



# *Pilotage de la santé/sécurité au travail*

---

AUTODIAGNOSTIC PARTAGÉ

## Sommaire

2
PRÉSENTATION DE L'OUTIL
3
MÉTHODOLOGIE
4 - 5
DESCRIPTION DES THÈMES
6
CONSIGNES
7
MODALITÉS DE COTATION
8 - 9
AXE 1 : SÉCURITÉ TECHNIQUE ET MATÉRIELLE
10 - 11
AXE 2 : LA GESTION DES RISQUES
12 - 13
AXE 3 : LES OUTILS DE PILOTAGE DE LA
PRÉVENTION DES RISQUES
14 - 15
AXE 4 : LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS LA
GRH
16 - 17
AXE 5 : LA MANAGEMENT DE LA SANTÉ
SÉCURITÉ AU TRAVAIL
18 - 19
AXE 6 : LE CHSCT
20
BILAN
21
POINTS FORTS ET FAIBLES
22 - 23
PLAN D'ACTION



## Présentation de l'outil

L'autodiagnostic porte sur le pilotage global de la prévention des risques professionnels à l'échelle de l'entreprise. Il balaye 18 thèmes qui couvrent plusieurs champs d'investigation de la prévention des risques professionnels :

- Axe 1 : La sécurité technique et matérielle
- Axe 2 : La gestion des risques
- Axe 3 : Les outils de pilotage de la prévention des risques
- Axe 4 : La prévention des risques dans la GRH
- Axe 5 : La management de la santé sécurité au travail
- Axe 6 : Le CHSCT

Il ne s'agit pas d'un audit réglementaire. L'outil interpelle les pratiques au sein de l'entreprise en terme de positionnement des acteurs et d'appréciation du niveau de maturité sur les processus étudiés.

L'exploitation de l'outil permet le recueil d'informations ou de commentaires et l'identification de marges de progrès pour chacun des 6 axes.

Cet outil est avant tout un support de dialogue entre la direction, les représentants du personnel au CHSCT et les salariés.

Au-delà de la cotation proprement dite, ce sont les interactions entre les acteurs, provoquées par l'exploitation de l'outil et par le recueil d'informations, qui font l'intérêt de cette évaluation. L'objectif est aussi de mettre en évidence la transversalité que requiert la prévention des risques professionnels et d'établir un diagnostic partagé.

Les conclusions de l'autodiagnostic doivent donner lieu à l'élaboration d'un plan d'action à présenter au CHSCT sur des thèmes que vous déterminez vous-même et adaptez à votre entreprise. Utilisé périodiquement, cet outil permet de mesurer les progrès et d'améliorer les pratiques.

Cet outil s'appuie sur l'outil GPS-ST de l'INRS et sur l'adaptation de deux outils d'autodiagnostic développés par l'Aract Ile-de-France pour les établissements de santé et les établissements médico-sociaux.



## Méthodologie

### PREMIER REPÉRAGE

1 Le représentant de la direction et le représentant du CHSCT<sup>(1)</sup> réalisent leur état des lieux par thème chacun de leur côté. Ils se rencontrent ensuite pour organiser les investigations complémentaires.

### ENRICHISSEMENT COLLECTIF

2 Le représentant de la direction rencontre les responsables et animateurs de processus pour enrichir le premier repérage. Le représentant du personnel au CHSCT<sup>(1)</sup> fait de même avec les utilisateurs et les cibles des processus.

### DIAGNOSTIC PARTAGÉ ET AXES D'AMÉLIORATION

3 Les représentants de la direction et du CHSCT<sup>(1)</sup> se réunissent une dernière fois pour mettre en commun leurs enrichissements. Ils établissent la cotation finale. Ils identifient les points forts et les points faibles. Ils dégagent les axes d'amélioration.

### PLAN D'ACTION

4 Le représentant de la direction rédige le plan d'amélioration. Il le présente en séance du CHSCT<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> En l'absence de CHSCT, associer les délégués du personnel.

