

## GESTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP) AU SEIN DES ENTREPRISES



Illustration appartenant à Madame Nathalie RUAUX

**Travaux encadrés d'alternants réalisés dans le cadre du module  
« Facteurs de risque et prévention »  
Master IS-PRNT – Année 2017/2018**

### **Composition du Groupe de travail :**

Noémie HELLEC  
Estelle DE PACHTERE  
Thierry GOYHENEIX

### **Travaux coordonnés par :**

Référents de la Direccte :  
Référents projet tuteuré : Olivier Bataille et Cyril Pujol  
Avec alternants Victoria Félix et Laurène Daniele de M2 IS-PRNT en conduite de projet

**Date : 26/06/2018**

## SOMMAIRE

Glossaire .....	2
Introduction.....	3
Que s’est-il passé avant ? .....	5
I. Réglementation .....	7
1. Définitions .....	7
2. Bases réglementaires tirées du Code du Travail.....	8
II. Méthodologie pour la gestion des AT/MP.....	9
1. Les actions à effectuer à la suite d’un AT .....	9
2. Les actions à effectuer à la suite d’une demande de reconnaissance de MP .....	9
3. Les procédures d’urgence .....	12
III. Déclaration .....	13
IV. L’analyse des AT/MP.....	14
1. Le recueil des faits .....	14
a) L’enquête préliminaire.....	14
b) L’enquête terrain.....	14
c) L’interview de la victime et du témoin.....	15
2. L’analyse d’une MP .....	16
3. Méthodologie pour déterminer les causes .....	16
a) L’arbre des causes .....	17
b) Méthode ISHIKAWA ou méthode des 5 M.....	21
V. L’exploitation.....	22
1. Un outil de traitement des données.....	22
2. Document Unique et plan d’action.....	24
3. Retour de l’employé .....	24
a) L’accueil et le retour au poste .....	24
b) Le retour à la suite d’une longue absence .....	25
c) Un potentiel licenciement ? .....	27
VI. La communication interne .....	27
1. Après l’accident .....	27
2. Après l’enquête .....	27
3. Cas particuliers et communication externe.....	28
4. Pour les maladies professionnelles.....	28
CONCLUSION.....	29
ANNEXES.....	30

## Glossaire

AAA : Accident Avec Arrêt

ASA : Accident Sans Arrêt

AT : Accident de Travail

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

DAT : Déclaration d'Accident de Travail

DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques

MP : Maladie Professionnelle

PA : Plan d'action

REX : Retour d'expérience

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

## Introduction

Les accidents de travail et les maladies professionnelles sont une problématique à laquelle aucun secteur n'échappe.

### **Une tendance générale de baisse depuis près de 20 ans**

En 2002, l'Assurance Maladie – Risques professionnels avait recensé 760 000 accidents de travail avec un indice de fréquence<sup>1</sup> de 43 accidents pour 1000 salariés. Les chiffres en 2016 sont de 626 227 accidents du travail pour un indice de fréquence de 33,8.

Concernant les maladies professionnelles, on observe également une baisse générale du nombre de déclarations, avec - 4,1 % des troubles musculo-squelettiques (TMS) et - 9,5 % des pathologies liées à l'amiante. Néanmoins, les cancers hors amiante sont en hausse (+ 10 %) ainsi que les pathologies psychiques (+ 40 %, bien qu'elles ne s'appliquent qu'à une centaine de cas).

Malgré la baisse des cas de TMS, ils représentent toujours 87 % des maladies professionnelles. De plus, les cas de troubles psycho-sociaux sont en forte hausse car la demande de reconnaissance est trois fois plus élevée qu'en 2011. Par ailleurs, la France est le pays européen qui reconnaît le plus le syndrome d'épuisement professionnel, en tant qu'accident du travail et maladie à caractère professionnel.

Parmi les secteurs « traditionnellement » les plus touchés, le secteur du bâtiment et travaux publics continue sa baisse, avec - 29% des accidents du travail depuis 10 ans. Les manutentions manuelles et les chutes (de hauteur et de plain-pied) restent néanmoins les premières causes d'accidents de travail. En parallèle, de nouveaux secteurs sont à surveiller. On observe une hausse de 45% des accidents de travail dans les secteurs d'aides et soins à la personne depuis 10 ans.

### **Pourquoi se préoccuper de la gestion des accidents de travail/maladies professionnelles dans son entreprise ?**

La survenue d'AT/MP représente un coût très important pour une entreprise. Tout d'abord, les coûts directs représentent les dépenses versées à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie : les indemnités journalières versées au salarié accidenté, les frais médicaux et de pharmacie, et éventuellement les rentes allouées suite à un AT. Ces frais sont supportés par l'entreprise sous forme de cotisations sociales. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la cotisation à la CRAM est commune au secteur d'activité : on parle de taux collectif. Pour les entreprises de moins de 150 salariés, le taux (dit mixte) dépend à la fois du secteur d'activité et de la sinistralité de l'établissement. Enfin, pour les entreprises d'au moins 150 salariés, le taux est individualisé et prend en compte la sinistralité de l'établissement sur les trois dernières années.

Les coûts indirects liés aux AT/MP sont plus difficiles à quantifier mais on estime qu'ils sont trois fois supérieurs aux coûts directs. Ils prennent en compte :

---

<sup>1</sup> (nombre d'accident avec arrêt/effectif salariés) x 1000

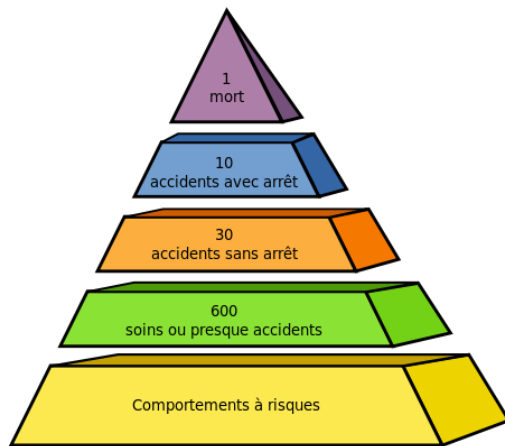
- Les pertes de production liées à l'absence d'un salarié et au potentiel impact moral qu'un AT peut avoir sur les autres salariés, ainsi que les frais qu'engendrent l'embauche d'un CDD ou un intérimaire en remplacement ;
- Les frais liés à la remise en état d'un équipement (suite à un dégât matériel par exemple) ou aux mesures correctives mises en place suite à une enquête ;
- Les coûts répressifs, en cas d'accident grave, si l'entreprise se voit infliger des sanctions pénales ;
- Les coûts « administratifs », dus au temps passé à réaliser les enquêtes, les démarches administratives de déclaration, ainsi que les frais liés aux assurances ;
- Les pertes de chiffre d'affaire suite à la dégradation de l'image de l'entreprise.

Les retours d'expériences et les mesures correctives mises en place pourront servir à éviter de nouveaux AT/MP. Sur le principe de l'amélioration continue, la gestion des AT/MP se doit d'être structurée afin de ne plus avoir à rencontrer un évènement qui s'est déjà produit par le passé, et permettra à l'employeur de réduire les coûts.

Leur gestion n'est pas forcément facile pour les TPE/PME. Il faut bien avoir à l'esprit que la survenue d'un AT ou la déclaration d'une MP est une faillite de la prévention des risques. Il y a eu une erreur dans la prise en compte des risques, et une remise en question ainsi que des actions concrètes doivent y remédier. Ce dossier rappelle la réglementation en vigueur et apporte des outils et une méthodologie afin de gérer au mieux ces évènements.

## Que s'est-il passé avant ?

En 1969, Franck E. BIRD, Jr. a réalisé une étude portant sur un grand nombre d'accidents de plusieurs entreprises. Le résultat de cette étude, la Pyramide de Bird, montre qu'avant d'arriver à 1 accident grave voir mortel, plusieurs « marches » ont été gravies : les accidents avec arrêt, les accidents sans arrêt, les presque accidents et enfin les situations dangereuses.

