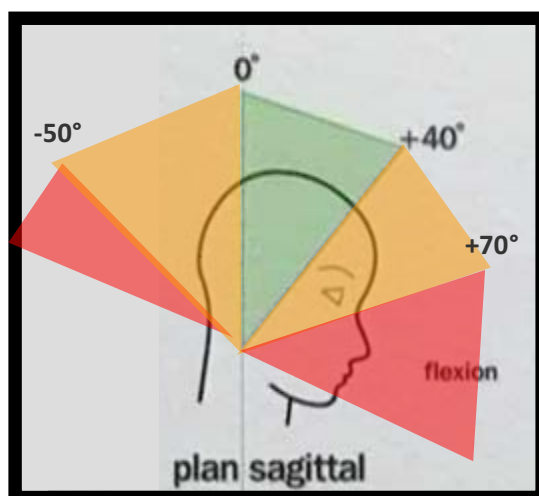
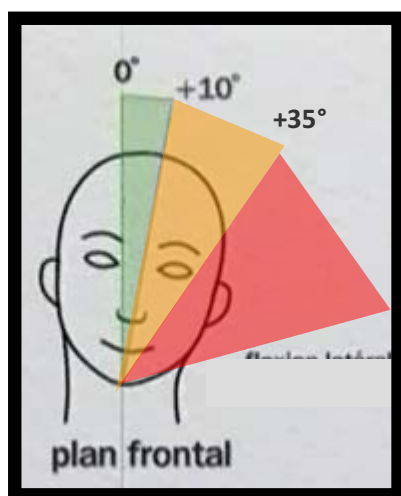
Détermination de la Position articulaire (Art) :

La note Art est établie sur la base des angles articulaires adoptés par les agents lors de leur activité en fonction du temps qu'ils passent à faire le(s) geste(s) ou la(es) position(s). Dans le cas où plusieurs articulations sont sollicitées on retiendra la note la plus élevée.

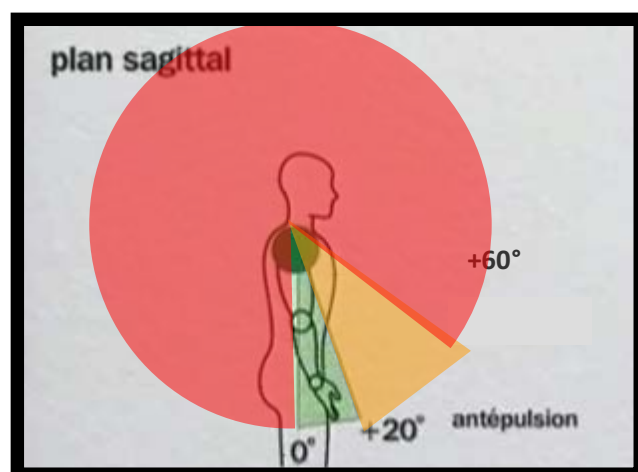
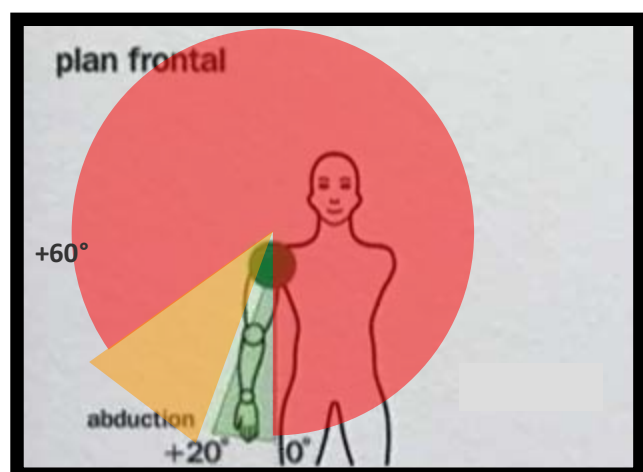
LE TRONC