## Description des thèmes

### AXE 1 : LA SÉCURITÉ TECHNIQUE ET MATÉRIELLE

#### Vérifications techniques et réglementaires :

Il s'agit de s'assurer de la conformité réglementaire vis-à-vis de ses obligations, de la capacité et de la réactivité de l'entreprise à effectuer une maintenance préventive et curative des équipements.

#### L'achat des matériels et des produits :

Il s'agit dans ce thème de regarder comment les conditions de santé et de sécurité sont intégrées en amont des achats, à quel moment les utilisateurs sont associés au choix et comment le CHSCT est consulté.

#### La veille réglementaire :

Ce sujet vise à explorer le niveau de maîtrise de l'entreprise dans sa capacité de veille, de recueil et d'analyse des nouvelles exigences réglementaires qui s'imposent à elle. L'organisation de la mise en conformité vis-à-vis des nouvelles réglementations en matière de santé sécurité au travail est aussi regardée.

### AXE 2 : LA GESTION DES RISQUES

#### L'attitude de l'entreprise vis-à-vis des sous-traitants :

Il s'agit de s'assurer de la conformité réglementaire vis-à-vis de ses obligations (élaboration des plans de prévention), et d'explorer l'implication des acteurs.

#### La gestion des situations d'urgence :

Ce thème permet d'évaluer le niveau de prise en charge des situations d'urgence par l'entreprise (accidents du travail, incendie...), la connaissance des procédures par les personnels et leur capacité à les mettre en œuvre.

#### La détection et le traitement de situations individuelles sensibles :

Ce thème sert à dresser l'inventaire des dispositifs en place, la capacité des salariés à les activer, la pertinence des acteurs mobilisés, la production des résultats attendus par les prescripteurs des dispositifs, les acteurs et les bénéficiaires.

#### Le changement organisationnel :

L'exploration de ce thème interroge sur la nature et la fréquence des changements, sur les possibilités d'anticipation, les modalités d'information et d'association des personnels dont les conditions de travail vont être modifiées, les mesures d'impact mises en place en amont et les mesures de suivi du changement organisationnel seront aussi abordées.

### AXE 3 : LES OUTILS DE PILOTAGE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES

#### L'analyse des accidents et des maladies professionnelles :

Il s'agit d'évaluer comment l'entreprise se saisit de ces événements indésirables pour progresser par le retour d'expérience.

#### La réalisation et la mise à jour du document unique et de son plan d'action :

Est ici évaluée la capacité de l'entreprise à avoir, et à mettre à jour, son document unique d'évaluation des risques professionnels. On regarde ici le document unique comme un outil de pilotage de la prévention des risques professionnels. Est également évaluée la capacité de l'entreprise à exploiter son document unique afin d'en déduire un plan d'action piloté, suivi et évalué.

#### Le programme annuel de prévention :

Le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail est entre autre alimenté du résultat de l'évaluation des risques mais aussi de tout autre éléments impactant les objectifs de sécurité (plan de mise en conformité réglementaire, résultat de l'analyse des accidents, conclusions d'audit...). Ici est aussi évaluée la capacité de l'entreprise à projeter son action de prévention, à la structurer, à la suivre, à identifier les acteurs et les bénéficiaires et à évaluer son programme de prévention.

### AXE 4 : LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS LA GRH

#### La surveillance médicale :

Ce thème explore les moyens et les pratiques de préservation de la santé au travail, de la mise en œuvre des résultats et de leur évaluation.

#### L'accueil des nouveaux arrivants :

Ce thème s'intéresse au moment particulier de l'accueil d'un nouvel arrivant, permanent ou temporaire, dans son fond et dans sa forme, et des acteurs impliqués pour l'informer des risques professionnels auxquels il va être exposé et des mesures mises en place pour l'en protéger.

#### Le programme de formation :

Ce thème s'intéresse aux formations réglementaires obligatoires (réalisées/non réalisées) mais aussi à comment l'entreprise positionne les actions de formation comme levier à l'atteinte de ses objectifs de santé sécurité au travail. La présentation de l'action de formation dans le programme de formation doit resituer l'objectif d'évolution de l'entreprise qu'elle dessert.