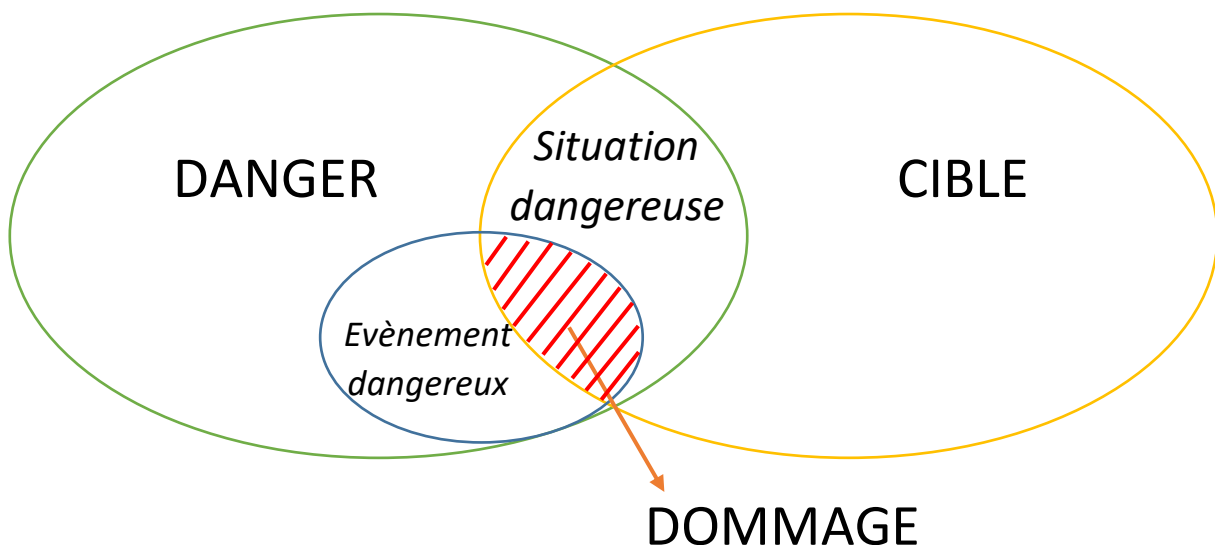


Cette image illustre qu'il faut travailler à la base de la pyramide pour réduire les probabilités d'arriver à un accident grave.

Avant même de mettre en place des mesures de protection pour éviter ou limiter un accident, il est important de déceler les situations dangereuses.

Une **situation dangereuse** apparaît lorsqu'une **cible** (un salarié par exemple) est en présence d'un **danger**. Sans **évènement dangereux**, c'est-à-dire un évènement susceptible de causer un

**dommage**, l'accident n'a pas lieu.



Par ailleurs, pour agir dès l'apparition de situations dangereuses, une bonne évaluation des risques est primordiale, grâce à la rédaction du **Document Unique d'Évaluation des Risques** (DUER).

De plus, un presque accident doit être analysé et traité de la même manière qu'un accident du travail. Un **presque accident** est un évènement qui aurait pu donner lieu à un accident, mais qui n'a pas créé de dommages. Son analyse et son traitement permettent d'éviter qu'il ne se reproduise. On parlera ici de **retour d'expériences** (Rex).

Ce dossier propose un exemple de rapport d'analyse d'un presque accident<sup>2</sup> avec les éléments essentiels à traiter. Il est possible par la suite de l'adapter selon le type d'activité et les effectifs de l'entreprise.

Ce rapport est à remplir dès qu'un presque accident est signalé. L'employeur doit donc encourager ses salariés à faire remonter les situations qui leur paraissent anormales, pour qu'elles puissent être rectifiées avant de devenir réellement accidentelles.

---

<sup>2</sup> Voir annexe III

## I. Réglementation

### 1. Définitions

- ❖ **Accident de travail** : « est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » *Art. L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale*
- ❖ **Accident de trajet** : « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :
  - 1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
  - 2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »  
*Art. L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale*
- ❖ **Accident de mission** : L'accident de mission, qui n'est défini expressément ni par le Code du travail ni par le Code de la Sécurité sociale, est une construction jurisprudentielle à partir de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale. Il est reconnu en cas d'accident entre le lieu de travail du salarié et son lieu de mission (visite, formation, tâche faisant l'objet d'un ordre de mission).
- ❖ **Accident bénin** : Accident de travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux.
- ❖ **Maladie professionnelle** : « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. » *Art. L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale*
- ❖ **Maladie à caractère professionnel** : « peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime (...). » *Art. L.461-1 du Code de la Sécurité Sociale*

## 2. Bases réglementaires tirées du Code du Travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » *Art. L.4121-1*

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention<sup>3</sup> suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. » *Art. L.4121-2*

→ *Un exemple d'actions pour chacun des principes est à retrouver en Annexe III*

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...). A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travail » *Art. L.4121-3*

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. » *Art. R.4121-1*

« Pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (*Art. L.4121-1*), les AT et les MP doivent être gérés, et cela passe par une bonne méthodologie.

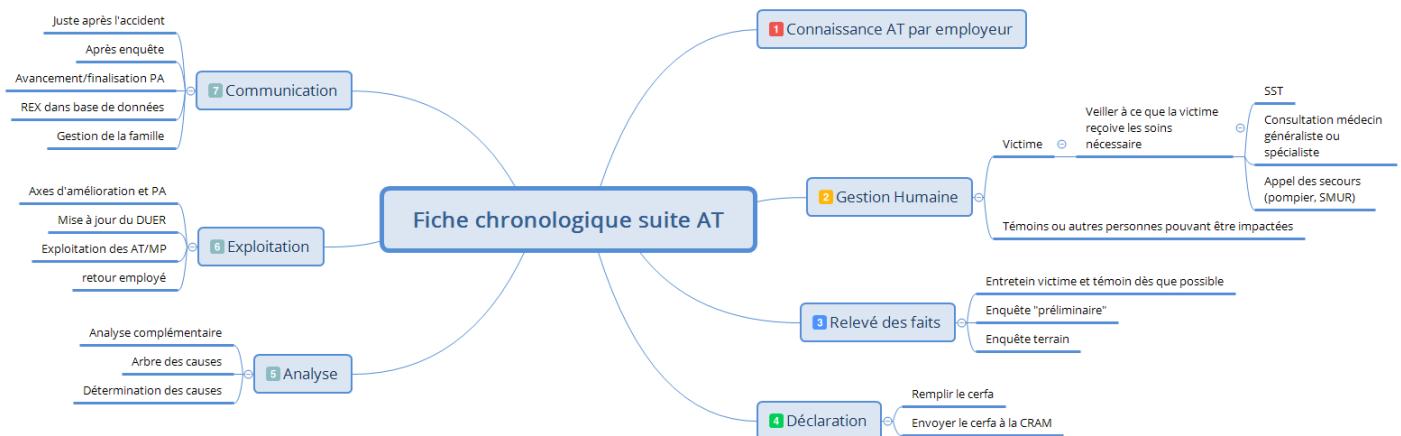
<sup>3</sup> Voir annexe III

## II. Méthodologie pour la gestion des AT/MP

Pour effectuer une gestion des AT/MP complète et efficace, il est nécessaire de suivre une méthodologie. L'oubli volontaire ou non d'une étape empêchera une exploitation complète des faits et des enseignements à en tirer.

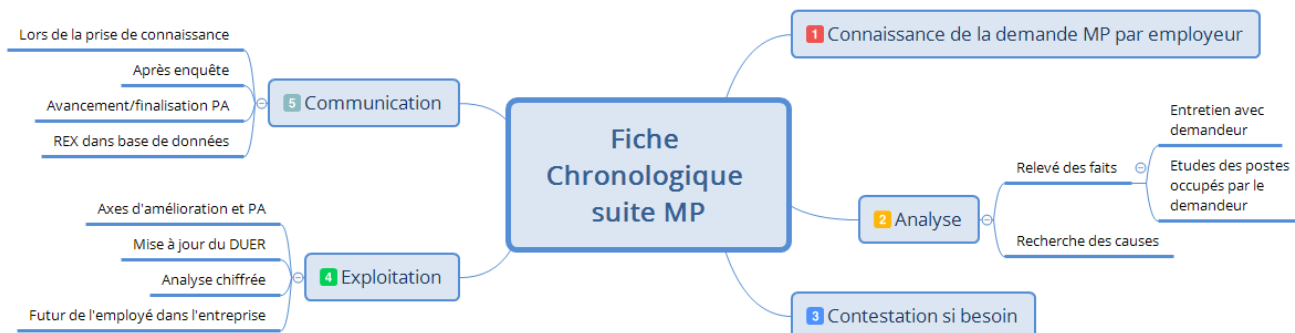
### 1. Les actions à effectuer à la suite d'un AT

Dès qu'un accident survient dans une entreprise, un ensemble d'actions doit être réalisés par différents acteurs. Le logigramme ci-dessous donne une vision globale des actions à effectuer :



### 2. Les actions à effectuer à la suite d'une demande de reconnaissance de MP

Dès que l'employeur est mis au courant qu'une demande de reconnaissance d'une MP a été réalisée, ce dernier déclenche un ensemble d'actions résumées sur le logigramme ci-dessous.



Les actions présentées dans les deux organigrammes sont explicitées dans la suite du dossier.

