

Conseil International de Santé au Travail
Institut du Travail d'Afrique Centrale

Département de Santé au Travail

B.P. 2901 KINSHASA GOMBE, DRC

Tél/Wasp : 00243895700569

E-mail : itac.orgsr@gmail.com, site web : www.itac-ilca.org

COMMENT CONSTRUIRE LA CULTURE DE LA
PREVENTION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU
TRAVAIL POUR LES ENTREPRISES, ETABLISSEMENTS ET
ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA

Directeur Exécutif ITAC

ITAC/DEST, Pointe noire 01 novembre 2023

La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les

comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie professionnelle et d'accident du travail

La démarche de prévention des risques professionnels consiste à prendre un ensemble de mesures afin d'identifier les situations à risque pour les réduire ou les éviter, et ainsi promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration des conditions de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Enjeux et réglementation

Au-delà des obligations légales, la prévention en santé travail, est un enjeu social et économique pour votre entreprise.

Définir les enjeux d'une politique de prévention des risques

La politique de prévention des risques professionnels s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, visant à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à en limiter les conséquences humaines, sociales, économiques et juridiques.

Enjeux humains

La démarche de prévention des risques professionnels consiste à prendre un ensemble de mesures afin d'identifier les situations à risque pour les réduire ou les éviter, et ainsi promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration des conditions de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Elle permet d'anticiper l'usure professionnelle, de maintenir en poste les travailleurs et de favoriser le bien-être au travail.

Enjeux sociaux

La mise en œuvre d'une politique de prévention garantissant la santé et la sécurité des travailleurs est l'occasion de renforcer et de renouveler le dialogue social.

Elle permet de mobiliser l'ensemble des acteurs de la prévention et des partenaires sociaux afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention. L'image de l'entreprise, son climat social et sa performance s'en trouvent améliorés.

PRINCIPES DE BASE

Éviter les accidents du travail Partant du principe que tous les accidents, incidents et maladies professionnelles peuvent et doivent être évités, nous nous engageons à atteindre un niveau élevé de sécurité et de santé au travail, pour lequel les moyens et mesures nécessaires seront disponibles pour leur prévention.

Évaluation des Risques professionnels.

Établir une méthodologie pour l'identification, l'évaluation et la réduction efficace des risques associés au travail et l'élimination des dangers dans tous nos entités de travail. Détecter et traiter adéquatement les éventuelles déviations ou situations qui auraient pu entraîner un incident.

Respect des exigences légales Identifier, divulguer et assurer le strict respect des lois, règlements et normes nationaux et internationaux relatifs à la sécurité et la santé au travail qui seront applicables à l'entreprise et aux projets et travaux à exécuter, ainsi que de tous ceux souscrits par l'entreprise. Intégration de la prévention

La direction assumera et favorisera Investissement Intégration de nos collaborateurs Intégrer dans l'engagement en matière de santé et de sécurité tous nos sous-traitants, fournisseurs et entreprises collaboratrices afin d'améliorer les conditions de travail, de répondre aux critères de nos clients, grâce à une coordination efficace des activités et de faciliter la performance du système de gestion.

Formation La formation continue et la qualification de tous les employés, en fonction de leur poste, leur apportant les connaissances nécessaires pour qu'ils puissent exercer leur activité dans des conditions sûres et pour les sensibiliser à l'impact de leur travail sur la sécurité des personnes, des processus et des installations.

Consultation et Participation Consulter les travailleurs et leurs représentants, en établissant les canaux de communication et de consultation nécessaires à leur participation dans l'élaboration, planification et mise en œuvre d'actions visant à améliorer le système de gestion de la santé et sécurité au travail.

L'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les activités et niveaux hiérarchiques, afin que les directeurs, les techniciens, les cadres moyens et les travailleurs assument leurs responsabilités en la matière.

Investir dans la sécurité et santé est rentable, améliore la qualité, augmente la productivité et réduit les coûts. Ces principes seront remplis par l'allocation des ressources nécessaires et l'utilisation correcte de celles-ci, ainsi que par l'établissement, la mesure et le suivi des objectifs approuvés par la Direction qui mesurent la performance en termes de sécurité et de santé, afin d'améliorer notre performance grâce à un processus d'amélioration continue.