### AXE 5 : LA MANAGEMENT DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### Les moyens humains :

Cet item explore les moyens humains dédiés à la prévention des risques professionnels et à la protection et promotion de la santé au travail dans l'entreprise, en terme quantitatif bien sûr, mais aussi en matière d'organisation et de mutualisation des efforts autour d'un projet commun. La question de la coordination des acteurs est ici abordée.

#### La communication :

Cet item explore l'action de communication interne (contenu, support, cohérence avec la politique) de l'entreprise vis-à-vis des différents acteurs sur le domaine : sensibilisation, information sur l'avancée des actions et des travaux du CHSCT.

#### La politique de prévention de l'entreprise :

Ce thème regarde si l'entreprise a élaboré une politique de prévention, si elle est connue, partagée et incarnée à tous les échelons et si le plan d'action est en cohérence avec elle.

#### L'engagement et l'exemplarité de l'encadrement :

Ce thème regarde si l'encadrement intermédiaire connaît son action, ses responsabilités et joue son rôle dans l'animation de la prévention des risques professionnels. Pour cela il doit disposer de repères et d'outils.

### AXE 6 : LE CHSCT

#### Le CHSCT :

Ce thème vérifie si le CHSCT fonctionne correctement en matière de nombre de réunions, mais s'intéresse surtout à une réelle concertation, aux échanges lors de ces réunions, aux contributions et aux travaux. Il évalue aussi les capacités, les compétences, les outillages et les associations de membres. Il s'intéresse aussi à la connaissance qu'ont les salariés de l'existence du CHSCT, de son rôle et de ses membres.

## Consignes

### 1. Dans chacun des 6 axes :

- **Repérez les pratiques actuelles :**

Balayez les affirmations des thèmes composant les axes

Notez dans la partie « commentaires » des axes vos éléments de justification/ positionnement par rapport aux affirmations proposées.

- **Coter les thèmes (sauf axe CHSCT qui ne dispose pas de thème) :**

Pour chaque thème vous êtes invités à vous positionner dans une échelle d'évaluation de « insuffisant » à « excellent ».



- **Cotez l'axe :**

Faites la moyenne des cotations de chaque thème en vous référant à la grille de codification suivante. La moyenne de l'axe vous donne votre positionnement (voir modalités de cotation).

- **Analysez l'axe :**

Identifiez les voies de progrès de l'axe et faites des propositions concrètes d'amélioration.

### 2. Reportez la cotation de chaque axe dans la toile d'araignée

### 3. Identifiez vos points forts et vos points faibles

### 4. Dégagez vos axes d'amélioration

Reprenez les propositions d'amélioration faites par axe durant l'étape 1. Distinguez celles qui relèvent de l'action directe possible de l'entreprise et celles qui ne relèvent pas de l'action directe de l'entreprise.

### 5. Réalisez le plan d'action

En fonction des mesures de prévention identifiées préalablement (échéance, pilote, budget, résultats attendus, etc.) et présentez-le en CHSCT avec le résultat de l'autodiagnostic.

## Modalités de cotation

La cotation de chaque thème doit se faire dans la recherche d'un consensus en s'appuyant sur le recueil d'informations et les commentaires de chaque évaluateur. Il n'est pas question ici de se focaliser sur la précision des cotations mais plutôt de favoriser le dialogue et l'échange afin d'améliorer les pratiques de l'entreprise. La grille de cotation codée vous sert uniquement à titre indicatif, pour vous permettre de vous positionner.

#### EXEMPLE DE COTATION DE L'AXE 1

#### « SÉCURITÉ TECHNIQUE ET MATÉRIELLE »

##### Cotation par thème

Pour le thème vérifications périodiques et la maintenance des équipements, les évaluateurs ont déterminé un niveau de cotation « bon ».

Pour le thème « achat de nouveaux équipements et produits », les évaluateurs ont déterminé un niveau de cotation « moyen ».

Pour le thème « veille réglementaire », les évaluateurs ont déterminé un niveau de cotation « très bon ».

##### Cotation de l'axe

La moyenne des 3 niveaux de cotation des thèmes, donne le niveau de cotation de l'axe.