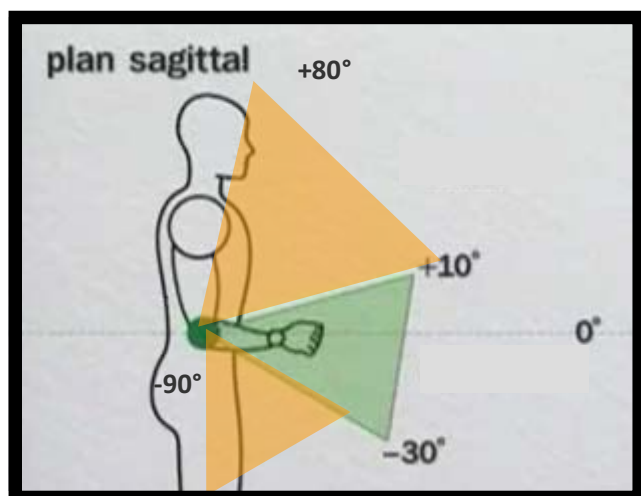
LA TETE



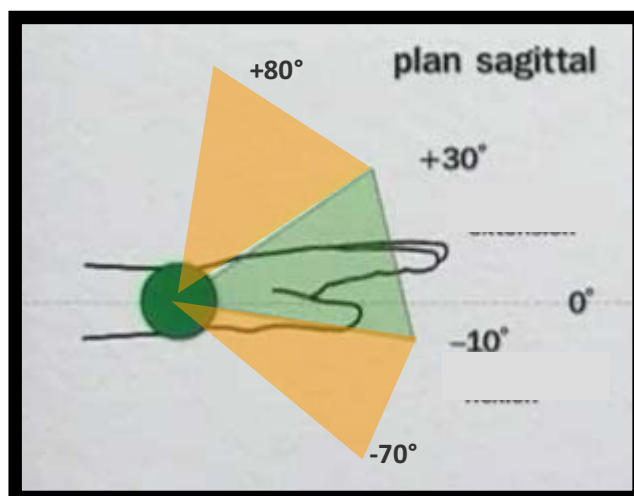
L'EPAULE



LE COUDE



LE POIGNET



La note Art est alors attribuée en fonction du tableau suivant :

Position du tronc	Zone verte	Zone Jaune	Zone rouge
- de 30% du temps total de travail	0	1	3
+ de 30% du temps total de travail	1	2	4

Détermination des facteurs directs (biomécaniques) (Bio) :

La note Bio sur 16 est calculée par l'addition des 4 notes précédentes :

$$\text{Bio} = \text{Eff} + \text{Vib} + \text{Rép} + \text{Art}$$

Détermination des facteurs indirects :

Les facteurs indirects sont des facteurs aggravant des facteurs directs. Cela se traduit par un coefficient multiplicateur s'échelonnant de 1 à 2. Pour le déterminer on tient compte des 3 grands facteurs indirects : les facteurs psychosociaux (Fps), l'ambiance de travail (Amb) et les facteurs individuels.

Les facteurs psychosociaux (Fps) :

La note Fps est déterminée en fonction de l'Indice de Risque Intrinsèque (IRi) des risques psychosociaux déterminée précédemment.

Il convient de prendre en compte le facteur psychosocial le plus élevé parmi les 7 présents dans l'unité de travail puis le diviser par 4, arrondi au chiffre entier le plus proche.

$$\text{Fps} = \frac{\text{IRi RPS plus élevé}}{4}$$

L'ambiance de travail (Amb) :

La note Amb est déterminée en fonction de 2 éléments : le bruit et l'ambiance thermique. On déduit la note à l'aide des tableaux suivants.

Le coefficient bruit se calcul à l'aide de l'Indice de Risque intrinsèque (IRi) Bruit déterminée précédemment :

IRp Bruit	1	4	9	16
Coefficient bruit	+0	+0,3	+0,6	+1

La note ambiance thermique est déterminée à l'aide de valeurs correspondantes à l'ambiance froide, l'ambiance chaude et l'humidité :

	Ambiance froide	Ambiance chaude	Humidité
Sédentaire	15°C	30°C	Supérieur à 60%
Actif	5°C	28°C	

On note ainsi :

- Si aucun des 3 facteurs = **0**
- Si atteint ou dépasse les valeurs d'ambiance chaude = **1**
- Si atteint ou dépasse les valeurs d'ambiance chaude et d'humidité = **2**
- Si atteint ou dépasse les valeurs d'ambiance froide = **3**
- Si atteint ou dépasse les valeurs d'ambiance froide et d'humidité = **4**

Il convient maintenant d'additionner le coefficient bruit et la note ambiance thermique pour obtenir la note finale ambiance de travail avec un maximum de 4.

$$\text{Amb} = \text{Coefficient bruit} + \text{note ambiance thermique}$$

Les facteurs individuels :

Dans les démarches d'évaluation des risques proposées précédemment, les facteurs individuels tels que l'âge de l'agent, son sexe, son expérience professionnelle... ne sont pas pris en compte dans la cotation d'un risque. En effet, il s'agit uniquement de caractériser un risque sur une unité de travail, quel que soit la personne.

Il est ainsi proposé de retenir uniquement les facteurs psychosociaux ainsi que les ambiances de travail comme facteurs de risques indirects dans l'évaluation des risques liés à l'activité physique.

Cependant, il est nécessaire de noter que les facteurs individuels ont une influence sur les facteurs biomécaniques et donc sur le risque d'apparition de TMS.

Coefficient multiplicateur des facteurs indirects :

Il est calculé à partir des deux notes Fps et Amb déterminées précédemment en les additionnant et les divisant par 4, arrondi à 2 chiffres après la virgule. Si le résultat est inférieur à 1 on gardera comme coefficient = 1.

$$\text{Coef indirects} = \frac{\text{Fps} + \text{Amb}}{4}$$

Détermination l'Indice de Risque Intrinsèque (IRi) :

L'IRi sur 16 est calculée par multiplication des facteurs directs obtenus précédemment par le coefficient des facteurs indirects avec un maximum de 16.

$$\text{IRi} = \text{Bio} \times \text{coef indirect}$$

Exemple :

L'agent technique au poste de mécanicien de ma collectivité réalise le démontage et le remontage des roues des engins de chantier le soumettant au risque de développer des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Déterminer l'Indice de Risque Intrinsèque (IRi) à l'aide de la méthode avant d'intégrer son activité dans le tableau d'évaluation des risques.

