

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DELIBERATION N°2021-04-427

Objet : Personnel
Approbation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Séance du 7 avril 2021

Date de convocation : 30/03/2021

Membres en exercice : 44 titulaires et 44 suppléants + 8 sans voix délibérative

Membres présents : 23 (22 titulaires, 1 suppléants)

Membres votants présents : 22 titulaires / 1 suppléants

Membres ayant donné procuration pour toute la séance : 8 (dont 7 délivrées à des titulaires et 1 à un suppléant)

Membres ayant donné procuration pour une partie de la séance : 0

Procurations non retenues : 0

Nombre total de voix : 30

Le quorum est atteint : 23/44 présents à l'ouverture de la séance.

L'an deux mille vingt-et-un, le sept avril, à seize heures trente, le Comité Syndical du PETR Vidourle Camargue (Gard) dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, à Aimargues.

Présents :

Titulaires avec voix délibérative :

Robert Crauste, Olivier Penin, Thierry Féline, Laure Perrigault-Launay, Marielle Népoty, Josiane Rosier-Dufond, Katy Guyot, Annick Chopard, André Brundu, Jérémy Pérédès, Joel Téna, Jean-Paul Géraud, Magali Pradeille, Philippe Deschamps, Philippe Gras, Michel Chambelland, Thierry Agnel, Agnès Roy, Pierre Martinez, Véronique Martin, Ivan Couderc, François Granier.

Procurations : Claude Bernard à Olivier Penin, Mylène Cayzac à Jérémy Pérédès, Jean-François Thomas à Jérémy Pérédès, Bruno Pascal à Annick Chopard, Jean Denat à Katy Guyot, Angel Pobo à Angélique Rouressol, Jacky Rey à Magali Pradeille, Sandrine Guy à Pierre Martinez.

Suppléants avec voix délibérative : Angélique Rouressol

Suppléants sans voix délibérative :

Présence de :

Pour la Paierie Départemental du Gard : Nicolas Sauzet

Pour le Conseil de développement : Excusés en raison des mesures sanitaires

Absents excusés :

Claude Bernard, Lucien Vigouroux, Florent Martinez, Chantal Villanueva, Michel De Nays Candau, Jean Denat, Bruno Pascal, Mylène Cayzac, Jean-François Thomas, Jean-Paul Franc, Cyril Périsset, Angel Pobo, Patrick Bénézech, Pascale Fortuna Deschamps, Agnès Nectoux, Jacky Rey, Sandrine Guy, Béatrice Leccia, Marie José Pellet, Alain Théron, Régis Vianet.

Fondements juridiques :

Vu la Directive n°89/391 CEE du 12 juin 1989, dite « Directive-cadre », portant les principes fondamentaux de la protection des travailleurs,
Vu la Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 transposant les dispositions de la directive cadre au droit français,
Vu le Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs,
Vu la Circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 visant à fournir des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs,
Vu le code du Travail, article L4121-1 à 5 et R.4112-1 à 4,
Vu la Circulaire du Premier Ministre du 20 mars 2014 fixant les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux (RPS), et son intégration dans le Document Unique,
Vu l'avis favorable rendu par le Comité technique le 28/01/2021,

La santé et la sécurité au travail deviennent une préoccupation croissante des collectivités, car au-delà des impératifs humains et sociaux, ces sujets constituent des enjeux économiques et juridiques. Les accidents de services et les maladies professionnelles ne doivent plus être perçus comme une fatalité mais bien comme un dysfonctionnement des collectivités.

La mise en place d'un système de gestion de la santé, sécurité au travail, vise de manière efficace à réduire et anticiper les risques. Il permet d'accroître l'efficacité de chacun et de remplir nos obligations d'organisation de la santé et de la sécurité au travail.

La formalisation des résultats de l'évaluation des risques professionnels dans un Document Unique est une disposition réglementaire introduite dans l'article R4112-1 du Code du Travail.

Depuis 2001, tout établissement a l'obligation de procéder à l'évaluation des risques encourus par les travailleurs sur leur lieu de travail et ainsi de mettre en place un plan d'action afin de pallier ces risques.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté du législateur de garantir aux travailleurs l'exercice de leurs activités dans un milieu sécurisé.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L4121-1 du Code du Travail).