Pour cet exemple, la cotation de l'axe est  $(3+2+4)/3 = 3$ , ce qui équivaut à un niveau « bon ».

Pour les niveaux de cotation avec des décimales, arrondissez au niveau supérieur ou inférieur en fonction du chiffre obtenu.

##### Référence à la grille de cotation codée

Le niveau « moyen » équivaut à un 2.

Le niveau « bon » équivaut à un 3.

Le niveau « très bon » équivaut à un 4.

## Axe 1 . La sécurité technique et matérielle

Pour poser le diagnostic de l'axe « la sécurité technique et matérielle » au sein de votre entreprise, appuyez-vous sur les affirmations ci-dessous. Elles relèvent des processus de vérifications techniques réglementaires, d'achat des matériels et de la veille réglementaire.

### VÉRIFICATIONS TECHNIQUES ET RÉGLEMENTAIRES :

- |   |   |
|---|---|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les vérifications réglementaires obligatoires sont planifiées, réalisées et les remarques issues de ces contrôles sont prises en compte.</li> <li>2. La maintenance des équipements et installations est planifiée. Cette planification est respectée.</li> <li>3. En cas de panne, casse, défaillance des équipements et installations, il existe un système de signalement par les utilisateurs.</li> <li>4. Ceux-ci sont informés de la prise en compte de leur demande, du délai de réparation. Ce délai est respecté et est satisfaisant pour les utilisateurs.</li> </ol> |
|---|---|

### L'ACHAT DES MATÉRIELS ET DES PRODUITS :

- |   |  |
|---|--|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lors de l'achat de nouveaux équipements et produits, le personnel futur utilisateur est associé à la rédaction du cahier des charges, et teste le matériel avant l'acquisition finale.</li> <li>2. La prévention des risques professionnels est prise en compte dans la rédaction des cahiers de charges. Celui-ci intègre aussi les vérifications périodiques et la maintenance corrective associée.</li> <li>3. Lors de l'achat de nouveaux équipements et produits, le personnel de maintenance participe au choix. Si nécessaire une formation lui est dispensée par le fournisseur.</li> <li>4. Une formation du personnel est dispensée lors de l'achat de nouveaux matériels.</li> <li>5. Pour les gros équipements ou lors d'achats importants, le CHSCT est associé à la définition des besoins et au choix final.</li> </ol> |
|---|--|

### LA VEILLE RÉGLEMENTAIRE :

- |   |  |
|---|--|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'entreprise reçoit des informations concernant les nouvelles exigences réglementaires.</li> <li>2. Les évolutions réglementaires ayant une portée transversale font l'objet d'une concertation entre les différents services impactés et elles sont expliquées aux personnes qui ont à les mettre en œuvre.</li> <li>3. Un état des lieux des exigences réglementaires auquel l'entreprise est soumise existe. Un état de conformité C/NC y est associé ainsi qu'un plan d'action de mise en conformité suivi et piloté.</li> </ol> |
|---|--|

### • NOTES / COMMENTAIRES :

### • COTATION DE L'AXE :



### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Axe 2 . La gestion des risques

Pour poser le diagnostic de l'axe 2 « la gestion des risques » au sein de votre entreprise, appuyez-vous sur les affirmations suivantes. Elles relèvent de l'attitude de l'entreprise vis-à-vis des sous-traitants, de la gestion des situations d'urgence, de la prise en charge des situations individuelles sensibles et du changement organisationnel.

### LES RELATIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)
1. Lorsque des travailleurs d'une entreprise extérieure interviennent dans l'entreprise, une analyse préalable des risques liés aux interactions des activités est effectuée. Le CHSCT et le service impacté sont associés. Cette analyse donne lieu à la mise en place de consignes partagées.
  2. Un plan de prévention est rédigé lors de travaux dangereux ou d'opérations importantes réalisés par une entreprise extérieure sur la base d'un modèle propre à l'entreprise.
  3. Une personne de l'entreprise est dédiée à l'accueil des entreprises extérieures et des consignes de sécurité générales sont remises à chaque travailleur étranger au site lors de sa venue.
  4. Les membres du CHSCT ont connaissance des plans de prévention.
  5. Lorsque le contrat avec l'entreprise extérieure est supérieur à 12 mois, le plan de prévention est révisé annuellement.