### Les acteurs

Dans un processus de gestion des AT/MP, plusieurs acteurs interviennent de manière obligatoire ou comme appuis complémentaires. Le tableau ci-dessous présente ces différentes personnes et entités avec leurs rôles.

Personne	Rôle	Moment d'action	Caractère de son intervention
Victime	Relater les faits	Relevé des faits (entretien avec l'employeur ou son représentant, enquête préliminaire, enquête terrain)	Obligatoire
	Animer des causeries avec l'employeur ou son représentant	Lors de causeries sécurité traitant du REX de l'AT ou de la MP	Facultatif
Employeur	Faire la déclaration de l'AT	Au plus tard 48H après l'accident	Obligatoire au regard de la loi (art. L441-2 du Code de la Sécurité Sociale)
	Réaliser le relevé des faits et déterminer les causes de l'AT ou de la MP.	Le plus tôt possible	Obligatoire
	Piloter des actions pour éviter de nouveaux AT et MP (par le biais d'un plan d'action)	De l'établissement du plan d'action à sa réalisation complète	Obligatoire au regard des 9 principes généraux de la prévention
	Communiquer et/ou piloter la communication du REX	Juste après l'accident, après l'enquête, à tout moment lorsqu'il l'estime nécessaire	Très fortement conseillé
Service HSE	L'employeur peut confier une ou plusieurs de ces tâches à un ou des salariés ayant des missions HSE. Ceci ne retire pas la responsabilité, les devoirs et obligations de l'employeur.		

Témoins	Relater les faits	Relevé des faits (entretien avec l'employeur ou son représentant, enquête préliminaire, enquête terrain)	Obligatoire
	Animer des causeries avec l'employeur ou son représentant	Lors de causeries sécurité traitant du REX de l'AT ou de la MP	Facultatif
Représentants du personnel	Participer à l'enquête, à la réalisation de l'arbre des causes ou tout autre méthode d'analyse des causes	Enquête et analyse	Obligatoire
	Droit de regard sur l'avancement du plan d'action	De l'établissement du plan d'action à la réalisation complète de ce dernier.	Obligatoire
Service Médical	Déterminer l'aptitude ou non du salarié à retourner à son poste	Retour salarié	Obligatoire si absence supérieure à 21 jours
	Conseiller sur les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la santé et sécurité des salariés.	Après un AT ou une demande de reconnaissance d'une MP	Fortement conseillé
Inspecteur du travail	Enquêter sur les circonstances d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Vérifier le respect du code du travail	Selon AT ou MP	Possible
CARSAT	Enquêter sur les circonstances d'un AT ou d'une MP. Déterminer et notifier le taux de cotisation des AT/MP.	1 fois par an	Obligatoire
CPAM	Payer les frais médicaux, paiement des indemnités journalières	Pour toute AT/MP	Obligatoire
ANACT	Aider les entreprises à promouvoir la santé et la qualité au travail, prévenir les risques professionnels dans le cadre de l'organisation du travail et l'amélioration de l'environnement de travail par l'adaptation des postes, des lieux et des situations de travail. Cette aide se concrétise par des interventions expérimentales concernant l'organisation, réalisation et diffusion d'outils et de méthodes, veille, développement de partenariats avec des acteurs ayant des actions sur les conditions de travail.	A la demande	Possible

### 3. Les procédures d'urgence

Le processus de gestion des AT démarre par la prise en charge de la ou des victimes et de la prise de connaissance par l'employeur. Ces premières secondes et minutes qui suivent un accident doivent être encadrées afin d'optimiser le temps de réaction. Pour cela, il est nécessaire d'établir une procédure d'urgence en cas d'AT<sup>4</sup>. Cette dernière doit contenir en particulier la règle à suivre pour prévenir les secours et la direction. Comme toute procédure, elle doit être connue de tous. Afin que chacun ait intégré la marche à suivre après un accident, communiquez régulièrement sur ce sujet lors de l'accueil de tout nouveau personnel dans l'entreprise, de causeries et par affichage permanent. Cet affichage placé dans des lieux stratégiques servira de memo quand une personne est impliquée dans un accident. Les informations nécessaires sur cette pancarte de procédure d'urgence sont : les numéros d'urgence (pompiers, SAMU, centre antipoison), les noms des SST de l'entreprise et leurs coordonnées, la personne de la direction (employeur ou son représentant) à contacter, les gestes de premiers secours en attendant un SST ou les secours.

---

<sup>4</sup> Un exemple de pancarte se trouve en annexe II

### III. Déclaration

Accident de travail / de trajet	Maladie professionnelle
<p>Dès qu'il est informé de l'accident, l'employeur doit le déclarer sous <b>48 heures</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- À la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend la victime (si elle relève du régime général de la sécurité sociale) ;</li> <li>- À la caisse de la mutualité sociale agricole s'il s'agit d'un salarié agricole ;</li> <li>- À l'établissement national des invalides de la marine s'il s'agit d'un marin.</li> </ul> <p>L'accident doit être déclaré même s'il n'entraîne pas d'arrêt de travail ou si le caractère professionnel de l'accident est remis en cause.</p> <p>Des réserves motivées peuvent être émises par l'employeur lors de la déclaration, quant aux circonstances de lieu, de temps ou sur la cause.</p> <p>Le CERFA à remplir est le <b>CERFA n°14463*02</b> en quatre exemplaires (trois exemplaires pour la CPAM et le quatrième exemplaire à conserver par l'employeur pendant cinq ans).</p> <p>En simultanément, l'employeur doit remettre au salarié victime la feuille d'accident du travail (CERFA n° 11383*02) afin qu'il ne soit pas contraint d'avancer les frais liés aux soins nécessaires.</p> <p>En cas d'arrêt de travail, l'employeur doit en plus remettre à la CPAM une attestation de salaire afin de calculer les indemnités journalières.</p> <p><b>Cas particuliers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Intérimaire</u> : en tant qu'entreprise utilisatrice, vous devez remplir une information préalable à la déclaration d'accident du travail (CERFA n°60-3741) en trois exemplaire (un pour l'entreprise de travail temporaire, un pour le service prévention de la CARSAT, un pour l'inspection du travail).</li> <li>▪ <u>Stagiaire</u> : la procédure de déclaration est la même que pour un salarié de l'entreprise, mais une copie de la DAT doit être adressée à l'établissement d'enseignement.</li> <li>▪ <u>Accident mortel</u> : la case « décès » est à cocher dans la rubrique « conséquences » de la DAT.</li> </ul>	<p>La déclaration est faite par le salarié (ou ses ayants-droit). L'employeur ne pourra intervenir qu'après avoir été informé par la CPAM de cette déclaration. C'est par principe le dernier employeur connu qui est informé.</p> <p>À partir du moment où l'origine professionnelle de la maladie est retenue par la CPAM, l'employeur peut le contester ou non, avec appui du médecin du travail. Il peut prouver, grâce à des fiches de postes ou des fiches d'exposition, que les causes de la MP ne viennent pas de son entreprise.</p>

## IV. L'analyse des AT/MP

Après la survenue d'un AT ou d'une demande de reconnaissance d'une MP, il est essentiel d'effectuer une analyse des faits pour déterminer les événements ou éléments qui ont conduit à l'AT ou à la demande de reconnaissance de la MP.

### 1. Le recueil des faits

Les faits sont recueillis de manières complémentaires par :

- L'observation, notamment sur le lieu de l'accident ou sur le poste de travail de la victime
- L'entretien avec les différents acteurs

#### a) L'enquête préliminaire

Dès que l'employeur (ou son représentant du service HSE) a connaissance de la survenue d'un AT, il est préférable que ce dernier se rende auprès de la ou des victime(s). Il pourra ainsi se rendre plus facilement compte de la gravité des blessures et du contexte de l'accident en interrogeant rapidement la victime ou le témoin. Ceci lui permettra de remplir plus facilement et en toute connaissance de cause le CERFA de déclaration. De plus, la victime se sentira soutenue par sa direction, ce qui facilitera la suite de la gestion de l'AT. Attention, il ne faut en aucun cas positionner (par les gestes ou les paroles) la victime en tant que coupable. La personne risque de se refermer et de ne plus être coopérative, notamment lors de l'analyse.

#### b) L'enquête terrain

Au cours de l'enquête, il est primordial de se rendre sur le terrain. Le déplacement sur le lieu de l'accident permet d'avoir conscience de l'environnement de travail. Ceci facilitera l'analyse de l'accident. En effet, l'employeur peut prendre du recul pour confirmer ou infirmer les dires de la victime et des témoins, proposer des hypothèses qui seront confirmées ou infirmées au cours de l'entretien ou de la réunion de travail d'analyse. Afin de figer le lieu de l'accident, prenez-le en photo (environnement de travail, matériel, outillage, EPI). Ces photos seront utilisées pour effectuer l'analyse comme support pour ceux qui n'ont pas pu se rendre sur place mais aussi pour communiquer sur l'accident auprès des autres salariés. L'enquête se clôture par un compte rendu<sup>5</sup>.