1 – Détermination d'Eff

Il porte des charges qu'il considère lourdes mais pendant moins de 30min au total dans la journée.

$$\text{Eff} = 1$$

2 – Détermination de Vib

Du fait de l'utilisation de la clef à choc de temps à temps la note IRp Vibration obtenu précédemment était 9.

$$\text{Vib} = 3$$

3 – Détermination de Rép

Pour le démontage et de remontage l'agent réalise moins de 10 actions par minutes. Le cycle en lui-même dure plus de 5 minutes.

$$\text{Rép} = 1$$

4 – Détermination de Art

L'agent est amené à prendre des positions contraignantes (zone rouge) pendant moins de 30% de son temps de travail.

$$\text{Art} = 3$$

5 – Détermination des facteurs directs biomécaniques (Bio)

J'additionne mes résultats précédents.

$$\text{Bio} = 1 + 3 + 1 + 3 = 8$$

6 – Détermination de Fps

Lors de mon évaluation des risques psychosociaux sur cette unité de travail, la note la plus élevée des 7 facteurs prédéfinis correspond à 9. Je divise par quatre et j'arrondi au nombre entier le plus proche.

$$\text{Fps} = 9/4 = 2 \text{ (2,25)}$$

7 – Détermination d'Amb

Lors de l'évaluation du bruit, j'ai obtenu un IRi = 9, soit un coefficient de +0,6. Concernant l'ambiance de travail mon agent travail parfois à une température proche de 0°C l'hiver, par contre l'humidité reste au-dessous des 60%, soit une note de 3. J'additionne les deux résultats.

$$\text{Amb} = 0,6 + 3 = 3,6$$

8 – Détermination du coefficient facteurs indirects

J'additionne Fps et Amb et je divise par 4 en gardant 2 chiffres après la virgule.

$$\text{Coefficient facteurs indirects} = (2 + 3,6)/4 = 1,4$$

9 – Détermination de IRi

Je multiplie ma note de facteurs directs biomécaniques avec mon coefficient de facteurs indirects avec un maximum de 16.

$$\text{IRi} = 8 \times 1,4 = 11 \text{ (11,2)}$$

Service : Atelier

Unité de travail : Mécanique

Unité de travail :		Mécanique								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Réparation des engins	Montage et démontage des roues	Lié à l'activité physique : TMS			11					

Remarque : Les colonnes grisées seront explicitées et utilisées dans les étapes suivantes.

Exemples de mesures de prévention :

Voici quelques exemples de moyens de préventions qui peuvent être envisagés :

Humaines :

- Formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)
- Suivi médical
- Repos, hygiène de vie
- Echauffements, préparation
- Montée progressive en intensité des activités

Organisationnelles :

- Limitation des temps d'activité
- Alternance des tâches
- Planification des travaux à long terme
- Gestion de l'urgence
- Etablir clairement les procédures de travail

Techniques :

- Améliorer l'environnement général de travail (bruit, température, éclairage...)
- Mécaniser certaines activités difficiles
- Entretien du matériel
- Remplacement par des technologies plus adaptés
- Mettre en œuvre des dispositifs anti-vibratiles (siège d'engin de chantier, outils portatifs...)
- Privilégier des postes réglables, notamment en hauteur, afin de prendre en compte les caractéristiques individuelles des agents
- Aide à la manutention
- Adaptation du poste de travail

Etape 3- Recensement des formations requises

Recenser les besoins en formation à partir des risques identifiés afin de compléter la colonne « formations requises » du tableau.

La formation n'est pas l'unique mesure de prévention, cependant noter les formations obligatoires et recommandées permet de suivre les demandes et de les prioriser.

Etape 4- Evaluation de la maîtrise du risque

L'objectif est d'évaluer l'Indice de Risque Pondéré (IRp) pour chaque risque auquel les agents sont exposés, lorsque toutes les mesures de prévention mise à leur disposition sont opérationnelles.

d'avantage de la réalité des situations de travail.

Pour ce faire, il convient de lister les mesures de prévention déjà mises en place sur les postes.

Une pondération de l'IRi permet de se rapprocher

Des facteurs de pondération peuvent alors être appliqués à l'indice de risque intrinsèque, IRi

Détermination du coefficient de pondération :

La colonne « maîtrise du risque » ne sera plus complétée par les termes (bien/moyens/peu maîtrisé) mais par un coefficient de pondération défini dans la grille suivante :

Mesures de préventions	Coefficient de pondération
Supprimer le risque	0
Réduire risque à sa source – Adapter le travail à l'Homme (conception des postes de travail)	0,1
Tenir compte de l'évolution de la technique – Principe de substitution (équipement de travail, outils, machines...)	0,2
Planifier la prévention (organiser le travail des agents en tenant compte des mesures de prévention)- Formation du personnel	0,4
Mise en place d'EPC	0,6
Instructions – Consignes - EPI	0,8
Pas de mesures de prévention	1

Lorsque plusieurs mesures de préventions sont appliquées, sélectionner le coefficient le plus faible.