Ce travail a été réalisé par l'assistant de prévention du PETR. Cette étape consiste à hiérarchiser les risques pour permettre de dégager un ordre de priorité afin de programmer des actions visant à supprimer ou à diminuer ces risques.

Il est proposé au Comité Syndical :

- D'approuver le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels du PETR en annexe,
- D'autoriser le Président à signer les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

Résultat du vote :

Vote pour : 30

Abstention : 0

Vote contre : 0

Le Président
Pierre MARTINEZ



Pour extrait conforme

Acte exécutoire en vertu de :

- Son dépôt en préfecture le : 13.04.21
- Sa publication le : 13.04.21
- En vertu du décret n°83-1205, le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de 2 mois à compter du : 13.04.21

Le directeur général des services, Maxime Charlier



DOCUMENT UNIQUE 2021

Dossier d'Évaluation des Risques Professionnels

Collectivité/établissement : PETR VIDOURLE CAMARGUE

Adresse : 83 rue Pierre Aubanel, 30470 AIMARGUES

Tél : 04.34.14.80.00

Mail : contact@petr-vidourlecamargue.fr

AVANT PROPOS :

La santé et la sécurité au travail deviennent une préoccupation croissante des collectivités, car au-delà des impératifs humains et sociaux, ces sujets constituent des enjeux économiques et juridiques.

Les accidents de service et les maladies professionnelles ne doivent plus être perçus comme une fatalité mais bien comme un dysfonctionnement des collectivités.

La mise en place d'un système de gestion de la santé, sécurité au travail, vise de manière efficace à réduire et anticiper les risques. Il permet d'accroître l'efficacité de chacun et de remplir nos obligations d'organisation de la santé et de la sécurité au travail.

La formalisation des résultats de l'évaluation des risques professionnels dans un Document Unique est une disposition réglementaire introduite dans l'article R4121-1 du Code du Travail.

Depuis 2001, tout établissement a l'obligation de procéder à l'évaluation des risques encourus par les travailleurs sur leur lieu de travail et ainsi de mettre en place un plan d'action afin de pallier ces risques.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté du législateur de garantir aux travailleurs l'exercice de leurs activités dans un milieu sécurisé.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (Article L4121-1 du Code du Travail).

La mise en place d'une telle démarche contribuera à améliorer la performance de la collectivité sur le plan humain et économique.

SOMMAIRE

| | |
|---|------------|
| PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE | 4 |
| REGLEMENTATION | 5 |
| PRESENTATION DE LA METHODE DE PRIORISATION DES RISQUES | 6 |
| LISTE DES UNITES DE TRAVAIL | 9 |
| EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 10 |
| PLAN D'ACTION | ... |

PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE

| | |
|---------------|--|
| COLLECTIVITE | PET R VIDOURLE CAMARGUE |
| ADRESSE | 83 Rue Pierre Aubanel 30470 AIRMARQUES |
| TELEPHONE | 04 34 14 80 00 |
| SITE INTERNET | www.pet-r-vidourle-camargue.fr |

REGLEMENTATION

Directive n°89/391/CEE du 12 juin 1989 dite « directive-cadre », définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive cadre ajoutait au droit français. S'agissant de l'évaluation des risques, c'est l'article L. 4121-1 du Code du Travail qui traduit le droit communautaire.

Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001, portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il est introduit dans le Code du Travail par l'article R. 4121-1 qui oblige pour l'employeur de créer et de conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé.

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un Document Unique devait être réalisée au plus tard pour le 7 novembre 2002 et selon le décret, les sanctions sont les suivantes :

« L'Absence du Document Unique après le 01/11/2002, ou, le fait de ne pas le mettre à jour est puni d'une amende/ Contravention de 5ème Classe. 1500 Euros au plus ou 3000 Euros en cas de récidive... » (Art 131-13 du Code pénal)

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 vise à fournir des éléments de droit et de méthode utiles pour promouvoir cet outil et en faciliter la compréhension par les acteurs.

Code du Travail, Art. L4121 -1 à 5 et R. 4121-1 à 4

Circulaire du Premier Ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux (RPS). Chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Cette mesure se traduit en partie par l'intégration des RPS dans le document unique.