Afin que les conditions sur le poste de travail soient les plus proches de celles présentes lors de l'accident, il est fortement conseillé que l'employeur ou son représentant se rende rapidement sur les lieux, quitte à revenir avec d'autres personnes ultérieurement.

<sup>5</sup> Trame de rapport d'AT en Annexe IV

c) L'interview de la victime et du témoin

Pour comprendre les faits qui ont amenés à l'accident, il est nécessaire en plus de l'observation du terrain, d'avoir un entretien avec la victime et le témoin. Il est préférable de les voir séparément.

Le tableau sur la page suivante donne quelques conseils pour réaliser un entretien efficace.

→	Faire préciser clairement à l'interviewé son identité, son statut, sa fonction.
→	Expliquer le but des entretiens, rappeler qu'il ne s'agit pas de rechercher des responsabilités.
→	Montrer l'intérêt de l'entretien.
→	Souligner l'utilité des informations recueillies et l'utilisation qui va en être faite.
→	Prévenir que des notes vont être prises et relues ensemble.
→	Faire décrire le travail tel qu'il se fait réellement d'habitude et inviter à rechercher ce qui était inhabituel (« variation »).
→	Laisser s'exprimer librement les personnes interrogées. Néanmoins, si l'interviewé ne sait pas expliquer un point particulier, il est possible d'utiliser le cadre d'observation I, T/A, Ma, Mi.
→	Interroger sans porter de jugement de valeur.

Figure 1: Conseils pour réaliser un bon entretien (source: INRS)

Il est primordial de relever uniquement des faits. C'est-à-dire une information, un état, une action exprimée de façon concise qui sont observables et/ou vérifiables, quantifiables ou qualifiables. Aucune interprétation, opinion, jugement de valeur ou fait négatif ne doit apparaître. Le tableau ci-dessous explicite la différence entre un fait et une interprétation, opinion ou fait négatif.

↓	Interprétations, opinions, « fait négatif »	↓	Faits retenus pertinents à un cas particulier ou à une situation particulière
→	Il y a absence de garde-corps.	→	Il travaillait en bordure du vide.
→	Il ne portait pas ses chaussures de sécurité.	→	Il travaillait en baskets.
→	Il ne faisait pas attention.	→	Il parlait avec un collègue.
→	Il roulait trop vite.	→	Il roulait à 30 km/h.

Figure 2: Fait ou interprétation (source INRS)

Exemple d'un relevé des faits :

Victime:	Monsieur A.
Âge:	56 ans
Qualifications professionnelles:	Chauffeur livreur de matériels de construction
Lésions et conséquences:	Rupture des vertèbres cervicales – décès
Principale activité de l'entreprise:	Fabrication d'éléments préfabriqués
Accident survenu:	Le 22/02/08
Lieu:	Parc de stockage

● **Formulation de faits et d'interprétations, jugements et opinions dans un texte**

Monsieur A. ayant à livrer un camion de poutrelles s'est rendu au parc de stockage extérieur pour effectuer le chargement du plateau de son camion. Pour charger le camion, un cariste amène les poutrelles sur des palettes et les dispose de son mieux en les gerbant sur le plateau du camion. Monsieur A. se tenait sur le camion pour parfaire la mise en place. Il apparaît immédiatement que ce travail est particulièrement dangereux du fait que les déplacements du salarié s'effectuaient sur des poutrelles pourvues de fer à béton. Le salarié était habitué à ce genre de travail, mais la veille de l'accident, la température extérieure était tombée brutalement en-dessous de zéro. Monsieur A. n'était pas chaudement vêtu. Ses membres devaient être donc engourdis par le froid, ce qui explique qu'il ait eu du mal à garder l'équilibre. De plus, on peut penser que l'âge du salarié a pu jouer dans cet accident, car ce travail demande agilité et souplesse. Le fait est que, après avoir réparti sur le camion le contenu de la palette, Monsieur A. a perdu l'équilibre en ripant maladroitement une poutrelle sur le plateau verglacé. Il est tombé à la renverse d'une hauteur de 1,80 m, sa tête heurtant le sol en premier.

Les faits sont en vert, les interprétations, jugements, opinions sont en rouge.

Figure 3: Exemple de formulation de faits et d'interprétation (source: INRS)

## 2. L'analyse d'une MP

Dès que l'employeur est informé d'une demande de reconnaissance d'une MP, ce dernier doit en faire part aux représentants du personnel. Une analyse de la demande MP et des différents postes du salarié est effectuée. Un support se trouve en annexe 4 pour vous aider dans la démarche. Ce travail a pour objectif de déterminer l'ensemble des causes qui ont pu provoquer les symptômes de la maladie.

## 3. Méthodologie pour déterminer les causes

Il existe plusieurs méthodes pour déterminer les causes d'un AT ou d'une MP. Le choix de la méthode employée dépend de la préférence de chacun.

Deux méthodes sont expliquées dans ce dossier : l'arbre des causes et la méthode des 5 M.

a) L'arbre des causes

L'arbre des causes doit être réalisé après avoir effectué le recueil des faits lors des entretiens avec les victimes et témoins et lors de la visite terrain.

Les différentes étapes pour construire un arbre des causes :

1. Noter tous les faits avérés
2. Pour démarrer, placer le fait ultime « l'accident » à droite.
3. Puis remonter au fur et à mesure en plaçant les faits avérés en vous posant ces 3 questions :
  - Qu'a-t-il fallu pour que l'évènement se produise ?
  - Est-ce nécessaire ?
  - Est-ce suffisant ?
4. Identifier les causes immédiates et profondes.  
Les causes profondes sont d'origine organisationnelle alors que les causes immédiates sont souvent d'origine humaine (comme le respect du port d'un EPI)

Lors de la construction de l'arbre et grâce aux échanges entre les participants, de nouveaux faits peuvent apparaître.

Les différentes liaisons entre les faits :

Enchaînement : X a été nécessaire, à lui seul, pour que Y se produise.



Figure 4: Enchaînement (source: INRS)

Conjonction : X1 et X2 sont deux faits indépendants l'un de l'autre. Conjointement, ils ont été nécessaires pour que Y se produise.

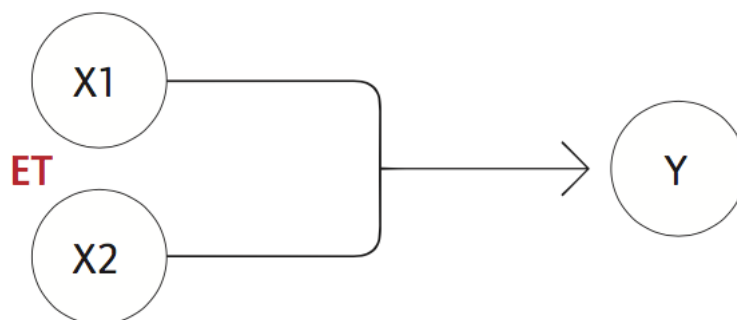


Figure 5: Conjonction (source INRS)

Disjonction : X a été nécessaire, à lui seul, pour que Y1 et Y2, deux faits indépendants l'un de l'autre, se produisent.

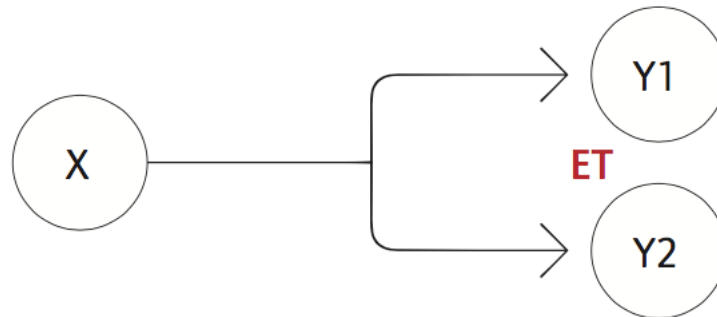


Figure 6: Disjonction (source: INRS)

Petits Conseils :

Constituer un petit groupe pour travailler à la réalisation de l'arbre des causes.

Il est nécessaire que la victime et le témoin participent à la construction

Utiliser la méthode des post-it

A NE PAS FAIRE

Construire l'arbre des causes seul

Poser la question « pourquoi s'est-il passé cela ? »

Méthode des post-it :

1. Faire la liste de tous les faits
2. Ecrire un fait par post-it
3. Placer les post-it sur un mur (ou tableau) de manière à construire un arbre des causes.