Par exemple :

Sur le risque chimique si le personnel exposé reçoit une formation appropriée et des équipements de protection individuelle, le coefficient de pondération retenu est de 0,4.

Détermination de l'IRP :

L'indice du risque IRp est calculé de la façon suivante :

$$\text{IRp} = \text{IRi} \times \text{coef. de pondération}$$

Exemple:

Unité de travail :		Mécanique								
Activités	Tâches	Identification des risques	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IRp	Mesures à réaliser
			F	G	IRi					
Traitement phytosanitaire	Aspersion par pulvérisateur à dos	Chimique			9	Formation à la manipulation des équipements de protection individuelle (EPI)		0,4	3,6 ≈ 4	

Remarque : La colonne grisée sera explicitée et utilisée dans l'étape suivante.

Etape 5- Détermination des mesures de prévention à réaliser

Le calcul de l'indice de risque pondéré, IR p, permet ensuite de hiérarchiser les risques.

Par conséquent, certains postes apparaîtront comme prioritaires, il faudra alors déterminer les

mesures de prévention à mettre en place et les insérer dans un plan d'actions.

La méthode utilisée est identique à celle de la partie 2.1.2

Conclusion

Cette partie, « Pour aller plus loin », doit permettre à chaque collectivité d'approfondir son évaluation des risques professionnels. Elle répond au principe d'amélioration continue inhérent à toute démarche de prévention.

Il demeure cependant difficile de proposer une méthode exhaustive puisque chaque évaluation doit être adaptée aux caractéristiques de la collectivité concernée. Cependant, d'autres pistes de réflexion peuvent être envisagées. Par exemple : classer de manière prioritaire les unités de travail comportant de nombreux risques. En effet, sur le terrain, la multiplication des risques, même d'importance mineure, peut s'avérer plus problématique que la présence d'un risque fort mais connu et maîtrisé.

ANNEXE I

Tableau d'évaluation des risques professionnels

[illegible]



ANNEXE II

Tableau de calcul du niveau de risque IRI

Annexe II

Gravité (G)	G1	G2	G3	G4	Fréquence (F)				Indice de Risque (IRi)
					F1	F2	F3	F4	
					1	2	3	4	
					3	4	6	8	
					6	8	9	12	
					9	12	16	16	
									Risque mineur
									Risque secondaire
									Risque important
									Risque très important



ANNEXE III

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PREVENTION

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1/ Éviter les risques ;
- 2/ Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3/ Combattre les risques à la source ;
- 4/ Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5/ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6/ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7/ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 8/ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9/ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



ANNEXE IV

PLAN D'ACTIONS

Annexe IV

PLAN D'ACTIONS					DATE :
Iri	Maîtrise du risque	Unité de travail	Mesure de prévention	Responsable de l'action	Délai

ANNEXE V

Annexe V : Extension du tableau d'évaluation des risques professionnels

Unité de travail :

Date :

Activités	Tâches	Identification du risque	Classement			Mesures de prévention existantes	Formations requises	Maîtrise du risque	IR p
			F	G	IRi				

ANNEXE VI : Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux

Unité travail/Service						
Intensité et complexité du travail	Facteurs de RPS	Précisions	Interrogations	Intensité des facteurs e sques	FPS	Commentaires servations
	Contraintes de rythmes de travail	Contraintes externes / internes qui, lorsqu'elles sont élevées, exigent une réactivité et une disponibilité quasi-permanente de la part des agents et qui sont source de stress.	<i>Les agents sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevées ?</i>	Parfois / Plutôt non	4	
	Niveau de précision des objectifs de travail	Lorsque les objectifs de travail sont imprécis, flous, voire inexistant, les agents manquent de repères et un décalage peut apparaître entre les objectifs que se fixent les agents et ceux de la collectivité / l'établissement.	<i>Les objectifs des agents sont-ils clairement définis ?</i>	Parfois / Plutôt non	9	
	Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités	Lorsque les objectifs ne sont pas en adéquation avec les moyens, les risques sont plus élevés de voir les agents en difficulté (<i>fatigue, débordement, ...</i>) et insatisfaits.	<i>Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités alloués aux agents pour les atteindre ?</i>	Jamais / Non	16	
	Compatibilité des instructions de travail entre elles	Elles peuvent provenir de consignes différentes données par les uns et les autres (Direction, encadrant, ...). La nécessité d'arbitrer entre ces contradictions complique le travail et constitue une charge supplémentaire pour les agents.	<i>Les agents reçoivent-ils des instructions, des ordres ou des demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?</i>	Jamais / Non	1	
	Gestion de la polyvalence	La polyvalence, forme d'organisation du travail consistant à affecter plusieurs activités différentes à un agent, devient problématique lorsqu'elle est subie dans l'urgence et sans préparation. Elle est d'autant plus pénalisante quand les agents ne sont pas formés aux différentes activités et peut entraîner, outre des erreurs ou des accidents, une dévalorisation et une perte du sens du métier pour l'agent.	<i>Les agents sont-ils amenés à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment ?</i>	Jamais / Non	1	
	Interruption dans le travail	Les interruptions inopinées morcellent le travail, perturbent son bon déroulement et sont source de charge mentale. Elles peuvent générer des erreurs et donner l'impression à l'agent de faire un travail de mauvaise qualité et de ne pouvoir jamais finir ce qu'il entreprend.	<i>Les agents sont-ils fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches non prévues ?</i>	Jamais / Non	1	
	Attention et vigilance dans le travail	Maintenir un niveau élevé d'attention ou rester vigilant pendant de longues périodes est difficile pour l'organisme. Cela peut occasionner chez les agents de la fatigue, des baisses d'attention, mais aussi la crainte de commettre des erreurs ou des oublis dans leur travail.	<i>Les agents exercent-ils des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente ?</i>	Jamais / Non	1	
	Durée hebdomadaire du travail	Au-delà d'une certaine limite, la durée hebdomadaire du travail s'avère dommageable pour la santé, quelle que soit la satisfaction qu'éprouve l'agent dans son travail.	<i>Arrive-t-il que les agents travaillent plus de 45 heures par semaine ?</i>	Jamais / Non	1	