Conditions de travail sûres Garantir des conditions de travail sûres et saines, en établissant des conditions appropriées à l'objectif de l'organisation, à la dimension, au contexte et à la nature spécifique de nos risques et opportunités. L'efficacité du Système de Gestion de la Santé et de la Sécurité au travail que nous appliquons en Afrique Centrale est basée sur la norme ISO 45001: 2018, dont la mise en œuvre, la maintenance et le développement sont supervisés par les Directeurs Techniques, sous la responsabilité directe de la Direction de la société.

GUIDE METHODOLOGIQUE INTRODUCTION

Le code du travail, en son article L.230-2, précise que le chef d'établissement est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 a posé le principe de la transcription, dans un document unique, des résultats de l'analyse préventive, et exhaustive, des risques professionnels encourus par les travailleurs, analyse menée dans le cadre du travail réel (et non pas le cadre théorique du « travail prescrit »), par unité de travail, et de sa remise à jour au moins annuelle, en vue d'établir le programme de prévention.

Cette démarche, qui se veut pluridisciplinaire, doit associer tous les acteurs concernés par la santé et la sécurité des agents : leur hiérarchie, les représentants des personnels, le médecin de prévention, l'IHS...

Dans la fonction publique, selon l'article 2.1 du décret n° 82-453, « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Ils sont donc responsables de l'élaboration du document unique, et du programme de prévention en découlant. Le présent guide propose une formalisation de cette démarche, qui se veut la plus pragmatique possible, afin d'aider le chef de service à mettre en place un outil efficace de prévention des risques professionnels. Il rappelle tout d'abord le cadre réglementaire, l'objectif, la finalité de la démarche. Il expose ensuite les exigences de la réglementation en termes de forme, de contenu, de mode d'actualisation.

Enfin, il propose une méthodologie fixant le rôle des acteurs, puis distingue les étapes nécessaires à la mise en place, puis à l'actualisation du document unique. Les annexes à ce guide comportent notamment les textes réglementaires, les phases d'élaboration du document unique particulières au sein des ministères économique et financier (contexte directionnel puis inter directionnel en CHS), et une palette d'outils, pour la plupart réalisés à partir des travaux réalisés par les départements expérimentateurs de la méthodologie.

En effet, les services de la Gironde et de la Seine-Maritime, ont bien voulu, sous l'égide de leurs CHS respectifs, consacrer de nombreuses heures en groupes de travail pour réfléchir à l'application concrète d'un texte, certes ambitieux, mais dont l'application apparaissait ardue, au regard de la diversité des acteurs et de la complexité des structures en présence.

Dans un second temps, la Seine-Maritime et la Saône-et-Loire ont été sollicitées pour tester le projet du présent guide pratique. Leurs efforts ont permis de mettre à jour les difficultés, de clarifier les enjeux, et de vous proposer aujourd'hui des outils simples, mais évolutifs, dans le contexte de découverte de cette nouvelle discipline. Vous trouverez sur le site « Intranet Alizé/conditions de travail » le présent document et ses annexes, ainsi que les informations plus générales sur la prévention des risques.

Un réseau de référents est par ailleurs en cours de constitution dans chaque direction, afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de ce projet ambitieux pour la santé et la sécurité des agents.

1 – LE CADRE REGLEMENTAIRE Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 précise notamment que les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les administrations sont, sous réserve des dispositions du décret, celles définies au titre III du Livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application. Il précise en outre que les chefs de services sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

La directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 pose le principe de l'évaluation des risques professionnels au travers d'une approche pluridisciplinaire. Cette directive est transposée en droit français par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 : l'évaluation des risques a été transposée dans l'article L.230-2 du code du travail, au regard de trois exigences : - - - obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs, mise en œuvre des principes de prévention des risques, obligation de procéder à l'évaluation des risques. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 (annexe 10) complète la loi de 1991, et introduit une nouvelle disposition (code du travail R.230-1), applicable à la fonction publique : il impose désormais à l'ensemble des employeurs une évaluation exhaustive des