### LA GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)
1. Il existe une procédure en cas d'incendie ainsi qu'un plan d'évacuation avec zone de rassemblement signalée. Cette procédure est affichée, connue des salariés et testée sur le terrain (exercices d'évacuation) avec les pompiers.
  2. Suffisamment de personnel est formé à la manipulation des extincteurs.
  3. Les extincteurs sont signalés et accessibles. Leur emplacement est adapté au risque et est connu des salariés. Les issues de secours sont dégagées.
  4. Il existe une procédure en cas d'accident au personnel, cette procédure est affichée et connue des salariés.
  5. Du personnel est formé au secourisme. Il est identifié par les salariés.
  6. Une trousse de secours est accessible, son contenu est adapté aux risques, il a été défini avec le médecin du travail. Une personne est en charge de son réapprovisionnement.

### LA DÉTECTION ET LE TRAITEMENT DE SITUATIONS INDIVIDUELLES SENSIBLES

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)
1. Il existe un dispositif de signalement et de traitement des situations individuelles sensibles. Il fait l'objet d'une procédure écrite. Il est connu des salariés et du service de santé au travail.
  2. Les acteurs du dispositif sont légitimes. La confidentialité est respectée.
  3. Ce dispositif est facilement activable et tous les salariés qui l'activent en bénéficient. L'usage du dispositif apporte des bénéfices individuels.
  4. Un retour d'expérience/bilan du dispositif est présenté en CHSCT. Il est exploité dans une recherche d'amélioration continue du dispositif.
  5. L'usage de ce dispositif alimente une dynamique d'amélioration continue de l'organisation et du collectif de travail.

### LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)
1. Lors de changement organisationnel, les instances représentatives du personnel sont consultées en amont. Des études d'impact sont conduites au préalable et elles intègrent les conditions de travail.
  2. Des points d'étape sont présentés au CHSCT.
  3. Une communication spécifique est organisée à destination du personnel. Celui-ci est associé au changement, il a la possibilité de donner son point de vue. Celui-ci est pris en compte.
  4. Des actions individuelles et collectives d'accompagnement au changement sont mises en place.
  5. Le changement organisationnel est évalué a posteriori. Cette évaluation est réalisée avec les IRP, avec les salariés concernés et elle donne lieu à un plan d'action et des mesures correctives si nécessaire.

#### • NOTES / COMMENTAIRES :

#### • COTATION DE L'AXE :



#### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Axe 3 . Les outils de pilotage de la prévention des risques

Pour poser le diagnostic de l'axe 3 « les outils de pilotage de la prévention des risques » au sein de votre entreprise, appuyez vous sur les affirmations suivantes. Elles relèvent de l'analyse des accidents du travail et maladies professionnelles, de la réalisation et la mise à jour du document unique et de son plan d'action et du programme annuel de prévention.

### L'ANALYSE DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

- |   |  |
|---|--|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0) ↓</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont recensés de manière globale.</li> <li>2. Le CHSCT est informé de tous les accidents du travail et des maladies professionnelles.</li> <li>3. Les accidents du travail les plus significatifs sont analysés. Il existe une méthode d'analyse (exemple : arbre des causes).</li> <li>4. Il existe une procédure d'enquête sur accident grave au sein du CHSCT.</li> <li>5. Les événements indésirables qui auraient pu conduire à un accident du travail (presqu'accident) sont aussi recensés et analysés.</li> <li>6. Il existe un plan d'action suite à l'analyse des accidents et événements indésirables.</li> </ol> |
|---|--|