Faible autonomie au travail	Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail	La disponibilité des agents limite leurs possibilités de récupération physique et mentale et empiète sur leur vie personnelle.	Les agents sont-ils contactés en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles ?	Jamais / Non	1	
	Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement	L'incertitude des horaires de travail et le caractère inopiné des changements dans les plannings ne facilitent pas l'organisation de la vie personnelle et obligent à des adaptations souvent coûteuses pour les agents, par exemple, s'ils ont des jeunes enfants à charge.	Les agents connaissent-ils suffisamment à l'avance leurs horaires de travail ou les changements éventuels de leur planning de travail ?	Jamais / Non	16	
	Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	La conciliation peut être facilitée par la négociation en matière d'aménagement des horaires de travail ou par la possibilité d'arrangements informels accordés selon les besoins des agents et leur permettre de remplir des obligations extras professionnelles (<i>familiales, médicales, administratives,...</i>).	La collectivité / l'établissement permet-elle (il) aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?	Jamais / Non	16	
Exigences motiotionnelles	Tensions avec le public	La mauvaise qualité de service, des délais d'attente jugés trop longs... peuvent susciter le mécontentement du public et créer des tensions avec les agents. Ces heurts sont susceptibles d'avoir des répercussions sur le travail des agents (<i>augmentation des erreurs, dégradation du climat de travail des relations professionnelles...</i>).	Les agents sont-ils confrontés à des situations de tension (avec des usagers, des patients, ...) dont ils se plaignent ?	Jamais / Non	1	
	Confrontation à la souffrance d'autrui	Certaines situations de travail peuvent accentuer la charge émotionnelle : manque de moyens pour venir en aide aux personnes en difficulté, absence d'issue face à leurs problèmes... ce qui peut profondément ébranler les agents et réduire leur investissement dans leur travail.	Dans le cadre de leur activité professionnelle, les agents sont-ils amenés à devoir traiter la situation de personnes en souffrance (physique, psychologique ou sociale) ?	Jamais / Non	1	
	Maîtrise des émotions	Adopter une attitude bienveillante et disponible envers les autres ou devoir manifester de l'enthousiasme et de l'allant pour leur travail vis à vis de l'entourage professionnel, peut avoir des conséquences sur la santé mentale des agents lorsqu'ils sont amenés à "prendre sur eux" pour ne pas montrer leurs véritables émotions ou bien leurs ressentis du moment.	Dans leur travail, les agents se doivent-ils de "faire bonne figure" en toutes circonstances ?	Jamais / Non	1	
Faible autonomie au travail	Autonomie dans la tâche	Les marges de manœuvre dans le travail relèvent des possibilités d'action dont les agents disposent pour choisir la manière d'organiser et de réaliser leur travail ainsi que les procédés employés (<i>choix des gestes, des techniques, des outils</i>). Sans ou avec peu d'autonomie, les agents sont contraints dans l'exécution de leur travail, sans possibilité d'en influencer le déroulement et de prendre des initiatives. Les agents peuvent dès lors se désinvestir d'un travail dénué d'intérêt.	Les agents ont-ils des marges de manœuvre dans la manière de réaliser leur travail dès lors que les objectifs sont atteints ?	Jamais / Non	16	
	Autonomie temporelle	La possibilité de choisir les moments de pause donne également une indication du niveau d'autonomie des agents. Les pauses de courte durée peuvent être l'occasion de récupérer, de partager des moments conviviaux, d'échanger de façon informelle sur le travail et favorisent la qualité des relations sociales dans la collectivité / l'établissement.	Les agents peuvent-ils interrompre momentanément leur travail quand ils en ressentent le besoin ?	Jamais / Non	16	
	Utilisation et développement des compétences	Ne pas avoir la possibilité d'utiliser dans le travail ses connaissances et ses savoir faire, ou encore ne pas avoir de perspective d'accroître son potentiel (par des formations par exemple) place les agents dans une situation de dévalorisation progressive de leur qualification professionnelle. Elle peut engendrer une dépréciation de soi et de ses capacités, et conduire à un désengagement dans le travail.	Les agents peuvent-ils utiliser leurs compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?	Jamais / Non	16	