Exemple d'un arbre des causes :

Victime:	Monsieur A.
Âge:	49 ans
Qualifications professionnelles:	Ouvrier mécanicien
Lésions et conséquences:	Amputation de la jambe
Principale activité de l'entreprise:	Extraction de roches
Accident survenu:	Le 22/02/08
Lieu:	Carrière

● **Formulation de variations dans un texte**

Monsieur A., ouvrier mécanicien dans une carrière d'extraction et de production de roches, surveillait le tapis convoyeur qui achemine les pierres extraites vers un concasseur. **Constatant un engorgement, survenu dans la trémie d'alimentation, il s'est rendu directement dans le tunnel abritant cette trémie. Contrairement à l'habitude, il n'a pas utilisé la passerelle située à plusieurs mètres de l'ouverture d'entrée de la trémie et spécialement prévue pour une intervention de ce type. Laisant le convoyeur en marche, il a tenté de débloquer manuellement les pierres dans la trémie en se servant d'une tige métallique. En exerçant un effort pour débloquer les pierres avec la tige métallique, l'ouvrier s'est trouvé dans une position difficile: debout devant la trémie sur un sol glissant et s'agrippant à un flanc de celle-ci. Soudain son pied a glissé, provoquant sa chute au cours de laquelle sa jambe a été happée par le tambour de retour, en mouvement et accessible, du tapis convoyeur. Grièvement blessée, la victime a dû être amputée.**

Les variations sont en rouge.

Figure 7: Exemple arbres des causes fait et variations (source: INRS)

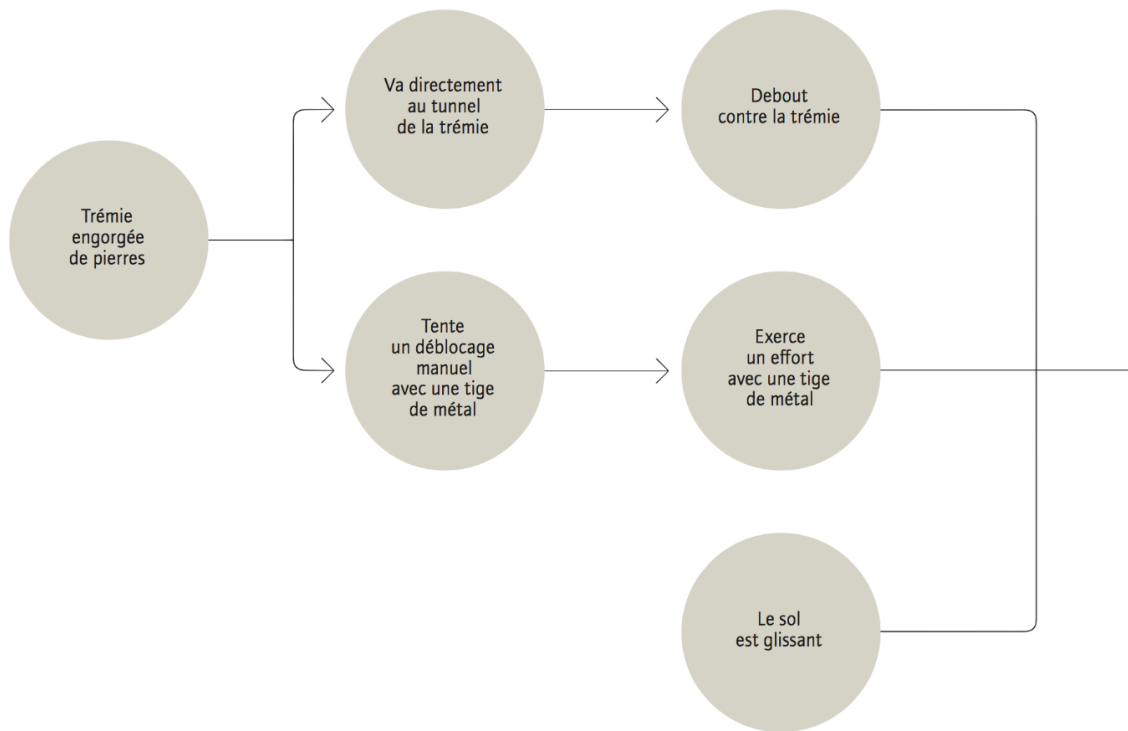


Figure 8: Exemple arbre des causes partie gauche (source: INRS)

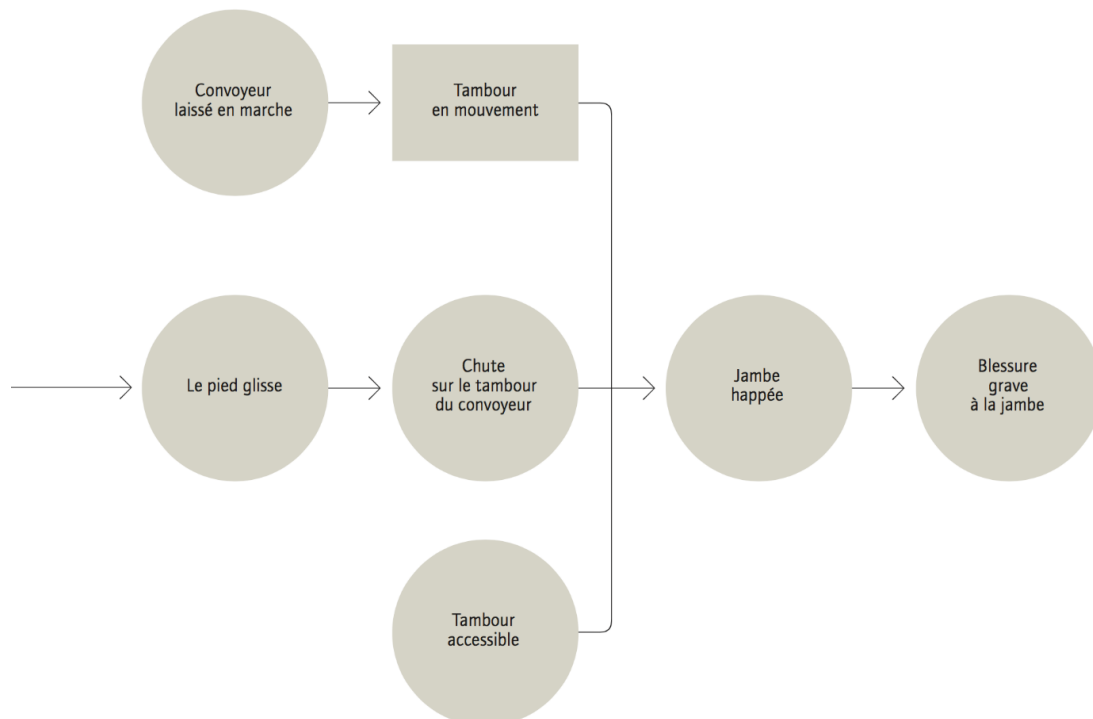


Figure 9: Exemple arbre des causes partie droite (source INRS)

b) Méthode ISHIKAWA ou méthode des 5 M

La méthode ISHIKAWA ou méthode des 5 M et aussi appelée arête de poisson à cause de sa forme représentative est utilisée dans de nombreux domaines pour déterminer les différentes causes d'une situation ou d'un fait.

Les différentes étapes de la méthode :

1. Déterminer la situation ou le fait à traiter
2. Faire l'inventaire des causes possibles. Pour cela, employer la méthode brainstorming<sup>6</sup>.
3. Classer les différentes causes dégagées lors de l'étape 2 dans les 5 familles
4. Pour chaque branche obtenue, rechercher les potentielles racines.
5. Dans le diagramme obtenu, relever les causes contrôlables, déterminer les branches/racines ayant le plus d'impact. De cela en déduire les actions à prévoir.

Les 5 Familles (5M) :

- **Matières** : Matières, matériaux utilisés ou entrant en jeu et plus généralement les entrées de processus
- **Matériel** : Equipement, machines, matériel informatique, les logiciels, les technologies
- **Méthodes** : Mode opératoire, la logique du processus, la recherche et le développement (R&D)
- **Main d'œuvre** : Intervention humaines
- **Milieu** : Environnement, positionnement, contexte.