### LE DOCUMENT UNIQUE ET SON PLAN D'ACTION

- |   |   |
|---|---|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0) ↓</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le document unique est complet. Il couvre toutes les activités de l'entreprise, tous les risques, décrit les situations de travail et les mesures existantes. Une évaluation des risques est réalisée.</li> <li>2. Le personnel, l'encadrement et le CHSCT sont associés à l'évaluation des risques.</li> <li>3. Il est mis à jour au moins annuellement, suite à un accident grave et lors de l'introduction de nouveaux outils ou méthodes de travail.</li> <li>4. Cet outil est opérant et conduit à la mise en place d'un plan d'action.</li> <li>5. Le plan d'action est suivi (responsable désigné) et un état d'avancement est présenté régulièrement en CHSCT.</li> </ol> |
|---|---|

### LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION

- |   |   |
|---|---|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0) ↓</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il existe un programme annuel de prévention des risques professionnels qui mentionne les objectifs visés de sécurité et d'amélioration de la santé sécurité.</li> <li>2. Ces objectifs sont en conformité avec le résultat de l'évaluation des risques et les résultats d'accidentologie de l'entreprise. Il est réalisé avec le CHSCT.</li> <li>3. Ce programme est en lien avec le projet d'entreprise/projet de service.</li> <li>4. Il est suivi. Des indicateurs de résultats associés aux objectifs permettent son évaluation.</li> </ol> |
|---|---|

#### • NOTES / COMMENTAIRES :

#### • COTATION DE L'AXE :



#### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Axe 4 . La prévention des risques dans la GRH

Pour poser le diagnostic de l'axe 4 « la prévention des risques dans la GRH » au sein de votre entreprise, appuyez-vous sur les affirmations suivantes. Elles relèvent de la surveillance médicale, de l'accueil des nouveaux arrivants et du programme de formation.

### LA SURVEILLANCE MÉDICALE

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0) ↓
1. Les visites médicales d'embauche et de surveillance médicale périodiques et spéciales sont assurées dans le délai réglementaire.
  2. Le service de santé au travail participe aux réunions du CHSCT et effectue des visites terrain. Il est associé à l'élaboration du programme annuel de prévention.
  3. Le service de santé au travail remet une fois par an un rapport d'activité et une fiche entreprise à la direction de l'entreprise. Ceux-ci sont analysés, communiqués au CHSCT et les conclusions alimentent le plan de prévention et le document unique.
  4. Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité sont identifiés.

### L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0) ↓
1. Un temps d'accueil individuel est prévu au niveau de l'entreprise lors de l'arrivée d'un nouveau personnel (CDD, CDI, stagiaire). Il intègre la réglementation, l'organisation et les consignes en santé sécurité au travail.
  2. Un temps d'accueil individuel est prévu au niveau du service lors de l'arrivée d'un nouveau personnel (CDD, CDI, stagiaire). Il aborde les risques professionnels de l'unité de travail et les mesures de prévention existantes.
  3. Il existe un livret d'accueil. Ce livret comporte une rubrique « santé sécurité au travail » à minima sur les consignes en cas d'accident et d'incendie. Il comporte aussi des informations sur les principaux risques professionnels et les mesures existantes pour s'en prémunir.
  4. Une fiche de poste décrivant les activités est remise au nouvel arrivant. Elle décrit les missions et activités. Elle comporte une rubrique relative aux risques professionnels et aux conditions de travail.
  5. Une attestation signée est remise à l'arrivant pour tracer son accueil.

### LE PLAN DE FORMATION EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Excellent (5) ↑  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0) ↓
1. Le programme annuel de formation mentionne les formations obligatoires à la sécurité du travail. Les formations obligatoires sont souvent réalisées (CACES, habilitation électriques, incendie, secouristes,...). Les chefs de services connaissent les formations obligatoires que leurs personnels doivent suivre.
  2. Des actions de formation accompagnent les axes d'amélioration du programme annuel de prévention. Ces actions sont visibles et explicites.
  3. L'offre de formation s'adresse à tous les personnels de l'entreprise.

### • NOTES / COMMENTAIRES :

### • COTATION DE L'AXE :



### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Axe 5 . Le management de la santé sécurité au travail

Pour poser le diagnostic de l'axe 5 « le management de la santé sécurité au travail » au sein de votre entreprise, appuyez-vous sur les affirmations suivantes. Elles relèvent des moyens humains, de la communication, de la politique de prévention de l'entreprise et du CHSCT.