PRESENTATION DE LA METHODE DE PRIORISATION DES RISQUES

OBJECTIF

Cette étape consiste à hiérarchiser les risques pour permettre de dégager un ordre de priorité afin de programmer des actions visant à supprimer ou à diminuer ces risques. Elle sera réalisée, comme à chaque étape, par les référents (assistant de prévention ou conseiller en prévention), en collaboration avec les agents concernés.

CHOIX DES CRITERES DE PRIORISATION DES RISQUES PHYSIQUES

Cette hiérarchisation ou classement des risques (R), est réalisé(e) en fonction de deux critères :

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

DETERMINATION DE LA FREQUENCE (F)

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

- F1 : fréquence d'exposition faible (un à deux jours par an) ;
- F2 : fréquence d'exposition moyenne (un à deux jours par mois) ;
- F3 : fréquence d'exposition forte (un à deux jours par semaine) ;
- F4 : fréquence d'exposition très forte (tous les jours).

DETERMINATION DE LA GRAVITE (G)

La gravité se définit comme la conséquence probable, en cas de réalisation de l'accident

Il existe 4 niveaux de gravité :

- G1 : Dommages mineurs (lésions superficielles) ou inconfort.
- G2 : Dommages avec conséquences réversibles (entorses, coupures, lumbago...).
- G3: Dommages avec séquelles (conséquences irréversibles : surdité, sectionnement, écrasement, traumatisme...).
- G4 : Mort ou invalidité permanente absolue (électrocution, chute de hauteur, cancer...).

DETERMINATION DE L'INDICE DE RISQUE

Il reste ensuite à déterminer le niveau de risque brut en fonction du niveau de fréquence F et du niveau de gravité G.

Les tableaux ci-dessous permettent de croiser la fréquence et la gravité afin de déterminer l'indice de risque.

| | | FREQUENCE | | | |
|---------|---|-----------|---|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| GRAVITE | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | 2 | 2 | 4 | 6 | 8 |
| | 3 | 3 | 6 | 9 | 12 |
| | 4 | 4 | 8 | 12 | 16 |

| INDICE DE RISQUE | |
|------------------|-----------------------|
| 1 à 3 | RISQUE MINEUR |
| 4 à 7 | RISQUE SECONDAIRE |
| 8 à 11 | RISQUE IMPORTANT |
| 12 à 16 | RISQUE TRES IMPORTANT |

CHOIX DES CRITERES DE PRIORISATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La grille d'analyse des RPS recense les 7 grandes familles de risque et les facteurs de risques associés.

Il faut définir pour chaque facteur de risques une intensité.

Pour cela, une question est posée. Quatre modalités de réponse aux questions sont possibles en fonction des conditions d'exposition au facteur de risque.

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

Une note et une couleur seront affectées en fonction de la réponse. Cette dernière est notée 3, 7, 11 ou 16. Selon la formulation de la question la cotation sera différente.

Exemple : une réponse "Non / Jamais" peut donner du 3 ou du 16 selon la formulation de l'interrogation.

| | |
|----------------------|----|
| Non / Jamais | 3 |
| Plutôt non / Parfois | 7 |
| Plutôt oui / Souvent | 11 |
| Oui / Toujours | 16 |

Une fois tous les facteurs cotés, il faut réaliser une moyenne pour chaque grande famille de facteurs psychosociaux :

- Intensité et complexité du travail
- Horaires de travail difficiles
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Conflits de valeur
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Insécurité de l'emploi et du travail

On obtient donc :

| | |
|---------|-----------------------|
| 3 | RISQUE MINEUR |
| 4 à 7 | RISQUE SECONDAIRE |
| 8 à 11 | RISQUE IMPORTANT |
| 12 à 16 | RISQUE TRES IMPORTANT |

DETERMINATION DE LA MAITRISE DU RISQUE

Afin de déterminer si les mesures de prévention sont efficaces ou pas, il est nécessaire d'estimer le niveau de maîtrise du risque. La maîtrise du risque est définie par 2 niveaux :

- I : insuffisante
- S : suffisante

LISTE DES UNITES DE TRAVAIL

ADMINISTRATION

A list of ten horizontal blue bars, representing work units under the 'ADMINISTRATION' category. The bars are arranged vertically and are currently empty, serving as a template for listing specific units.

EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

| | | | | | | |
|---|--|--|----------------|--|-------------|------------------|
| Evaluation des risques de l'unité de travail | | | Nombre d'agent | | Mise à jour | Rédacteur(s) |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | | | 6 | | déc-19 | BAZILE Catherine |

| TACHES | RISQUE | DESCRIPTION DU RISQUE | EVALUATION | | | MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS | MAITRISE | MOYENS DE PREVENTION A METTRE EN PLACE |
|----------------------------|--|-----------------------------------|------------|-----|------|---|------------|--|
| | | | G | F | R | | | |
| TRAVAIL INFORMATIQUE | Equipements de travail | Lié au travail sur écran | 1.5 | 3 | 4.5 | Supports écran , stores | Suffisante | Dans certains cas Filtre écran ou éclairage individuel |
| | Gestes répétitifs et postures de travail | Lié aux postures de travail (TMS) | 1.5 | 3 | 4.5 | fauteuils hergonomiques et cales-pied | Suffisante | Matériels mis en place |
| RENSEIGNEMENT PHYSIQUE | Agression | Lié à la présence de public | 1 | 1.6 | 1.6 | trousse de secours | Suffisante | Matériel mis en place |
| RENSEIGNEMENT TELEPHONIQUE | Agression | Agression verbale | 1 | 1.6 | 1.6 | | Suffisante | |
| | Gestes répétitifs et postures de travail | Lié aux postures de travail (TMS) | 1.4 | 2 | 2.8 | | Suffisante | |
| ARCHIVAGE - CLASSEMENT | Manutention manuelle | Lié à la manutention manuelle | 1.75 | 1 | 1.75 | Diable | Suffisante | Matériel mis en place |
| | Chute de hauteur | Chute de hauteur | 0.8 | 0.8 | 0.64 | Escabeau | Suffisante | Matériel mis en place |
| | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | 1.25 | 1 | 1.25 | Lieu de stockage spécifique externalisé | Suffisante | Externalisation de la mission mis en place |
| REPROGRAPHIE | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | 0.75 | 1 | 0.75 | | Suffisante | |
| | Manutention manuelle | Lié à la manutention manuelle | 1 | 1 | 1 | Diable | Suffisante | Matériel mis en place |
| | Chute de hauteur | Chute de hauteur | 0.75 | 0.8 | 0.6 | Escabeau | Suffisante | Matériel mis en place |
| | Equipements de travail | Coupure, brûlure | 1 | 1 | 1 | trousse de secours | Suffisante | Matériel mis en place |
| | Produits chimiques, gaz et poussières, déchets | Chimique | 1 | 0.5 | 0.5 | Produits ménagés bio, photocopieur hors des bureaux | Suffisante | Matériel mis en place |
| DEPLACEMENT ROUTIER | Routiers | Risque routier | 2.6 | 2.6 | 6.76 | Ordres de mission Véhicules de service véhicules entretenus Kit sécurité Extincteur | Suffisante | Matériel mis en place |
| GESTION D'UNE REGIE | Agression | Agression | 2 | 1 | 2 | Coffre fort | Suffisante | Matériel mis en place 1 agent concerné |

| | | | |
|--|----------------|-------------|------------------|
| Evaluation des risques de l'unité de travail | Nombre d'agent | Mise à jour | Rédacteur(s) |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | 6 | dec-2019 | BAZILE Catherine |