Rapports sociaux au travail dégradés	Soutien de la part des collègues	La qualité des relations avec les collègues et l'intégration dans un collectif de travail influent sur le bien-être et la santé au travail. Selon les contextes, le collectif de travail peut jouer un rôle d'intégration sociale en favorisant les solidarités et les moments de convivialités. A l'inverse, il peut être le cadre de tensions, de rivalités ou de concurrence, devenant dès lors un facteur de risque pour la santé mentale des agents.	Les relations entre collègues sont-elles bonnes (confiance, entraide, convivialité au sein des équipes) ?	Jamais / Non	16	
	Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Au-delà de la qualité des relations entretenues avec la hiérarchie, il est question ici de la disponibilité, des capacités d'écoute et d'action dont fait preuve l'encadrement face aux sollicitations des agents. L'absence d'un tel soutien peut créer un sentiment d'isolement, de frustration, de lassitude, ou d'injustice chez les agents.	Les agents reçoivent-ils un soutien de la part de l'encadrement ?	Jamais / Non	16	
	Violence interne au travail	La violence interne est relative à l'ensemble des attitudes, comportements, actes hostiles qui se manifestent sur le lieu de travail entre les agents quels que soient leurs niveaux hiérarchiques. Cette violence, quelle que soit sa forme, est symptomatique d'une dégradation des relations sociales dans la collectivité / l'établissement. Elle peut porter atteinte à la santé physique et mentale des agents.	Règne-t-il un climat de courtoisie et de respect mutuel entre les agents de la collectivité / l'établissement (absence de propos ou d'attitudes blessantes, discriminatoires...) ?	Jamais / Non	16	
	Reconnaissance dans le travail	La reconnaissance de la valeur du travail réalisé, des compétences ou encore des performances est essentielle à la construction d'une identité professionnelle positive. Elle peut se manifester au travers de la rémunération, des perspectives de carrières proposées, ou être d'ordre plus pratique (éloges, attribution de moyens supplémentaires...).	Les agents reçoivent-ils des marques de reconnaissance de leur travail de la part de la collectivité / l'établissement ?	Jamais / Non	16	
Conflits et leur	Qualité empêchée	Pouvoir tirer de la fierté du travail qu'on réalise, du soin qu'on peut y apporter ... contribue à une image valorisante de son activité professionnelle et de sa contribution personnelle. A contrario, être contraint de faire un travail bâclé ou de qualité médiocre, faute de moyens ou de délais suffisants, ou être amené à faire un travail en désaccord avec ses valeurs professionnelles, a des effets sur la santé mentale des agents et sur le climat de travail.	Les agents considèrent-ils qu'ils font un travail de qualité ?	Jamais / Non	16	
	Travail inutile	L'utilité du travail fait référence à la contribution significative de l'agent à la mission qui lui est confiée. Généralement, les agents jugent leur travail utile lorsqu'il sert concrètement à la collectivité / l'établissement ou bénéficie à d'autres acteurs (usagers,...). La reconnaissance de cette contribution est un élément important du jugement d'utilité porté par les agents sur leur propre travail.	Les agents estiment-ils en général que leur travail est reconnu comme utile ?	Jamais / Non	16	
Insécurité de l'emploi et du travail	Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière)	Ces incertitudes peuvent provoquer la peur de perdre son emploi, la crainte de voir baisser son revenu et de ne pas bénéficier d'un déroulement "favorable" de sa carrière.	Les agents sont-ils confrontés à des incertitudes quant au maintien de leur activité dans les prochains mois ?	Jamais / Non	1	
	Conduite du changement dans la collectivité/l'établissement	De manière générale, les situations de changement (organisationnel, technologique...) sont génératrices de risques de surcharge (temps d'apprentissage et d'assimilation des changements), de remise en cause des compétences et d'atteinte au sens donné au travail.	Les changements sont-ils suffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués aux agents ?	Jamais / Non	16	

Intensité

Jamais / Non
Parfois / Plutôt non
Souvent / Plutôt oui
Toujours / Oui



2.2 La Pénibilité au travail

2.2.1 Méthodologie

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré dans le droit du travail et de la protection sociale un dispositif de prévention de la pénibilité.

Ce dispositif a pour objectifs :

- de mieux prendre en compte la pénibilité au travail,
- d'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle à certains facteurs de pénibilité,
- de favoriser l'emploi des seniors,
- de prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises.

La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (article L. 4121-3-1 du code du Travail).

Que dit la réglementation ?

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en complétant les principes généraux de prévention à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Ainsi, cet article précise « [L'autorité territoriale] prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale [des agents]. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels **et de la pénibilité au travail** [...] ».

L'article D. 4161-1 du code du travail précise que « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels [...] l'employeur établit la fiche de prévention des expositions [...] ». Pour ce faire, l'employeur pourra se servir des « documents d'aide à l'évaluation des risques » déjà existants (par exemple le document unique ».

Qui est concerné ?

La prévention de la pénibilité au travail s'impose à toute collectivité territoriale quelle que soit sa taille, pour chaque agent exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 au-delà des seuils fixés au même article (seuils précisés dans les tableaux ci-après).

Quels sont les facteurs de risques et les seuils d'exposition ?