### LES MOYENS HUMAINS

Excellent (5)  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)

1. Il existe une fonction dédiée à l'animation de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le temps consacré à cette fonction est suffisant.
2. Ce fonctionnel a les connaissances et les compétences nécessaires et suffisantes. Son positionnement dans l'organigramme est légitime. Il est en relation avec le CHSCT et avec les différentes directions.
3. Les actions des différents acteurs de la prévention des risques professionnels (animateur, pilote, service SST, CHSCT...) sont coordonnées.

### LA COMMUNICATION

Excellent (5)  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)

1. Les coordonnées des membres du CHSCT sont affichées et à jour.
2. Il existe un outil de communication (intranet, journal interne...).
3. Les résultats de l'évaluation des risques, le programme de prévention, les comptes-rendus de réunion de CHSCT sont communiqués aux salariés. Les salariés en connaissent le contenu.
4. Une communication institutionnelle écrite est organisée sur la prévention des risques professionnels. Elle intègre les projets spécifiques santé sécurité au travail.

### LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DE L'ENTREPRISE

Excellent (5)  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)

1. Il existe une politique de prévention des risques professionnels. Elle est formalisée dans un document qui engage la direction.
2. Elle est formalisée dans un document qui annonce les objectifs et est le fil conducteur de la construction du programme annuel de prévention.
3. Cette politique est connue de l'encadrement et des salariés.
4. Cette politique valorise le respect de l'homme, de la réglementation, le dialogue social et l'amélioration continue.
5. Elle est partagée par tous.

### L'ENGAGEMENT ET L'EXEMPLARITÉ DE L'ENCADREMENT

Excellent (5)  
Très bon (4)  
Bon (3)  
Moyen (2)  
Faible (1)  
Insuffisant (0)

1. La responsabilité de l'encadrement en matière de santé sécurité au travail est définie. Il en est fait mention dans la fiche de poste.
2. L'encadrement a des objectifs en matière de santé sécurité au travail. Il est évalué sur les résultats sécurité de son entreprise.
3. L'encadrement est régulièrement sollicité en matière de prévention des risques professionnels (participation à des groupes de travail par exemple). Il montre l'exemple en respectant lui-même les règles de sécurité.

### • NOTES / COMMENTAIRES :

### • COTATION DE L'AXE :



### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Axe 6 . Le CHSCT

Pour poser le diagnostic de l'axe 6 « le CHSCT» au sein de votre entreprise, appuyez-vous sur les affirmations suivantes. Elles relèvent de son rôle, son fonctionnement et des moyens et ressources disponibles pour la bonne réalisation des missions qui lui incombent.

- |   |  |
|---|--|
| <p>Excellent (5) ↑</p> <p>Très bon (4)</p> <p>Bon (3)</p> <p>Moyen (2)</p> <p>Faible (1)</p> <p>Insuffisant (0) ↓</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le CHSCT se réunit au moins 4 fois par an et si besoin, des réunions extraordinaires sont organisées.</li> <li>2. Aussi bien des problèmes techniques, qu'organisationnels ou humains sont examinés en séance de CHSCT.</li> <li>3. Des décisions sont prises en séance de CHSCT et un plan d'action est produit à l'issue de chaque séance afin de suivre la mise en œuvre des décisions prises.</li> <li>4. Les membres du CHSCT sont associés aux projets de l'entreprise (participation à des groupes de travail).</li> <li>5. Des visites de services sont organisées au sein du CHSCT.</li> <li>6. Les membres du CHSCT sont suffisamment outillés.</li> <li>7. Les membres du CHSCT et leur rôle sont connus du personnel.</li> <li>8. Le personnel sollicite le CHSCT.</li> <li>9. Les débats au sein du CHSCT se font plus dans la recherche d'une construction collective que dans l'opposition systématique.</li> <li>10. Les membres du CHSCT disposent d'un abonnement à une revue leur permettant d'être informés des évolutions techniques et réglementaires</li> <li>11. Le CHSCT se prononce sur le programme de prévention annuel.</li> <li>12. Le CHSCT conduit des enquêtes en cas d'accident grave et en cas d'exercice du droit de retrait.</li> </ol> |
|---|--|