| TACHES | RISQUE | DESCRIPTION DU RISQUE | EVALUATION | | | MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS | MAITRISE | MOYENS DE PREVENTION A METTRE EN PLACE |
|-----------------------|--|--------------------------------------|------------|-----|--------------------|--|------------|--|
| | | | G | F | R | | | |
| RISQUES BATIMENTAIRES | Electrique | Risque liés à l'électricité | 1 | 1 | 1 | Identification local électrique Trousse de secours | Suffisante | formation 1er secours |
| | Ambiances lumineuses | Risque lié à l'éclairage | 1 | 1 | 1 | Stores, éclairage général, éclairage individuel | Suffisante | |
| | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | 1.25 | 1 | 1.25 | Zones de stockage adaptées Rangements organisés | Suffisante | |
| | Chute de plain-pied, trébuchement, heurt | Chute de plain pied | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Sol en bon état, nettoyage hors horaires de travail | Suffisante | Signalisation marche extérieur |
| | Ambiances thermiques | Lié à l'ambiance climatique | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Chauffage/clim Eau potable à disposition Horaires aménagés pour travailleur handicapé | Suffisante | |
| | Biologiques | Biologique (salpêtre, légionelle,..) | 0 | 0 | 0 | | Suffisante | |
| | Incendie, explosion | Risque d'incendie, explosion | 1 | 1 | 1 | Alarme, détecteurs de fumées, extincteurs adaptés, vérifiés, plan d'évacuation, signalisation, point de rassemblement, interdiction de fumer | Suffisante | formation manipulation extincteurs, |
| | Produits chimiques, gaz et poussières, déchets | Amiante | 0 | 0 | 0 | | Suffisante | |
| | Chute de hauteur | Chute de hauteur | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Escabeau | Suffisante | |
| Co-activité | Lié à l'intervention d'une entreprise extérieure | 1 | 1 | 1 | Plan de prévention | Suffisante | | |

| | | | |
|---|----------------|-------------|------------------|
| Évaluation des r+I2+A1:I15+A1:I24+A1:I28+A1:I42+A1+A1:I15 | Nombre d'agent | Mise à jour | Rédacteur(s) |
| Cuisine | 6 | dec-2019 | BAZILE Catherine |

| TACHES | RISQUE | DESCRIPTION DU RISQUE | EVALUATION | | | MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS | MAITRISE | MOYENS DE PREVENTION A METTRE EN PLACE |
|-----------------------|--|--|------------|-----|------|---|------------|--|
| | | | G | F | R | | | |
| RISQUES BATIMENTAIRES | Electrique | Risque liés à l'électricité | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Vérification des installations, trousse de secours | Suffisante | formation 1er secours |
| | Ambiances lumineuses | Risque lié à l'éclairage | 0.5 | 0.5 | 0.25 | | Suffisante | |
| | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | 1 | 1 | 1 | Rangements organisés | Suffisante | |
| | Biologiques | Hygiène | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Entretien régulier | Suffisante | |
| | Chute de plain-pied, trébuchement, heurt | Chute de plain pied | 0.5 | 0.5 | 0.25 | nettoyage en dehors des heures de travail, sol en bon état | Suffisante | |
| | Ambiances thermiques | Lié à l'ambiance climatique | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Chauffage, eau potable disponible | Suffisante | |
| | Incendie, explosion | Risque d'incendie, explosion | 1 | 1 | 1 | Alarme, détecteurs de fumées, extincteurs adaptés, vérifiés, signalisation, point de rassemblement, interdiction de fumer | Suffisante | Formation manipulation extincteurs |
| | Chute de hauteur | Chute de hauteur | 0.5 | 0.5 | 0.25 | Escabeau | Suffisante | |
| | Incendie, explosion | Explosion | 1 | 1 | 1 | Pas de gaz, alarme, détecteurs de fumée, extincteurs adaptés, plan de rassemblement, interdiction de fumer | Suffisante | Formation manipulation extincteurs |
| | Co-activité | Lié à l'intervention d'une entreprise extérieure | 0 | 0 | 0 | | | |