Les facteurs de risques et les seuils d'exposition ont été fixés dans la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

L'article D. 4121-5 du code du travail définit 10 facteurs de risques :

- les contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges,
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
 - les vibrations mécaniques.
- l'environnement agressif :
 - les agents chimiques dangereux (y compris les poussières et les fumées),
 - les activités exercées en milieu hyperbare,
 - les températures extrêmes,
 - le bruit.
- les contraintes liées aux rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail, le travail en équipes successives alternantes,
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini.



Fiche de risques

I - Renseignements d'ordre général

Date d'établissement ou de mise à jour de la fiche par le médecin de prévention :

.....

Nom du médecin :

Nom et visa du (ou des) CP/AP :

.....

.....

.....

.....

Identification de la collectivité ou de l'établissement pour laquelle est établie la fiche (1) :

Nom :

.....

Adresse :

.....

.....

.....

La collectivité ou l'établissement dispose-t-il :

d'un CT/CHSCT interne

oui

☐

non ☐

d'un CT/CHSCT intercommunal

oui

☐

non ☐

du CT du centre de gestion

oui

☐

non ☐

de registres de santé et de sécurité au travail

oui

☐

non ☐

Effectifs concernés par la fiche :

Effectif total (2) :

.....

dont femmes hommes

1. Facteurs de risques

Pour chacune des rubriques 1.1 à 1.5, préciser la nature du risque, puis les effectifs potentiellement exposés, ainsi que la Surveillance Médicale Particulière (SMP) qui en découle. En ce qui concerne les mesures spécifiques relatives à la prévention de ces risques potentiels, elles seront regroupées au chapitre III.

1.1. Risques physiques

Risques physiques		Nbre d'agents	SMP	Remarques
Facteurs d'ambiance	Thermique			
	Sonore			
	Lumineuse			
Rayonnements	Ultraviolets			
	Laser			
	Infrarouges			
	Ionisants			
Poussières (amiante, bois, fer,...)				
Fumées				
Aérosols				
Vibrations				
Autres :				

1.2 - Risques chimiques

Nature des risques par référence aux substances utilisées dans la collectivité.

Risques chimiques	Nbre d'agents	SMP	Remarques
Risques d'effets cancérogènes, mutagènes, reproduction toxique			
Très toxiques			
Toxiques			
Corrosifs			
Irritants			
Autres risques (exposition multifactorielle,...)			

Une liste des produits chimiques utilisés est-elle tenue à jour ? oui ☐ non ☐

Les fiches de données de sécurité (F.D.S.) sont-elles tenues à jour ? oui ☐ non ☐

Sont-elles mises à disposition des agents ? oui ☐ non ☐

1.3 - Risques infectieux ou parasitaires

Nature des risques par référence, notamment, à l'arrêté du 11 juillet 1977 et aux tableaux de maladies professionnelles.

Risques infectieux ou parasitaires	Nbre d'agents	SMP	Remarques
Travaux dans les égouts			
Collecte et traitement des ordures ménagères			
Préparation et distribution des denrées alimentaires			
Observations complémentaires			

1.4 - Risques et contraintes liés à des situations de travail

Risques et contraintes liés à des situations de travail	Nbre d'agents	SMP	Remarques
Postures			
Manutention quotidienne			
Charge mentale			
Travail sur écran			
Travail isolé			
Autres risques (dus, par exemple, à la multiplicité des lieux de travail, aux déplacements, aux conditions climatiques, au décalage horaire,...)			
Observations complémentaires			

1.5 - Risques d'accidents prépondérants

Risques d'accidents prépondérants	Nbre d'agents	SMP	Remarques
Risques de chute de hauteur			
Machines dangereuses			
Risques liés à l'utilisation d'engins mobiles et d'appareils de levage			
Risques électriques (interventions sur ou au voisinage)			
Risques d'explosions ou d'incendie			
Autres risques			

2 - Conditions générales de travail

2.1 - Temps de travail

Temps de travail	Durée du travail pratiquée par la collectivité	Nbre d'agents concernés	Remarques
Travail de nuit			
Travail posté			
Travail de garde			
Travail d'astreinte			
Travail en alternance (apprentis,...)			

2.2 - Installations générales

Caractéristiques des locaux de travail

Description sommaire :

Évaluation de l'état d'entretien :

Existence d'équipements sociaux

- | | | | | |
|------------------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| • Salle de repos | oui | ☐ | non | ☐ |
| • Salle de restauration/réfectoire | oui | ☐ | non | ☐ |
| • Restaurant administratif | oui | ☐ | non | ☐ |
| • Distributeurs de boissons | oui | ☐ | non | ☐ |

III - Actions tendant à la réduction des risques

Il existe une distinction fondamentale entre la présence de sources de risques potentiels dans la collectivité ou l'établissement public décrits au précédent chapitre et l'exposition effective des salariés concernés à de tels risques. Cette exposition sera d'autant plus limitée qu'auront été mises en œuvre des actions préventives de diverses natures que la présente rubrique a pour objet de mentionner. Elle sert de grille d'analyse applicable en tant que de besoin à la rubrique 1 du point II.