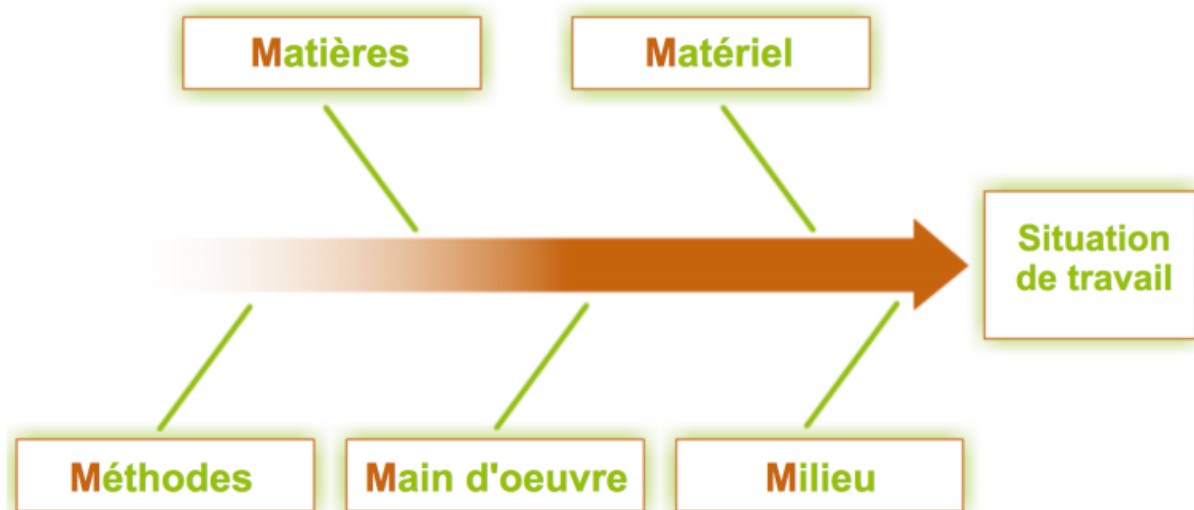


Figure 10: Organigramme méthode des 5 M (source: Cours Master IS-PRNT « Evaluation des risques professionnels » Olivier Bataille)

<sup>6</sup> Méthode brainstorming : rassemblement de l'ensemble des idées de chacun autour d'un même thème. Puis sélection collégiale des idées utiles.

## V. L'exploitation

L'exploitation des données récoltées lors de l'analyse d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est une phase essentielle dans le déroulement de la démarche de traitement des AT et MP.

Cette exploitation commence tout d'abord par l'enregistrement des données récoltées. Ensuite vient le traitement de celles-ci et le suivi de plusieurs indicateurs. Ce traitement conduit à l'alimentation d'un plan d'action afin d'agir sur les causes de l'accident ou de la maladie professionnelle. La prise en compte des accidents et maladies dans la modification du document unique d'évaluation des risques professionnels est également une étape importante dans la gestion des risques professionnels.

Enfin, un retour d'expérience et le début de la phase de communication clôturent cette partie exploitation.

### 1. Un outil de traitement des données

L'enregistrement et le traitement des données peuvent s'effectuer de différentes manières, et cette tâche peut s'avérer fastidieuse et chronophage. Pour éviter cela, l'utilisation d'un outil informatique simple et adaptable semble impérative.

Nous avons choisi, pour réaliser ces tâches de créer un outil au format Excel, accessible à tous, en téléchargement à la fin de ce texte.

Pour une utilisation correcte, nous allons découvrir rapidement son utilisation.

Le classeur Excel est composé de 8 feuilles :

Les deux premières feuilles intitulées « Données Listes Déroulantes » et « Liste Déroulante Service » sont destinées au fonctionnement de l'outil. Elles sont composées des listes déroulantes que nous utiliserons pour la saisie des informations sur l'accident. Toutes les listes sont modifiables. La liste « Liste Déroulante Service » est à compléter en fonction des différents services de l'entreprise utilisatrice.

Les troisièmes et quatrièmes feuilles sont les feuilles de ce classeur, intitulées « SAISIE ACCIDENTS » et « SAISIE JOURS ARRET », elles sont à la fois les feuilles de recensement et d'enregistrement des accidents et maladies, mais aussi les bases de données des outils de traitement et analyse des feuilles suivantes. Ce sont dans ces deux tableaux que toutes les informations doivent être saisies à chaque événement pour le fonctionnement de l'outil.

Tableau de recensement « SAISIE ACCIDENT » :

Compteur	Collectivité	Nom	Prénom	Année de naissance	Age	Tranche Age	Sexe	Motif	Filière	Service	Date de l'accident	Mois de l'accident	Jour de l'accident
1	102	sansnom	Gerard	1972	46	45 à 49 ans	M	AT	Administrative	Commercial	06/01/2018	janvier	samedi

Activité exercée lors de l'accident de service ou de travail	Elément matériel en cause dans l'accident de service ou de travail	Nature des lésions	Latéralité	Arrêt	Durée en jours	Siège de lésions	Elément matériel en cause dans l'accident de Trajet	Cause du danger en cas d'accident de trajet
Travail administratif	Outils à main, instruments portatifs	Plaie, Morsure	D	Oui	14	Main		

Tableau des jours d'arrêt « SAISIE JOURS ARRÊT »

Compteur	Collectivité	Nom	Prénom	Motif	Date de l'accident	Janv	Fev	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Agût	Sent	Oct	Nov	Dec	TOTAL DUREE ARRÊT EN JOURS
1	102	sansnom	Gerard	AT	06/01/2018	14												14
1	103	Inconnu	Georges	AT	08/02/2018		20											20

Dès lors que ces tableaux sont alimentés, les onglets suivants permettent de classer les accidents dans différentes thématiques.

La feuille suivante (5<sup>ème</sup> feuille) contient un tableau de répartition des accidents de travail et des accidents de trajet :

Type de déclaration	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'accidents sans arrêt	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'heures perdues
Accident de service et accident de travail (AT = ATS + ATR)	3	0	49	392
Accident de trajet	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>392</b>
Effectif total de l'entreprise	40			

Ainsi que des indicateurs<sup>7</sup> :

<h2>Indicateurs annuels</h2>	
Indice de fréquence:	75
Taux de fréquences (annuel)	1875
Taux de gravité: (annuel)	30,625

<sup>7</sup> Indice fréquence = nombre accidents (avec et sans arrêt)\*1000/effectif

Taux de fréquence = nombre accidents (avec et sans arrêt)\*1000000/nombre d'heures travaillées

Taux de gravité = nombre de jours d'arrêt\*1000/nombre d'heures travaillées

Enfin, les deux feuilles suivantes contiennent de nombreux tableaux qui permettent une visualisation des accidents de travail, de trajet, et maladies par sexe, poste, filière, âge, jour, mois, lésion...

Ces deux feuilles ont pour objectif d'orienter les actions du plan d'action et les déterminer en fonction de différents critères. Certains accidents peuvent être liés à la filière, la nature de la tâche effectuée ou d'autres critères.

Cette vision globale permet d'agir directement en fonction de ces critères et de ce fait prévenir les accidents sur un plus grand champ d'action qu'une action trop précise sur un accident qui vient de se produire.

Une dernière feuille « Notice d'utilisation » est présente dans le document et explique précisément le contenu et l'utilisation de l'outil.

## 2. Document Unique et plan d'action

L'évaluation à priori des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont – systématique et exhaustif – des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

Il est important de prendre en compte les accidents du travail et maladies professionnelles dans le document unique d'évaluation des risques. Cette prise en compte permettra par la suite de re-déterminer les priorités d'action du plan d'action lié au document unique et de tout autre plan d'action dans le cadre de la prévention des risques en entreprise.

Ce texte n'a pas pour objectif de détailler la démarche d'évaluation des risques et rédaction d'un DUER. Un travail a déjà été effectué sur le sujet. Veuillez-vous référer à l'article consacré au Document Unique d'Evaluation des risques.

## 3. Retour de l'employé

A l'issue d'un arrêt de travail, un salarié doit retrouver le poste qu'il occupait auparavant ou un emploi similaire. Si le principe est simple, sa mise en œuvre peut présenter des difficultés pratiques pour l'employeur, notamment en cas de longue absence.

Nous allons détailler trois notions essentielles pour envisager le retour d'un employé à la suite d'un arrêt de travail pour accident, maladie professionnelle ou autre absence.

### a) L'accueil et le retour au poste

Le salarié dont le contrat de travail a été suspendu retrouve, à son retour, l'emploi qu'il occupait précédemment, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce n'est que lorsque l'emploi du salarié n'existe plus ou n'est plus vacant qu'il y a lieu de lui proposer, alternativement, un emploi similaire. En d'autres termes, le salarié doit

prioritairement retrouver son emploi.

S'agissant de l'emploi similaire, il ne doit pas entraîner, par rapport au poste antérieur, de modification(s) majeures du contrat de travail, telle(s) que la rémunération, la classification ou la qualification.