| PADEMIE | | Nombre d'agent 6 | | | Mise à jour août-20 | Rédacteur(s) BAZILE Catherine | | |
|-------------------------------|-------------|--|------------|-----|------------------------|---|------------|--|
| TACHES | RISQUE | DESCRIPTION DU RISQUE | EVALUATION | | | MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS | MAITRISE | MOYENS DE PREVENTION A METTRE EN PLACE |
| | | | G | F | R | | | |
| Circulation batiments | Biologiques | Risques liés à la circulation des agents et des visiteurs | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Selon directives : fermeture des locaux et Instauration du télétravail, en présentiel à tour de role | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à la circulation des agents et des visiteurs | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Mise en place d'entrées différenciées personnel/visiteur | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à la circulation des agents et des visiteurs | 1 | 1 | 1 | Port du masque obligatoire pour les visiteurs et pour l'agent qui les reçoit, mis à disposition | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à la distanciation physique des agents | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Selon directives : port du masque obligatoire dans l'ensemble des locaux, mis à disposition des agents | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à la distanciation physique des agents | 1 | 1 | 1 | Bureaux individuels ou 2 personnes maximum avec distanciation de 2 m minimum | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés aux entreprises extérieures | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Accès limités, sur rendez-vous | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à l'utilisation d'espaces communs | 2 | 1 | 2 | Protocole mis en place : - 1 personne à la fois - désinfection des mains et des points contacts (produits mis à disposition, poubelles spécifiques) | Suffisante | |
| Hygiène des locaux | Biologiques | Risques liés à la reprise d'activité après une période de confinement | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Désinfection total des locaux | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à l'utilisation des locaux | 1 | 1 | 1 | Renforcement du nettoyage quotidien et désinfection des points contacts | Suffisante | |
| | Biologiques | Risques liés à l'aération/chauffage/ clim | 1 | 1 | 1 | Les bureaux doivent être aérés plusieurs fois par jour pendant 15 mn, l'usage du chauffage est autorisé, l'usage de la climatisation doit être limité, les ventilateurs sont interdits | Suffisante | |
| Hygiène des postes de travail | Biologiques | Risques liés à l'utilisation du matériel professionnel | 1 | 1 | 1 | 1 poste de travail réservé par agent, désinfection du poste de travail par l'agent chaque matin (matériel fourni), le matériel individuel ne doit pas être prêté/échangé, le matériel collectif désinfecté après chaque usage | Suffisante | |
| Réunions internes/externes | Biologiques | Risques liés à la distanciation physique | 2 | 1 | 2 | Selon directives : les réunions internes/externes sont interdites ou limitées avec autorisation et port du masque. Le téléphone, mail, visioconférence sont privilégiés | Suffisante | |
| Déplacements | Biologiques | Risques liés à la distanciation physique | 2 | 1 | 2 | Selon directives : déplacements interdits ou limités avec autorisation, 2 personnes maximum par véhicule et port du masque | Suffisante | |
| Usage des véhicules | Biologiques | Risques liés à l'utilisation de matériel commun | 2 | 1 | 2 | Désinfection des points contacts après chaque usage (produits mis à disposition) | Suffisante | |
| Repas et pauses | Biologiques | Risques liés à la distanciation physique et à l'utilisation de matériel commun | 2 | 1 | 2 | L'usage de la cuisine n'est pas autorisé (l'espace est reconverti en point d'accès du personnel) L'utilisation des appareils électroménagers (réfrigérateur, micro-onde, cafetière...) n'est pas autorisée. Les repas sont pris au poste de travail après désinfection (matériel et sacs poubelle fournis). Pauses autorisées à l'extérieur en respectant la distanciation physique | Suffisante | |
| communication | Biologiques | Risques liés à la méconnaissance des directives | 0.5 | 0.5 | 0.3 | Mise à jour des documents liés à l'hygiène et à la sécurité, 2 points d'information mis en place (couloir et entrée), envoi systématique des informations par mail à chaque agent, affichage d'informations générales ou explicatives, affiches spécifiques pour guider les agents dans les actions du quotidien. Toutes modifications fait l'objet une information spécifique | | |