risques identifiés dans chaque unité de travail, dont les résultats sont formalisés sur un document unique dont la mise à jour est au moins annuelle. Ceci en vue de l'élaboration du programme de prévention. La circulaire d'application n° 6 DRT du 18 avril 2002 (annexe 11) complète le décret : en soulignant la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques, en précisant le champ de compétence de l'approche pluridisciplinaire qui, dans l'évaluation des risques, doit intégrer dans un ensemble cohérent : les aspects techniques, les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des divers facteurs ambiants. Il s'agit bien là de prendre en compte l'ensemble des paramètres liés à toute situation de travail.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 rappelle le caractère à la fois physique et mental de la santé au travail, mais aussi le « concept de service de santé au travail » basé sur son caractère pluridisciplinaire. Elle insiste sur le caractère très concret de la mise en œuvre de la prévention. En définitive, l'article L.230-2 du code du travail n'est plus un catalogue de bonnes intentions, mais devient un véritable cahier des charges pour les chefs de service qui doit être respecté, en raison de l'obligation de sécurité de résultat fixée par la jurisprudence récente (CMR dont amiante, risque psycho-social...).

1 – LE DOCUMENT UNIQUE : OBJECTIF, FINALITE

La démarche de prévention par une évaluation a priori des risques professionnels poursuit un double objectif : ~ ~ accroître le niveau de protection de la santé et de la sécurité des personnels, ainsi qu'améliorer les conditions de travail, développer la qualité du travail dans un service, du double point de vue social et économique. Loin d'être une fin en soi, cet exercice vise à : ~ ~ contribuer à l'élaboration du programme de prévention annuel des risques professionnels, dans le cadre du dialogue social : les instances représentatives du personnel directionnelles sont associées au groupe de travail formé par le chef de service pour élaborer et mettre à jour le document unique ; par ailleurs, les représentants du personnel siégeant en CHS rendent un avis sur le respect de la méthode ayant présidé à l'élaboration du document unique, et sur le contenu du programme de prévention présenté par le chef de service, susciter des actions de prévention, mettre en œuvre des mesures visant à l'élimination des risques.

2 – LE DOCUMENT UNIQUE : FORME ET CONTENU

Réunir dans un « document unique » les informations sur l'évaluation des risques professionnels n'obéit pas qu'à une simple obligation réglementaire. C'est le premier pas de la démarche de prévention qui incombe au chef de service. 2.1 – La forme du document doit répondre à trois exigences : ~ ~ ~ de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les personnels ; de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité du chef de service, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques de chaque service ; de traçabilité, la notion de « transcription » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation.

Les documents uniques successifs seront conservés, afin qu'il soit possible de suivre les progrès (ou dérives) du service. Ce document, dont la forme est laissée à l'appréciation des administrations (comme des entreprises), reste dans le service, mais doit être tenu à

disposition des partenaires sociaux, de la médecine de prévention, de l'inspection hygiène et sécurité ou de tout autre organisme ou administration habilitée.

2.2 – Le contenu du document doit inclure : ~ ~ - la méthode de travail retenue (préconisée ci-après), un inventaire identifiant les dangers, ou les facteurs de risques, une analyse des risques, résultat des conditions d'exposition des agents à des risques ou à des facteurs de risques, ~ cette analyse doit être conduite par « unité de travail », unités éventuellement regroupées pour faciliter l'évaluation des risques professionnels, sans toutefois risquer d'occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

2.3 – La mise à jour du document comporte trois modalités d'actualisation : ~ ~ - mise à jour au moins annuelle, actualisation lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité, ou les conditions de travail (conformément à l'article 30 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié). lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (évolution des connaissances scientifiques, survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail -risques psychosociaux par exemple-).

Au-delà de ces trois points, la réglementation ne préconise aucun type de présentation du document. Une présentation homogène des documents uniques au sein des ministères économique et financier, proposée ci-dessous, devrait en rendre la lecture plus aisée, et favoriser les débats en CHS interdirectionnel.

3 - LA DEMARCHE GLOBALE DE PREVENTION : METHODOLOGIE PROPOSEE

4.1 - LES ACTEURS

4.1.1 ~ Un groupe de travail autour du chef de service (administratifs, OS...) La responsabilité de la santé et de la sécurité des agents des ministères économique et financier incombe au chef de service, détenteur de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à la mise en œuvre des mesures de prévention. L'élaboration du document unique relève donc, dans chaque direction, de la responsabilité du chef de service (TPG, DSF...). Comme il est rappelé dans les différents textes, la démarche de prévention des risques professionnels est une démarche pluridisciplinaire.

Cette démarche se fonde sur des connaissances complémentaires d'ordre organisationnel, technique, juridique et humain, tant au stade de l'évaluation des risques qu'à celui de l'élaboration d'une stratégie de prévention.