De son côté, le salarié adopterait un comportement fautif s'il lui venait à l'idée de refuser d'occuper à nouveau son ancien poste.

Une étape clé dans le retour d'un salarié est l'anticipation et l'accueil.

De son côté l'employeur doit, en amont, avoir organisé l'accueil et les conditions du retour du salarié à son poste. Cela passe par exemple par la disponibilité du bureau ou plus généralement du poste de travail précédemment occupé par le salarié, par la nécessité de faire le point avec celui-ci en matière de formation ou de remise à niveau technique, par sa présentation à ses nouveaux collègues de travail, ses clients, ses fournisseurs, etc.

L'employeur qui n'organise pas le retour du salarié dans les conditions attendues et adéquates, pourrait se voir reprocher un manquement grave à ses obligations, lequel serait susceptible de conduire le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, ou à solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail, dans les deux cas aux torts de l'employeur.

Après la réintégration d'un salarié à son poste, l'employeur peut juger opportun de demander au salarié de témoigner face à ses collègues dans le cadre d'une sensibilisation sur les accidents de travail ou maladies professionnelles. Cette demande ne doit pas être faite dès le retour du salarié ; une période de réadaptation de quelques semaines doit être respectée afin d'éviter d'oppresser le salarié. Cette intervention a pour objectif de faire part à ses collègues de sa vision de la situation en étant concerné directement par un événement dans le cadre de causerie sécurité ou sensibilisation rapide.

#### b) [Le retour à la suite d'une longue absence](#)

##### La visite médicale de pré-reprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf si le travailleur s’y oppose, l’employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l’emploi du travailleur.

### La visite médicale de reprise

La première d’entre elles consiste à organiser, pour le salarié absent pour cause de maladie (pendant au moins 30 jours), de maladie professionnelle ou d’accident du travail (pendant au moins 30 jours également), la visite médicale de reprise auprès du médecin du travail.

L’absence d’une telle visite de reprise peut-être très problématique pour l’employeur. En effet, il est tout d’abord de jurisprudence constante que seule la visite médicale de reprise met un terme - sur le plan juridique – à la suspension du contrat de travail, quand bien même le salarié a effectivement repris ses fonctions. Cela signifie par exemple, lorsque le salarié s’est trouvé en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, que l’employeur ne peut entreprendre un licenciement qu’en raison d’une faute grave du salarié ou de l’impossibilité de maintenir son contrat de travail. Dans les autres cas, le licenciement opéré pourrait être considéré comme nul. Il en va de même du licenciement d’un salarié absent pour cause de maladie, dans l’hypothèse où la convention collective prévoirait une garantie contre toute mesure de licenciement durant la période de suspension du contrat de travail. Là encore, le licenciement serait entaché de nullité.

Ensuite, quels que soient les motifs médicaux de l’arrêt de travail, l’absence de visite médicale de reprise peut conduire le salarié à reprocher à son employeur le non-respect de son obligation de sécurité (qui se présente comme une obligation de résultat).

### Le mi-temps thérapeutique

Le mi-temps thérapeutique (qui est prescrit par le médecin conseil de la caisse primaire d’assurance maladie) s’entend de la possibilité pour un salarié, à l’issue de son arrêt de travail, de reprendre son poste d’une manière partielle ou aménagée.

Dans l’hypothèse où le salarié est déclaré apte par le médecin du travail à travailler dans le cadre d’un mi-temps thérapeutique, il doit recouvrer le poste qu’il occupait précédemment. Lorsque ce poste n’existe plus ou n’est plus vacant, ou lorsqu’il démontre que le poste ne peut être occupé à temps partiel, l’employeur doit proposer au salarié un poste similaire, ce qui peut là encore entraîner des difficultés d’organisation.

c) Un potentiel licenciement ?

L'employeur dispose, au point de vue des principes, de la possibilité de procéder au licenciement d'un salarié de retour d'une longue absence. Il peut, à titre d'illustration, envisager le licenciement économique du salarié lorsque les conditions d'un tel licenciement sont remplies ou son licenciement pour motif personnel si ce dernier est à l'origine d'un fait fautif.

Sur un plan général, l'employeur ne peut imaginer de procéder au licenciement du salarié à son retour que s'il dispose de faits objectifs, qu'il est en mesure de démontrer, et qui ne tiennent pas à la maladie du salarié ou à la maternité de la salariée. Un licenciement prononcé en réalité pour de telles raisons serait entaché de nullité, car revêtant un caractère discriminatoire.

## VI. La communication interne

### 1. Après l'accident

La communication doit débuter juste après l'accident. Il s'agit d'un fait inhabituel, de gravité plus ou moins importante, et l'entreprise toute entière peut être touchée. Il faut donc rassurer les salariés, mais également rappeler à tous les règles de sécurité. Les premiers éléments de l'enquête peuvent être transmis (dans la limite de la confidentialité) afin de justifier les mesures correctives mises en place. De plus, afin de maintenir une cohésion sociale, des nouvelles sur l'état de santé de la victime peuvent être données aux autres salariés.

Par expérience, le témoignage d'une personne impliquée est généralement plus bénéfique qu'une sensibilisation classique et habituelle. Le public semble plus intéressé et attentif par un retour d'expérience concret. De plus, le salarié qui témoigne partage son expérience, explique les difficultés et conséquences et peut aisément répondre à toute question concernant son expérience.

### 2. Après l'enquête

Une fois les conclusions de l'enquête obtenues, il est essentiel de les diffuser auprès des autres salariés. Le plan d'action en découlant, ainsi que les nouvelles règles mises en place doivent être expliquées à tout le personnel. Cette communication peut être sous forme de quart d'heure sécurité par équipe de travail, par courriels communs ou encore par affichage simple.

À tout moment, les salariés doivent être mis au courant de l'avancée ou de la modification du plan d'action.

Par la suite, le REX doit être archivé dans une base de données ou un dossier accessible.

### 3. Cas particuliers et communication externe

Selon la gravité de l'accident, il est possible que l'employeur doive communiquer sur les événements avec la famille de la victime ou la presse. Sans entraver les enquêtes judiciaires, il est libre de publier un communiqué de presse ou de répondre à un entretien auprès des médias. De même pour la famille, le contexte de l'accident peut faire que vous deviez téléphoner aux membres de la famille du salarié victime d'un accident. Il n'y a pas d'outils ou de méthodes particuliers, mais l'employeur se doit de rester factuel et neutre.

### 4. Pour les maladies professionnelles

À la suite de la réception d'une demande de déclaration de maladie professionnelle, il est primordial de rester transparent auprès des autres salariés. L'annonce d'une déclaration de ce type peut engendrer des inquiétudes, et il est important de montrer au personnel que tout est mis en place pour le protéger. Des réunions avec tous les salariés ainsi que la médecine du travail peuvent être envisagées, afin de répondre aux questions et de présenter les mesures mises en place ou prévues.

## CONCLUSION

Grâce à ce dossier, l'employeur de TPE/PME a une base pour commencer ou améliorer la gestion des accidents du travail ou des maladies professionnelles qui surviennent dans son entreprise. Ce dossier contient une trame d'analyse de presqu'accident, d'accident du travail et de maladie professionnelle. Situées en annexe, elles peuvent être utilisées et adaptées selon l'entreprise. De plus, un outil Excel a été élaboré pour permettre de recenser les accidents du travail et les maladies professionnelles survenus dans votre établissement, ainsi que des indicateurs pour les exploiter.

Il ne faut pas hésiter à se faire accompagner dans ces démarches par des professionnels ou à s'aider de la documentation d'organismes tels que l'INRS. Certains bureaux de conseil ou organismes en lien avec les caisses d'assurance maladie ont des spécialistes en matière de gestion des AT/MP.

Il faut toujours garder à l'esprit que la survenue d'un accident du travail ou d'une demande de déclaration d'une maladie professionnelle est une faillite à la prévention des risques mise en place. L'essentiel est de se remettre en question, d'en tirer des leçons et de tout mettre en œuvre afin que ces événements ne se reproduisent plus.

Enfin, il ne faut pas oublier que la prévention des risques débute bien en amont de l'accident. Les neuf principes généraux de prévention sont là pour guider l'employeur dans sa démarche de prévention des risques, et donc de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## ANNEXES

Annexe I : Sources

Annexe II : Pancarte « Que faire en cas d'accident »

Annexe III : Support trame « presqu'accident »

Annexe IV : Exemples liés aux 9 principes généraux de prévention

Annexe V : Support trame « analyse AT »

Annexe VI : Support trame « analyse MP »

Annexe I : Sources

INRS : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Legifrance : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

AMELI : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

HUMANIS : [www.humanis.com](http://www.humanis.com)

Cours Master IS-PRNT « Evaluation des risques professionnels » dispensé par Olivier Bataille

Annexe II : Pancarte « Que faire en cas d'accident »

# Que faire en cas d'accident :

## PROTEGER

Le suraccident doit être absolu évité Il est donc nécessaire de se protéger, de protéger les autres individus et la victime. Pour ce faire, il faut prioritairement éliminer le ou les risque(s). Si cela n'est pas possible, isoler le risque et en dernier lieu isoler les personnes.