PLAN D'ACTIONS

| Plan d'action(s) | | | | Nombre d'agent(s) | Mise à jour | Rédacteur(s) | | | |
|---|--|-----------------------------------|------------|-------------------|-------------------------------------|------------------|-------------------------|--------|------|
| Toutes les unités de travail | | | | Tous les agents 6 | 11/12/2019 | BAZILE Catherine | | | |
| UNITE DE TRAVAIL | RISQUE | DESCRIPTION DU RISQUE | MAITRISE | RISQUE BRUT | ACTIONS A MENER | COUTS | RESPONSABLE DES ACTIONS | DELAIS | ETAT |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | Electrique | Risque liés à l'électricité | Suffisante | 2 | formation 1er secours | nul | C. Bazile | 2 ans | |
| Cuisine | Electrique | Risque liés à l'électricité | Suffisante | 2 | formation 1er secours | nul | C. Bazile | 2 ans | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Manutention manuelle | Lié à la manutention manuelle | Suffisante | 1 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Routiers | Risque routier | Suffisante | 6.76 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Equipements de travail | Lié au travail sur écran | Suffisante | 6 | Filtre écran , Eclairage individuel | 200 € | C. Bazile | 1 ans | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Gestes répétitifs et postures de travail | Lié aux postures de travail (TMS) | Suffisante | 6 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Gestes répétitifs et postures de travail | Lié aux postures de travail (TMS) | Suffisante | 3.92 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Produits chimiques, gaz et poussières, déchets | Chimique | Suffisante | 2 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Agression | Agression | Suffisante | 2 | | | | | |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | Incendie, explosion | Risque d'incendie, explosion | Suffisante | 2 | formation manipulation extincteurs | nul | C. Bazile | 2 ans | |
| Cuisine | Incendie, explosion | Risque d'incendie, explosion | Suffisante | 2 | | | | | |
| Cuisine | Incendie, explosion | Explosion | Suffisante | 2 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | Suffisante | 1.75 | | | | | |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | Chutes d'objets et effondrements | Chute d'objets | Suffisante | 1.75 | | | | | |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | Chute de plain-pied, trébuchement, heurt | Chute de plain-pied | Suffisante | 1 | | | | | |
| Cuisine | Chute de hauteur | Chute de hauteur | Suffisante | 1 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Chute de hauteur | Chute de hauteur | Suffisante | 0.64 | | | | | |
| Mairie, agence postale, autres bâtiments | Chute de hauteur | Chute de hauteur | Suffisante | 0.64 | | | | | |
| Administration Générale - Accueil - Encadrement | Chute de hauteur | Chute de hauteur | Suffisante | 0.6 | | | | | |

RPS Liste des unités de travail

| |
|----------------|
| Administration |
| |
| ... |
| ... |
| ... |
| ... |

UNITE DE TRAVAIL : Administration

PRENOM / NOM DE L'AGENT :



ENREGISTRER
SOUS



REINITIALISER

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REPOSES | FPS | R | OBSERVATIONS |
|------------------------------------|---|--|----------------------|-----|---|--------------|
| Intensité et complexité du 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>Êtes-vous soumis à des contraintes de rythme de travail élevées ?</i> | Parfois / Plutôt non | 4 | 3 | |
| Intensité et complexité du 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 fixés par votre hiérarchie sont-ils clairement définis ?</i> | Toujours / Oui | 3 | 3 | |
| Intensité et complexité du travail | Lorsque les objectifs ne sont pas en adéquation avec les moyens, les risques sont plus élevés de voir les agents en difficulté (fatigue, débordement, ...) et insatisfaits. | <i>Les objectifs fixés par votre hiérarchie sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités que l'on vous donne pour les atteindre ?</i> | Toujours / Oui | 3 | 3 | |
| Intensité et complexité du travail | Elles peuvent provenir des 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>Recevez-vous des instructions, des ordres ou des demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?</i> | Jamais / Non | 3 | 3 | |
| Intensité et complexité du travail | 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>Êtes-vous amené(e) à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment ?</i> | Parfois / Plutôt non | 4 | 4 | |

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REPONSES | FPS | R | OBSERVATIONS |
|------------------------------------|--|--|-------------------------|-----|---|--------------|
| Intensité et complexité du travail | 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>Vous arrive-t-il d'être fréquemment interrompu(e) au cours de votre travail par des tâches non prévues ?</i> | Parfois / Plutôt non | 4 | 4 | |
| Intensité et complexité du travail | 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>Exercez-vous des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente ?</i> | Parfois / Plutôt non | 4 | 4 | |
| Horaires de travail difficiles | 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>Vous arrive-t-il de travailler plus de 45 heures par semaine ?</i> | Parfois / Plutôt non | 3 | 4 | |
| Horaires de travail difficiles | Travail en horaires atypiques Le travail de nuit, en horaires alternants, en horaires décalés, en horaires fractionnés ou du travail sur appel (absence d'horaire préétabli) ont des répercussions sur la santé physique et mentale des agents. | <i>Êtes-vous soumis(e) à des horaires de nuit, alternants ou décalés ?</i> | Jamais / Non | 3 | 3 | |
| Horaires de travail difficiles | 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. | <i>Êtes-vous contacté(e) en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles ?</i> | Parfois / Plutôt non | 4 | 3 | |
| Horaires de travail difficiles | 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. | <i>Êtes-vous suffisamment informé(e) à l'avance de vos horaires de travail ou des changements éventuels dans votre planning de travail ?</i> | Toujours / Oui | 3 | 3 | |

