

Une démarche de prévention s'organise en plusieurs étapes, l'élaboration du plan de prévention n'intervenant qu'à l'issue de celles-ci :

- ▶ Organiser une veille active ;
- ▶ Evaluer les risques professionnels ;
- ▶ Mettre en place un plan d'actions de prévention.

Ces éléments sont détaillés dans les fiches B et C.

PREMIERE ETAPE : ORGANISER UNE VEILLE ACTIVE

Connaître les risques professionnels liés aux activités de la structure, à l'organisation et au contexte :

- ▶ Par la lecture d'études sur le secteur d'activité.

Identifier des indicateurs quantitatifs

- ▶ Pour objectiver des constats et alimenter une discussion au sein de l'association.
- ▶ Pour argumenter sur les actions à mettre en place, par exemple en direction de financeurs institutionnels.
 - ◆ Proposition d'indicateurs : voir ci-dessous.

Ne pas négliger les indicateurs qualitatifs

◆ Pour identifier des signes avant-coureurs avant la survenue d'accidents ou de situations de crise.

- ▶ Les plaintes des salariés, qui, si elles sont répétées, peuvent être le signe de situations de fatigue importante ou de tensions.
- ▶ Les conflits et violences externes, avec les usagers et bénéficiaires.
- ▶ L'irritabilité et les conflits internes, entre salariés.

Qui contribue au recueil de ces informations

- ▶ Direction, encadrement intermédiaire, instances représentatives du personnel, médecin du travail.

Favoriser le dialogue social et la communication interne

- ▶ Données quantitatives et qualitatives à centraliser par la direction.
- ▶ A débattre régulièrement avec l'encadrement.
- ▶ A aborder a minima une fois par an avec les représentants du personnel (CHSCT, délégués du personnel).
- ▶ Faire vivre le droit d'expression des salariés.

OUTILS PRATIQUES

- ▶ Plusieurs études réalisées par CIDES peuvent permettre d'identifier les risques dominants dans les métiers rassemblés au sein de la branche. D'autres travaux seront publiés dans le courant de l'année 2011 et de l'année 2012.

L'ensemble de ces documents de référence est accessible sur le site de CIDES : <http://cides.chorum.fr>

Actuellement disponibles :

- ▶ « Les conditions de travail dans la branche des acteurs du lien social et familial » : <http://cides.chorum.fr> > « Nos outils » > « Etudes »
- ▶ Deux guides spécifiques aux centres sociaux et EAJE seront disponibles fin 2011 : <http://cides.chorum.fr> > « Nos outils » > « Guides »

REFERENCES

METTRE EN PLACE ET SUIVRE DES INDICATEURS QUANTITATIFS

Il est important de détecter les symptômes indiquant la présence de facteurs de risques professionnels le plus en amont possible, afin de mettre en œuvre les démarches adaptées. Le suivi d'indicateurs quantitatifs peut permettre ce repérage. Il s'agit d'une phase de veille, qui ne débouchera pas « automatiquement » sur la mise en place d'une démarche active de prévention des risques. Cela dépendra des indicateurs repérés.

Ces indicateurs sont à surveiller, et peuvent être un **signal d'alerte** si l'on constate des évolutions importantes ou brutales, mais ils ne donnent en eux-mêmes aucune indication sur leurs causes. C'est donc l'**évolution dans le temps**, si possible en fonction de critères précis (par exemple services, métiers, âge et ancienneté des salariés concernés...), qui sera à analyser.

Il est souhaitable de définir collectivement (avec l'encadrement, le CHSCT, les délégués du personnel...) les indicateurs intéressants à suivre, puis de concevoir un tableau à renseigner de façon régulière, par exemple mensuelle.

Quelques indicateurs :

- ▶ **Absences au travail** (maladies dites « ordinaires », accidents de travail, absences non justifiées...) : nombre de jours d'absence pendant une période X (un mois, un an...), rapporté au nombre de jours travaillés théoriques pendant la même période.
- ▶ Formule de calcul du **turn-over** : $[(\text{nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}) \div 2] / \text{nombre initial de salariés en début d'année}$.
- ▶ Heures de récupération (rapport entre les heures contractuelles et les heures réelles), à considérer par métiers.

