

Le 27 mars 2012

## GUIDE EXPLICATIF SUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**Institué en France il y a 10 ans ([décret n°2001-1016 du 5 Novembre 2001](#)), le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) est devenu l'outil clé de la démarche de prévention. Au-delà de l'obligation légale, cette démarche vise à réduire le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail des salariés.**

**Le document unique n'est pas qu'une formalité administrative de plus, son intérêt principal est d'être un véritable outil d'aide à la décision pour définir, hiérarchiser et organiser des actions de prévention (programme de prévention) pour éliminer ou réduire les risques identifiés.**

**Le rôle incontournable du DUER dans la conduite d'une démarche de prévention des risques a été renforcé par la loi de réforme sur les retraites qui a prévu la création, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour les salariés concernés, de fiches d'exposition à des facteurs de pénibilité. Le DUER est l'outil principal à disposition des entreprises pour identifier les situations de pénibilité, et c'est aussi dans une des annexes du DUER que doit se trouver la proportion de salariés exposés aux situations de pénibilité.**

### LA GENÈSE DU DOCUMENT UNIQUE : L'ÉVALUATION DES RISQUES

Aux termes de l'article L4121-1 du code du travail : « *Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Cette disposition est complétée par **9 principes généraux de prévention** qui doivent guider l'employeur dans sa démarche de prévention des risques professionnels ([art.L4121-2 CdT](#)) :

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- combattre les risques à la source
- adapter le travail à l'homme
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 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
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- donner des instructions appropriées aux travailleurs

Figurant au nombre de ces principes, **l'évaluation des risques constitue un élément clé de la démarche de prévention** : elle en est le point de départ et permet de choisir des actions appropriées et d'apporter réponses et solutions face à des risques déterminés.

La **formalisation de cette évaluation** passe par l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER) prévue à l'article R4121-1 CT.

**Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.**

### **LE DUER : ASPECTS JURIDIQUES**

#### **Quelles sanctions ?**

En cas de non respect de l'obligation de créer un DUER et de le mettre à jour, l'employeur s'expose à des sanctions pénales :

- 1500€ d'amende en cas d'absence de DUER ou de non mise à jour, 3000€ en cas de récidive ([art.R4741-1 CdT](#)) ;
- l'absence de DUER peut être retenue comme preuve d'une faute inexcusable de l'employeur et entraîner sa responsabilité, civile et/ou pénale, dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

 Si le DUER existe mais que l'employeur refuse délibérément de le communiquer à l'inspecteur du travail qui en fait la demande, l'employeur se rend coupable de délit d'obstacle ([art.L8114-1 CdT](#)), passible d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

#### **Quelle forme ?**

Le code du travail ne prévoit **pas de forme particulière** pour le DUER ; l'employeur a le choix de la forme et du support, écrit ou numérique (dans ce dernier cas, les obligations de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relatives à l'informatique et aux libertés devront être respectées).

En revanche, le résultat de l'évaluation des risques doit être, pour des raisons de cohérence, de commodité et de traçabilité, réuni dans un même document, d'où l'appellation « Document Unique ».

#### **Combien de DUER ?**

Aborder le document unique pour les entreprises de production cinématographique peut être difficile compte tenu des spécificités du secteur : des structures avec peu de permanents, le caractère éphémère des productions, la variété des métiers et des lieux d'exercices, la mobilité géographique, les rythmes de travail décalés ainsi que la multiplicité des employeurs sur un même lieu de tournage. Tous ces éléments peuvent complexifier l'évaluation des risques professionnels.

La production cinématographique est aussi confrontée à la **nécessité d'élaborer un document unique à chaque changement significatif des conditions de travail** (réponse du ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, JO Sénat 16/03/2006).

 Ainsi, concernant la **production d'un film**, un document unique doit être réalisé :

- . pour chaque nouveau tournage,
- . et pour chaque lieu de tournage si celui-ci se déroule en différents endroits (ex : tournage dans un studio, puis en extérieurs, puis en décors naturels).

Par ailleurs, il conviendra d'établir un DUER pour les **personnels permanents** de l'entreprise, qui ne sont pas rattachés à un film en particulier et qui exercent leur activité au siège social.

 Au vu de ces spécificités, le CMB propose une aide méthodologique adaptée aux entreprises du secteur, et va bientôt mettre en place un logiciel d'aide à la réalisation du DUER (voir plus bas).

### Quand mettre à jour le DUER ?

Le DUER n'est pas un document figé mais un **document qui vit**. L'employeur doit en effet le mettre à jour (art.R4121-2 CdT) :

- au moins une fois par an,
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (ex : modification de l'outillage, changement d'un produit ou d'un équipement de travail, modification des cadences de travail...),
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation du risque dans une unité de travail est recueillie (ex : identification d'un nouveau risque).