Éléments tirés des registres d'hygiène et de sécurité :

Résultats des mesurages et prélèvements disponibles :

(indiquer les dernières données connues et leur date [faire référence notamment à des valeurs moyennes ou des valeurs limites d'exposition]).

Mesures techniques de prévention :

(Préciser, en tant que de besoin, s'il s'agit de mesures déjà mises en œuvre ou préconisées, que celles-ci soient à l'initiative de l'employeur, du service de médecine préventive ou d'autres conseillers en prévention des risques professionnels).

Nature et efficacité de la protection collective :

Nature et efficacité de la protection individuelle :

Fiches de données de sécurité :

Diffusion des consignes de sécurité :

Établissement de mesures en cas d'urgence :

Actions spécifiques conduites par le médecin du service de médecine préventive :

Autres actions de prévention des risques professionnels internes ou externes :

Mesures concernant la formation de personnel à la sécurité :

Quelles formations ? Quels moyens ?

Quelles sont les modalités adoptées et par qui ?

Mesures concernant les soins et premiers secours :

Personnel infirmier :

Secourisme - nombre de personnes formées :

Nature de leur formation :

Actualisation de la formation :

(1) indiquer, lorsque cela est nécessaire, si les renseignements sont fournis globalement ou détaillés par service dont les caractéristiques doivent alors être précisées.

(2) effectif total = tous agents confondus



Fiche de risques

I - Renseignements d'ordre général

Date d'établissement ou de mise à jour de la fiche par le médecin de prévention :

.....

Nom du médecin :

Nom et visa du (ou des) CP/AP :

.....

.....

.....

Identification de la collectivité ou de l'établissement pour laquelle est établie la fiche (1) :

Nom :

Adresse :

.....

.....

La collectivité ou l'établissement dispose-t-il :

d'un CT/CHSCT interne oui ☐ non ☐

d'un CT/CHSCT intercommunal oui ☐ non ☐

du CT du centre de gestion oui ☐ non ☐

de registres de santé et de sécurité au travail oui ☐ non ☐

Effectifs concernés par la fiche :

Effectif total (2) :

dont femmes hommes



2.3 La fiche d'exposition à l'amiante

2.3.1 Méthodologie

Que dit la réglementation ?

Les mesures de protections des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante relèvent du code du travail et des textes pris pour son application.

Il ressort des principales dispositions réglementaires les obligations suivantes :

- des mesures générales de prévention qui s'appliquent à toutes les opérations pouvant exposer à l'amiante :
 - Evaluation des risques professionnels s'appuyant le cas échéant sur le Dossier Technique Amiante (estimation du niveau d'empoussièrement),
 - Respect de la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (appel à un organisme accrédité),
 - Etablissement de règles techniques et de mesures de protection collectives,
 - Formation à la sécurité des travailleurs exposés à l'amiante.
- des mesures spécifiques pour les travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante
 - Intervention d'entreprises certifiées par des organismes accrédités,
 - Formation amiante du personnel chargé des travaux.
- d'autres mesures de protection et notamment :
 - l'organisation d'une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à l'amiante,
 - l'établissement d'une fiche d'exposition amiante pour chaque travailleur exposé.

Qu'est-ce que la fiche d'exposition à l'amiante ?

La fiche d'exposition à l'amiante est un document permettant d'identifier précisément les agents susceptibles d'être exposés à l'amiante dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Par ailleurs, ce document assure une traçabilité des niveaux d'exposition auxquels les travailleurs sont confrontés.

Qui est concerné et qui rédige cette fiche d'exposition ?

Ce document est rédigé dès lors qu'un travailleur est exposé au « risque amiante » compte tenu de l'évaluation initiale dudit risque (*établissement du DTA, estimation du niveau d'empoussièrement...*).

Cette fiche d'exposition est renseignée par l'employeur.

Que contient la fiche d'exposition à l'amiante ?

La fiche d'exposition à l'amiante indique :

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Quels sont les destinataires de la fiche d'exposition à l'amiante ?

Chaque travailleur concerné est informé de l'existence de cette fiche d'exposition et a accès aux informations le concernant.

Par ailleurs, cette fiche est transmise au médecin de prévention et une copie « est remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas.

Référence juridique :

- quatrième partie du code du travail

2.3.2 Annexe

Fiche d'exposition à l'amiante : document disponible en fin de chapitre.

FICHE D'EXPOSITION A L'AMIANTE

Cette fiche individuelle d'exposition à l'amiante est complétée par l'autorité territoriale (l'employeur). Chaque travailleur concerné est informé de l'existence de cette fiche et a accès aux informations le concernant. Le double de cette fiche est envoyé au médecin de prévention. Cette fiche est remise au salarié à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif).

Nom de la collectivité :

Nom : Prénom :

Unité de travail concernée (source DUEVRP) :

Poste ou emploi occupé :

Chantier concerné	
Date d'intervention	
Lieu d'intervention	
Nature des travaux et des tâches	
Produits et matériaux rencontrés	
Procédure de travail, mode opératoire, outillage utilisé	
Taux d'empoussièrement estimé	
Si contrôle d'empoussièrement sur le chantier, précisez la date, l'organisme et le taux relevé	
Durée d'exposition (heures)	
Moyens de protection mis en œuvre	