## ALERTER

Si  
des

l'appel

MESSAGE D'ALERTE :

Donner :

- Son nom
- Lieu exact de l'accident
- Nature de l'accident (origine électrique, chute de hauteur...)
- Nombre de blessés
- Etat des blessés
- Les premiers secours apportés
- Risques particuliers si présents

secours est nécessaire, composer le N°....

**NE JAMAIS RACCROCHER LE PREMIER**

## SECOURIR

Porter secours à la victime dans la limite de ses connaissances et de ses capacités.

La direction et/ou le service HSE doit être tenu au courant de tout événement accidentel dans les plus brefs délais.

Annexe III : Support trame « presque accident »

<b>RAPPORT PRESQU'ACCIDENT</b>
--------------------------------

Lieu (exact):

Date:

Jour de la semaine:

Heure:

<b>Témoin/Victime</b>		
Nom:	Prénom:	Poste:

Description de la situation
-----------------------------

**Actions d'amélioration:**

Intitulé	Pilote	Delai

Arbre des causes:	Récurrence incident/accident:
-------------------	-------------------------------

Annexe IV : Exemples liés aux 9 principes généraux de prévention

Éviter les risques	Un AT peut être causé par un risque non identifié ou non présent lors de l'analyse des risques. Il est alors nécessaire d'éliminer ce risque. Si cela n'est pas possible, il faut l'évaluer et mettre des parades (en suivant les autres PGP).
Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités	Réviser le DUER après la survenue d'AT ou d'une MP. Ces événements modifient les cotations des risques.
Combattre les risques à la source	Pour éviter une MP pour des troubles musculo squelettique lors de l'utilisation prolongée de chariot élévateur causées par les vibrations de l'engin, il est nécessaire de réduire les vibrations directement de l'engin. Ex : fauteuil adapté (cousins d'air), pneu avec pression adaptée...
Adapter le travail à l'homme (...)	Un nombre de lombalgie et de lumbago anormale élevé révèle que le travail n'est pas adapté à l'Homme. La principale action est d'adapter le travail à l'Homme en mécanisant la manutention, ou encore en modifiant les lignes de production.
Tenir compte de l'état d'évolution de la technique	Leurs de l'achat de matériel, le choix d'une machines plus récente et donc plus sécurisée doit être prioritaire face à une ancienne machine.
Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux	Substitution d'un agent chimique cancérigène, mutagène, reprotoxique par un agent chimique qui ne l'est pas. Cette substitution peut être motivées par une demande d'une reconnaissance de MP.
Planifier la prévention (...)	Programmer des causeries ayant comme sujet l'AT.
Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle	Pour éviter la coupure d'une machine outils, mettre en place des carters de protection plutôt que d'imposer le port d'EPI.
Donner les instructions appropriées aux travailleurs	L'analyse d'un AT ou d'une MP peut montrer que la victime n'a pas compris les instructions. Ces dernières doivent être réexpliquées à la victime mais aussi aux autres salariés de manière que le message soit compris par tous.


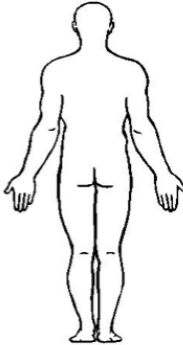
Support trame « analyse AT »

RAPPORT INCIDENT / ACCIDENT		
<input type="radio"/> SSS	<input type="radio"/> ASA	<input type="radio"/> AAA

Victime			
Nom:	Prénom:	Age:	Sexe:
Poste:	Type de contrat:	Date du contrat:	
Ancienneté dans l'entreprise:		Ancienneté dans le poste:	
Horaire en marche normale:		Dernière VM	

Habilitations et Formations		
Nécessaire au poste	En possession de la victime	Date de validité

Témoin		
Nom:	Prénom:	Poste:

INCIDENT / ACCIDENT		
Lieu (exacte):		
Date:	Jour de la semaine:	Heure:
<b>Lésion:</b>		
		<b>Nature de la lésion:</b> <input type="radio"/> Plaie légère <input type="radio"/> Contusion <input type="radio"/> Brûlure chimique <input type="radio"/> Brûlure thermique <input type="radio"/> Ercassement <input type="radio"/> Fracture <input type="radio"/> Luxation <input type="radio"/> Pénétration de corps étrangers: <input type="radio"/> Autres:
		<input type="radio"/> Plaie importante <input type="radio"/> Piqure Degré Degré <input type="radio"/> Sectionnement <input type="radio"/> Entorse <input type="radio"/> Douleur
<b>Conséquences:</b>		
Arrêt de travail:		SST
Hospitalisation:		Secours extérieurs
		Hôpital/Clinique
		Médecin
L'employeur a été prévenu le:		à:
Arbre des causes:	Oui/Non	Réurrence incident/accident:
<b>Participants à l'investigation:</b>		
<input type="radio"/> Victime	<input type="radio"/> Témoin	<input type="radio"/> Représentant du personnel:
<input type="radio"/> Employeur ou son représentant:		<input type="radio"/> Service HSE
		<input type="radio"/> Autre:

Descripti



**Faculté de Pharmacie – Master PRNT / IS –**

27 bd Jean Moulin – CS 30064 - 13385 Marseille cedex 05 - France  
Tél. : +33 (0)4 91 83 55 33 - [www.master-prnt.com](http://www.master-prnt.com)





Annexe VI : Support trame « analyse MP »

Rapport analyse demande de reconnaissance MP																										
<b>Salarie</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Nom :</td><td></td></tr> <tr><td>Prénom :</td><td></td></tr> <tr><td>Sexe :</td><td></td></tr> <tr><td>Poste :</td><td></td></tr> <tr><td>Date entrée entreprise :</td><td></td></tr> </table>	Nom :		Prénom :		Sexe :		Poste :		Date entrée entreprise :																
Nom :																										
Prénom :																										
Sexe :																										
Poste :																										
Date entrée entreprise :																										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Date de naissance :</td><td></td></tr> <tr><td>Age :</td><td></td></tr> <tr><td>Nationalité :</td><td></td></tr> <tr><td>Date aptitude médicale :</td><td></td></tr> <tr><td>Ancienneté dans l'emploi :</td><td></td></tr> </table>	Date de naissance :		Age :		Nationalité :		Date aptitude médicale :		Ancienneté dans l'emploi :																
Date de naissance :																										
Age :																										
Nationalité :																										
Date aptitude médicale :																										
Ancienneté dans l'emploi :																										
<b>Demande reconnaissance MP</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Date demande :</td><td></td></tr> <tr><td>Date analyse médicale :</td><td></td></tr> <tr><td>Date de reconnaissance :</td><td></td></tr> <tr><td>MP inscrit dans tableau CPAM:</td><td></td></tr> </table>	Date demande :		Date analyse médicale :		Date de reconnaissance :		MP inscrit dans tableau CPAM:																		
Date demande :																										
Date analyse médicale :																										
Date de reconnaissance :																										
MP inscrit dans tableau CPAM:																										
<b>Activités salarié</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 20%;">Période</th> <th style="width: 20%;">Poste occupé</th> <th style="width: 20%;">Tâches réalisés</th> <th style="width: 20%;">Exposition, source</th> <th style="width: 20%;">Moyens de prévention mis en œuvre</th> </tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	Période	Poste occupé	Tâches réalisés	Exposition, source	Moyens de prévention mis en œuvre																				
Période	Poste occupé	Tâches réalisés	Exposition, source	Moyens de prévention mis en œuvre																						
<p>Arbre de cause effectué (ou autre analyse similaire)    <input type="radio"/> Oui    <input type="radio"/> Non    Référence: _____</p> <p>Les moyens de préventions sont-elles jugées suffisantes au vu des connaissances actuelles?</p> <p>Décision employer:    Reconnaissance    Contestation    Cause contestation:</p>																										
<p><i>Si cette demande nécessite des actions, ces dernières sont enregistrées dans le suivi du plan d'action</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 70%;">Actions différées</th> <th style="width: 15%;">Délai</th> <th style="width: 15%;">Pilot</th> <th style="width: 10%;">Réalisation</th> </tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>		Actions différées	Délai	Pilot	Réalisation																					
Actions différées	Délai	Pilot	Réalisation																							