Le chef de service doit donc recourir à l'expérience de ses services logistiques, des ressources humaines, des ACO, des agents eux-mêmes ainsi qu'à la participation de représentants des personnels de sa direction. C'est pourquoi le chef de service institue un groupe de travail, dont les membres seront nommément désignés dans le document unique.

La contribution des professionnels internes (médecins de prévention, ergonomes, IHS) peut se traduire par des observations écrites (rapports...) ou éventuellement par une participation aux travaux du groupe. Au sein des ministères économique et financier, la pluridisciplinarité est étendue aux acteurs tels que les antennes de la sous-direction de l'immobilier, dans le cadre de diagnostics ou d'expertises techniques, etc.

Ces expertises peuvent également être pratiquées par des professionnels externes (vérifications électriques, études ergonomiques...).

4.1.2 – L'implication des différents niveaux hiérarchiques

Le circulaire n° 2002-6 DRT confirme les dispositions du décret de 2001, en précisant que l'évaluation des risques doit s'entendre de manière globale et exhaustive, au regard de l'évaluation des risques, et de la nécessité d'analyser le travail réel.

Il est entendu qu'une telle ambition passe par l'association des agents concernés par les risques analysés. En effet, la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail –dit « travail réel »-, qui se différencie des procédures prescrites.

C'est pourquoi le présent guide préconise le recensement des données relatives aux risques, ainsi qu'une pré-cotation au niveau hiérarchique le plus fin, détaillé par site géographique (le risque encouru par un huissier, un contrôleur, un caissier... peut être différent suivant sa zone d'activité).

Un document de synthèse opérationnel est dans un second temps proposé à l'analyse du groupe de travail et au chef de service (c'est le projet de document unique), en vue de proposer un programme de prévention à l'avis du CHSCT

4.1.3 - L'articulation des différentes phases (directionnelle, inter directionnelle en CHS) Le document unique, relevant de la responsabilité du chef de service, sera donc directionnel ; de même pour le programme de prévention. S'agissant d'aborder de manière préventive et exhaustive les risques professionnels encourus, il faut dissocier cette démarche de celle de l'utilisation de l'enveloppe des crédits d'impulsion dont dispose le CHSCT.

Phase directionnelle

a) **Le recensement des risques professionnels**, pour couvrir la réalité du terrain, doit être effectué au niveau le plus fin (en distinguant chaque site), en renseignant la fiche de « recensement des risques professionnels » (annexe 2). Celle-ci prévoit une pré-cotation du risque, et des préconisations pour supprimer ou réduire les risques. b) Les fiches ainsi renseignées sont compilées sur le tableau de « hiérarchisation des risques » (annexe 3), qui constitue en fait le projet de document unique, en suivant un classement qui doit aider le décideur à repérer les priorités d'actions à entreprendre : classement par action immédiate, à moyen ou court terme, par les types de dangers, ou par le nombre d'agents concernés...,

c) **Le groupe de travail** formé par le chef de service procède à partir de ce document à l'analyse et à l'évaluation des risques, à leur hiérarchisation, en s'aidant des statistiques sur les accidents du travail, les analyses de leur causalité, les observations faites par le médecin à partir de la surveillance médicale et des visites de postes qu'il a effectuées, et les observations des inspecteurs hygiène et sécurité faites dans le cadre de leur activité de contrôle. Le chef de service prépare son projet de programme de prévention directionnel (annexe 4) et le communique au CTP. Phase inter directionnelle

d) **Les projets de document unique** et de programme de prévention (annexe 4) sont présentés par le Président de CHSCT. Après débats, le CHSCT émet un avis sur ces projets, qui sera intégré au document unique.

Phase de conclusion

Le document unique est officialisé par la signature du chef de service et archivé. Un tableau récapitulatif du présent point figure en annexe 1.

4.2 - LES ETAPES

1. la détermination des unités de travail,
2. l'identification des dangers liés à l'exécution du travail,
3. l'analyse et l'évaluation des risques,
4. la hiérarchisation des risques et l'élaboration du programme de prévention.

ETAPE 1 – DETERMINATION DES UNITES DE TRAVAIL

La circulaire d'application ne donne que quelques indications générales quant à la définition des unités de travail (voir le glossaire en annexe 9), dont la signification variera d'un service ou d'une fonction à l'autre. C'est à partir de chacune de ces unités que les risques doivent être identifiés, puis évalués.