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REPONSES | FPS | R | OBSERVATIONS |
|--------------------------------|---|--|--|-----|---|--------------|
| Horaires de travail difficiles | 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 extraprofessionnelles (familiales, médicales, administratives,...). | <i>Avez-vous le sentiment que votre établissement/collectivité vous permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?</i> | 4 | 3 | |
| Exigences émotionnelles | 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 (augmentation des erreurs, dégradation du climat de travail des relations professionnelles..). | <i>Êtes-vous confronté(e) à des situations de tension (avec des usagers, des patients, ...) dont vous vous plaignez ?</i> | 3 | 3 | |
| Exigences émotionnelles | 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. | <i>Dans le cadre de votre activité professionnelle, êtes-vous amené(e) à devoir traiter des situations de personnes en souffrance (physique, psychologique ou sociale) ?</i> | 3 | 3 | |
| Exigences émotionnelles | 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. | <i>Dans votre travail, avez-vous l'impression de devoir faire "bonne figure" en toutes circonstances ?</i> | 4 | 3 | |

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REPONSES | FPS | R | OBSERVATIONS |
|--|--|---|-------------------------|-----|---|--------------|
| 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 (choix des gestes, des techniques, des outils). 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. | <i>Avez-vous le sentiment de bénéficiaire de marges de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail dès lors que vos objectifs sont atteints ?</i> | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| Faible autonomie au travail 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. | <i>Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous en ressentez le besoin ?</i> | Toujours / Oui | 3 | 3 | |
| Faible autonomie au travail 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. | <i>Vous est-il possible d'utiliser vos compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?</i> | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| 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. | <i>Les relations que vous entretenez avec vos collègues de travail sont-elles bonnes (confiance, entraide, convivialité au sein des équipes) ?</i> | Toujours / Oui | 3 | 3 | |

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REPOSES | FPS | R | OBSERVATIONS |
|--|---|--|-------------------------|-----|---|--------------|
| Rapports sociaux au travail dégradés 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. | <i>Avez-vous l'impression de recevoir un soutien de la part de votre hiérarchie ?</i> | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| Rapports sociaux au travail dégradés 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. | <i>Selon vous, 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...)?</i> | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| Rapports sociaux au travail dégradés 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...). Le manque de reconnaissance peut entraîner une perte d'estime de soi et conduire à un désinvestissement de l'agent dans son travail. | <i>Avez-vous l'impression de recevoir des marques de reconnaissance de votre travail de la part de la collectivité / l'établissement ?</i> | Parfois / Plutôt non | 11 | 7 | |

| FACTEURS DE RPS | PRECISIONS | INTERROGATIONS | REponses | FPS | R | OBSERVATIONS |
|--------------------------------------|---|---|-------------------------|-----|---|--------------|
| Conflits de valeur | 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. | Avez-vous l'impression de faire un travail de qualité ? | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| Conflits de valeur | 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. | D'une manière générale, estimez-vous que votre travail soit reconnu comme utile ? | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |
| Insécurité de l'emploi et du travail | 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. | Êtes-vous confronté(e) à des incertitudes quant au maintien de votre activité dans les prochains mois ? | Parfois / Plutôt non | 7 | 7 | |
| Insécurité de l'emploi et du travail | 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. | Selon vous, les changements vous sont-ils suffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués ? | Souvent / Plutôt oui | 4 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|------|--------------------------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|--------------------------------------|------|--------------------|------|--------------------------------------|------|
| | | Intensité et complexité du travail | 3.00 | Horaires de travail difficiles | 4.00 | Exigences émotionnelles | 3.00 | Faible autonomie au travail | 3.00 | Rapports sociaux au travail dégradés | 3.00 | Conflits de valeur | 3.00 | Insécurité de l'emploi et du travail | 3.00 |
|--|--|------------------------------------|------|--------------------------------|------|-------------------------|------|-----------------------------|------|--------------------------------------|------|--------------------|------|--------------------------------------|------|