METTRE EN PLACE UN " CAHIER D'ALERTE "

Un outil simple pour identifier des indicateurs quantitatifs et qualitatifs en matière de risques professionnels peut être la mise en place d'un « cahier d'alerte » :

- ▶ destiné à recueillir les problèmes de sécurité rencontrés par les salariés, une information sur les accidents du travail, sur les incidents (y compris conflits avec des usagers)... ;
- ▶ rangé dans un bureau identifié ;
- ▶ accessible à tous les salariés.

DIFFUSER UN QUESTIONNAIRE AUPRES DES SALARIES

La démarche d'évaluation des risques professionnels par le biais d'un questionnaire peut être utile, dans les structures ayant des effectifs salariés importants, pour :

- ▶ **comparer** la situation de la structure à d'autres situations de référence ;
- ▶ **mettre à plat** le ressenti des salariés afin de poser les bases d'une discussion et d'un échange formalisés ;
- ▶ **engager une réflexion** participative sur les risques professionnels.

Cependant, avant de se lancer dans une démarche de questionnement en direction de l'ensemble des salariés, il est nécessaire d'**identifier les limites** de ce mode d'analyse :

- ▶ cette démarche demande du temps tant pour le choix ou la conception du questionnaire, sa passation, l'explication de la démarche auprès des salariés, puis l'analyse des réponses ;
- ▶ si il est mis en place par un intervenant extérieur, ce diagnostic représentera un coût ;
- ▶ ce n'est qu'une première étape de veille, qui nécessitera ensuite de mettre en œuvre l'ensemble de la démarche de prévention des risques professionnels ;
- ▶ cela peut permettre d'identifier des tensions au travail ou des inquiétudes parmi les salariés, mais ne permet pas de remonter aux causes et d'identifier des mesures de prévention.

DEUXIEME ETAPE : EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

AGIR LE PLUS EN AMONT POSSIBLE DE LA SURVENUE DES ATTEINTES A LA SANTE

Le premier des principes d'une démarche de prévention efficace et pérenne est d'agir sur tous les niveaux de la prévention. On parle souvent de prévention « primaire », « secondaire » et « tertiaire ». Plus simplement, il s'agit respectivement de prévention en amont de la survenue des risques avérés, de protection des salariés lorsque les risques sont repérés, et de réparation lorsque l'accident ou la maladie survient.

❖ **Prévention primaire** : Le document unique d'évaluation des risques professionnels, obligation de l'employeur, permet de formaliser son intervention en matière de prévention primaire.

❖ **Prévention secondaire** : L'analyse des accidents de travail, par exemple, ou la veille sur les taux d'absences des salariés, permettent la prévention dite secondaire.

SE DONNER LES MOYENS D'ACCEDER AU TRAVAIL « REEL »

La mise en œuvre de démarches de prévention doit s'appuyer sur une analyse du travail « réel », toujours différent de la prescription formelle. C'est possible grâce à une **association des salariés concernés** aux démarches mises en place. Renforcer **les liens avec la médecine du travail** est également un facteur facilitant l'analyse du travail réel.

Comment ?

- ▶ Par la mise en place de **groupes de travail dédiés**, qui analysent les situations de travail posant problème.
- ▶ Par des discussions régulières sur l'exposition aux risques professionnels, dans le cadre de **réunions avec les salariés**, pour la rédaction ou la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ▶ Par une analyse systématique des conditions ayant conduit aux **accidents du travail**.
- ▶ Par un questionnement du **médecin du travail** sur les facteurs de risques qu'il peut repérer.

ASSOCIER LES REPRESENTANTS DU PERSONNELS

Les délégués du personnel, ou le CHSCT s'il existe, sont des instances incontournables pour favoriser la mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels, notamment par la formalisation d'un dialogue sur la définition et le suivi des indicateurs dans la phase de veille, et sur l'analyse des situations de travail et des démarches permettant une prévention des risques professionnels > **Voir Fiche N°8**.

Rappel : les CARSAT (ex-CRAM) proposent des formations destinées aux membres des CHSCT, gratuites pour l'employeur > **Voir Fiche N°9**.