Cette notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. On entendra par unité de travail tous ensembles (organisationnels, techniques et humains) où sont employés un ou plusieurs agents à une tâche donnée, de manière habituelle ou non. Son champ peut s'étendre à un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les agents ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques... De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports...).

Lors du découpage en unités de travail, il faut veiller à ne pas oublier les activités annexes, ne participant pas directement au processus (nettoyage, réglage, évacuation des déchets, maintenance, etc).

Cinq critères sont a priori possibles pour définir les unités de travail, le choix étant étroitement lié à l'organisation du service : ~ ~ ~ ~ ~ unités géographiques : bâtiments, ateliers, annexes... ; unités « métiers » : une unité par fonction présentant des risques spécifiques ; unités hiérarchiques : directions, services, sections... ; unités produits : une unité par produit conçu, traité ou analysé ; unités processus : enquête, saisie, scannage, publication....

Le choix retenu pour les Entreprises et Etablissements des toutes natures croise ces notions : 1 - le canal hiérarchique est le plus pertinent pour faire remonter le recensement des données vers le responsable, 2 - compte tenu de la nécessité d'observer les risques physiques, dépendant totalement du lieu d'observation (bruit, température, fumées...), les services, divisions... doivent mener une analyse par implantations géographiques. 3 - chaque « poste » ainsi responsable du recensement des données assurera une analyse par unité « métier » (le plus fréquemment limitées à 2 ou 3 par poste), qui a été retenue comme la plus pertinente pour la majorité des services.

Une première liste des métiers des Entreprises et Etablissements qui doivent être établies par les CHSCT.

Toutefois, pour des activités spécifiques, le chef de service peut recourir à un autre choix : cas des activités discontinues (enquêteurs des SNE/SST), où on emploiera plus volontiers l'unité « processus », ou cas des activités des laboratoires, où la manipulation de certains produits, ou bien chaque local présentant une activité particulière, pourrait être retenue comme critère d'unité des travail...

Dans la mesure du possible, le cas des agents intervenant en entreprise extérieure doit faire l'objet d'une étude préventive. Les listes d'unités de travail sont évolutives, et seront régulièrement mises à jour.

Dans tous les cas, l'ensemble de ces notions doit intégrer la totalité de l'effectif du service, y compris les agents non titulaires, vacataires ou intervenants permanents.

ETAPE 2 – IDENTIFICATION DES DANGERS ET DES NUISANCES

Le repérage et l'identification des risques Avant d'analyser les risques, il convient de repérer les dangers. Qu'appelle-t-on DANGER ? DANGER Le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des agents Une fois les dangers identifiés, on procédera à l'évaluation des risques.

Qu'est-ce que le RISQUE ?

RISQUE Le risque est le résultat prévisible de l'exposition d'un ou plusieurs agents à un danger **AGENT DANGER RISQUE** Dommage : accident ou maladie L'identification des risques est fondée sur l'observation des tâches réelles effectuées par les agents dans chaque unité de travail, et établie en concertation avec ceux-ci, en tenant compte chaque année de l'évolution de la réglementation.

Pour mener à bien cet exercice, les outils suivants devront être utilisés :

La liste des dangers et des risques, proposée dans ce guide.

Elle permettra de déterminer rapidement, de façon globale, si ces risques sont présents dans le service, les fiches de risques professionnels établies conjointement par l'ACMO et le médecin de prévention, qui visent à déterminer l'opportunité d'une surveillance médicale spéciale, la fiche de site, le rapport de visite de l'IHS, du médecin de prévention, ou du CHS, les rapports annuels de l'IHS et du médecin de prévention, le registre hygiène et sécurité, ~ ~ ~ le registre de sécurité, le registre incendie, le dossier technique amiante (DTA), les fiches de données de sécurité fournies par les fabricants de produits dangereux...

Chaque risque identifié pourra être transcrit sur la fiche « Recensement des risques » proposée en annexe 2 en précisant les unités de travail et le nombre d'agents concernés, les mesures de prévention existantes.

A partir de ces données, le responsable du poste proposera une « pré-cotation » du risque, et proposera la ou les mesures de prévention adéquate. Cette fiche « Recensement des risques » sera complétée par une « identification du poste » et en tant que de besoin, par une fiche « commentaires » qui par essence, ne sera pas « synthétisable ».