### • NOTES / COMMENTAIRES :

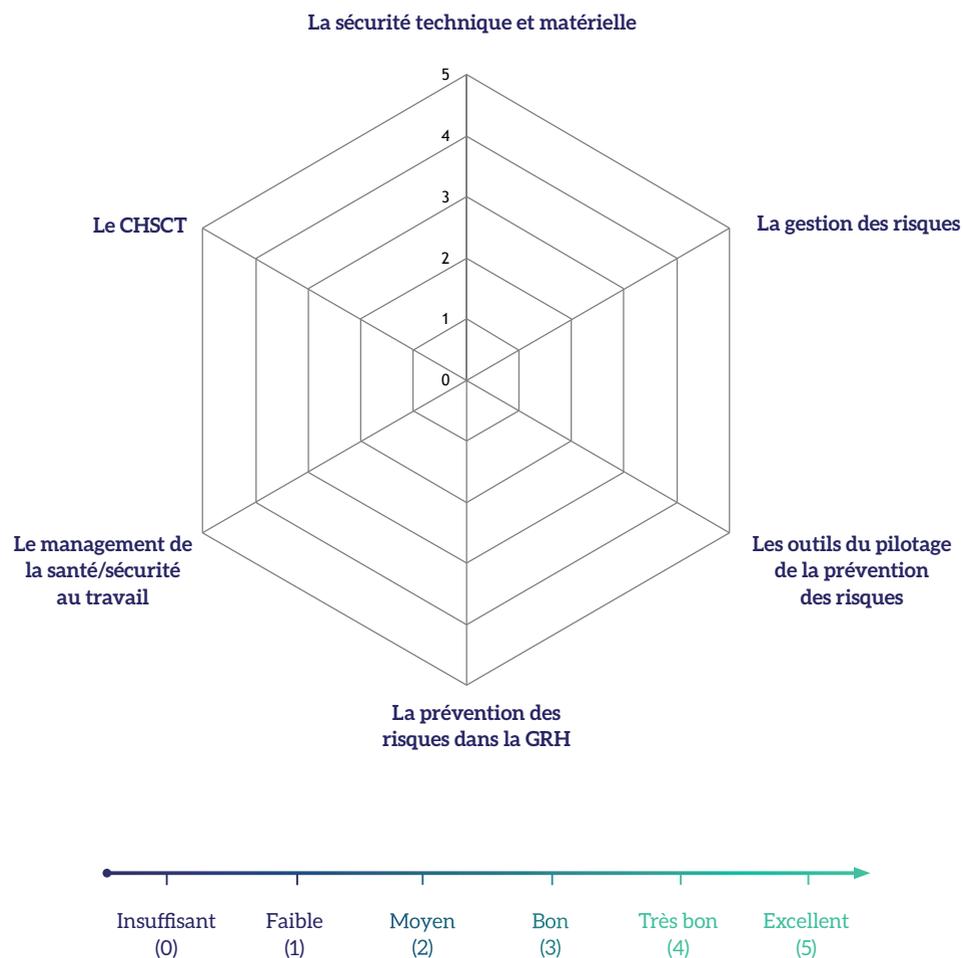
### • COTATION DE L'AXE :



### • VOIES DE PROGRÈS À ENVISAGER :

## Bilan

Le niveau de satisfaction attribué collectivement à chacun des 6 axes est reporté sur cette toile d'araignée.



## Points forts et points faibles

Globalement, les points forts et les points faibles de notre pilotage de la santé sécurité au travail sont :

### • NOS POINTS FORTS :

### • NOS POINTS FAIBLES :





# Transformons les conditions de travail en Île-de-France



## CONTACTEZ-NOUS SUR

[www.aractidf.org](http://www.aractidf.org)

5 place du Colonel Fabien 75010 Paris

01 53 40 90 40

## RETROUVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

FACEBOOK - TWITTER - LINKEDIN - YOUTUBE