ETAPE 3 – L'ANALYSE ET L'EVALUATION DES RISQUES

Une compilation des fiches « Recensement des risques » est soumise à l'analyse et l'évaluation du groupe de travail assistant le chef de service (tableau de hiérarchisation des risques, annexe 3). L'analyse et l'évaluation (cotation chiffrée) des risques permettent de définir ceux qui sont les plus importants. Les critères de classement retenus figurent dans la grille d'évaluation des risques proposée en annexe 5 (gravité x fréquence = indice de risque professionnel).

Cette dernière permet, suivant les résultats obtenus, d'en déduire le niveau de priorité de traitement des situations à risques. A ce stade, l'analyse de la causalité des accidents de services survenus et les études réalisées suite à la révélation de maladies professionnelles constituent des indicateurs importants. De même, l'étude (statistique, c'est-à-dire anonyme) de l'absentéisme par unité de travail peut être révélatrice de dysfonctionnements. Le groupe de travail et le chef de service valident (ou ajustent) la pré-cotation proposée par les chefs de postes, et les résultats de cette analyse des risques constituent le projet de document unique.

ETAPE 4 – DE LA HIERARCHISATION DES RISQUES A L'ELABORATION DU PROGRAMME DE PREVENTION

A partir de ce projet, le chef de service établit un projet de programme de prévention adapté. Celui-ci doit rappeler les objectifs et priorités poursuivis, et détailler un programme d'actions. Ces documents doivent alors être transmis au CTP, puis présentés, pour avis, au CHS, où les instances représentatives des personnels, le médecin de prévention, l'IHS et tout autre expert convié pourront apporter leur contribution. Le CHS émet alors un avis écrit qui devient partie intégrante du document unique. Cet avis peut être constitué par le procès-verbal (ou un extrait) de la séance du CHS concernée, ou au choix par un document écrit plus précis. Le programme de prévention traduit le passage du diagnostic à l'action. Après hiérarchisation, voire priorisation, l'action consiste au choix et à la mise en place des différents dispositifs de prévention, partant du principe qu'il convient toujours de tenter de combattre les risques à la source. Ainsi, il convient toujours de prioriser les mesures de prévention technico-collectives (suppression de la nuisance, ou substitution par une moins dangereuse, réorganisation) avant les mesures individuelles. Ces mesures recouvrent notamment :

- la modification de l'organisation du travail,
- la mise en conformité des installations, du matériel, avec la réglementation, la mise en place de protections collectives,
- - - - la fourniture d'équipements de protections individuels (EPI), la formation des agents sur les risques encourus, sur leur responsabilité en matière de prévention... de nouvelles consignes, l'affichage ou l'information des agents... L'établissement du programme de prévention nécessite par ailleurs : - des objectifs précis, - - - - des échéances, des moyens financiers à prévoir, de la formation à envisager, la désignation des agents chargés du suivi. Le tableau proposé en annexe 4 permet de lister les actions inscrites au programme de prévention.

ETAPE CONCLUSIVE Le chef de service conserve la responsabilité pleine et entière de la démarche de réalisation du document unique. Il lui revient de le valider, en le paraphant, lorsqu'il est finalisé. Ce document signé est alors la seule pièce juridiquement reconnue. Sa mise à jour est effectuée au moins une fois par an (voir point 2.3 ci-dessus). Il est rappelé que le contenu des documents uniques directionnels doit également être en cohérence avec le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels présenté par le président du CHS, qui trace le bilan de la situation générale des services en matière d'hygiène et de sécurité, et qui concerne les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

LES CREDITS D'IMPULSION DU CHSCT, Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et leur prévention dans les Entreprises, Etablissements et services de l'Administration publique indique que les Entreprises de l'Afrique Centrale qui organisent les CHSCT (2%) ne financent presque pas ,les dépenses relatives à la santé et la sécurité au travail, les crédits des CHSCT qui sont loués aux CHSCT ne représente que 0,4% des budgets des Directions des Ressources Humaines

Il est important de préciser que tout programme de prévention évoqué ci-dessus, élaboré par chaque direction, doit être financé par le Budget de l'Entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique.

CONCLUSION.

La culture de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est l'ensemble des pratiques que chaque membre de la Communauté de l'Entreprise doit s'approprier pour ses propres avantages et ceux des membres de sa Communauté (Patrons, Dirigeants, cadres et les salariés des toutes catégories).