 Il est donc important de **dater** le DUER et d'indiquer la nature de la mise à jour (parmi les 3 précitées).

### Qui peut consulter le DUER ?

Le DUER est tenu à la disposition ([art.R4121-4 CdT](#)) :

- des salariés (depuis le [décret n°2008-1347 du 17/12/2008](#)) ;
- du CHSCT de l'entreprise, si celle-ci en a un ;
- des délégués du personnel, si ceux-ci existent ;
- du médecin du travail (pour les DUER établis pour les productions de films, il s'agira du CMB en ce qu'il a compétence nationale pour le suivi de la santé au travail des intermittents du spectacle) ;
- de l'inspection du travail ;
- des services de prévention de la Sécurité Sociale (dont les [Carsat](#)) ;
- des organismes de prévention des risques professionnels ([Anact](#)).

S'agissant des salariés, ils doivent être informés des modalités de consultation du DUER (lieu où il est mis à disposition, personne référente et coordonnées, etc) via un **affichage** suffisamment visible sur les lieux de travail (notamment là où est affiché le règlement intérieur de l'entreprise s'il en existe un, l'établissement d'un règlement intérieur étant obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus).

 Le simple affichage est insuffisant. En effet, les salariés doivent **en outre être informés**, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, des risques pour leur santé et leur sécurité (art.R4141-3-31 CdT).

Parmi les éléments d'information à dispenser, figurent les modalités d'accès au DUER et les mesures de prévention des risques qui ont été identifiés dans le DUER.

## Qui rédige le DUER ?

L'obligation de transcription des résultats de l'évaluation des risques professionnels incombe à **l'employeur ou à son délégataire de pouvoirs en la matière**. L'employeur (ou son délégataire) est donc seul responsable du DUER, même s'il en confie la rédaction à un chargé de sécurité ou à toute autre personne qu'il estime compétente pour le faire (mais qui n'a pas reçu délégation de pouvoirs en la matière).

D'où la nécessité de rédiger une délégation écrite explicite afin de prouver l'existence d'une telle délégation. **Aucun formalisme particulier** n'est exigé pour établir une délégation. Même si l'écrit est fortement conseillé, il n'est nullement indispensable et, a contrario, l'existence d'un écrit sera insuffisante pour établir la réalité et la validité d'une délégation. Elle sera appréciée au cas par cas.

 Aucun texte réglementaire ne prévoit ni n'organise la délégation de pouvoir qui est une construction purement jurisprudentielle. Toutefois, la jurisprudence n'autorise l'employeur à transférer ses pouvoirs - et ainsi ses responsabilités, notamment sur le plan pénal – qu'à une personne dotée de la **compétence et des moyens suffisants pour les assumer**. **L'ancienneté dans le métier** sera également un critère d'appréciation pour les juges.

Dans le domaine du cinéma, une délégation de pouvoir ne pourrait être envisagée comme recevable, au regard de la jurisprudence, qu'à l'égard du **directeur de production**.

### Conditions de validité de la délégation :

- le délégataire est une personne qui doit accepter cette fonction et être informé des conséquences en termes d'obligations et de responsabilités
- le délégataire peut être soit un salarié de l'entreprise (désignation nominale écrite), soit une personne extérieure (précision dans le contrat)
- l'objet de la délégation doit être aussi précis que possible
- **il ne peut pas y avoir plusieurs délégations concernant le même domaine**
- **le rôle et les responsabilités du délégataire doivent être connus de tous**
- la délégation doit être formulée en termes d'organisation :
  - de la production : conception, méthodes, matériel, fournisseurs ;
  - du personnel : embauche des salariés, formation...
  - de la gestion : crédits et budgets
- la délégation doit être permanente (dans les limites de durée de la production ou des fonctions concernées)
- **le délégataire doit être pourvu de l'autorité nécessaire :**
  - donner des ordres et les faire respecter
  - sans intermédiaire hiérarchiquement supérieur
  - posséder le pouvoir de sanctions disciplinaires
- **le délégataire doit être pourvu de la compétence nécessaire** résultant de ses qualités personnelles, de sa formation et de son expérience professionnelle. Il doit posséder les connaissances techniques et réglementaires adéquates.
- **le délégataire doit être pourvu des moyens nécessaires pour mener son action :**
  - moyens matériels et humains (achats, locations, personnel)
  - pouvoir financier ou procédure rapide de mise à disposition de moyens
  - autonomie de décision
- la délégation de pouvoir **n'exonère pas systématiquement le chef d'établissement** des poursuites éventuelles

## ÉTAPES DE RÉALISATION DU DUER

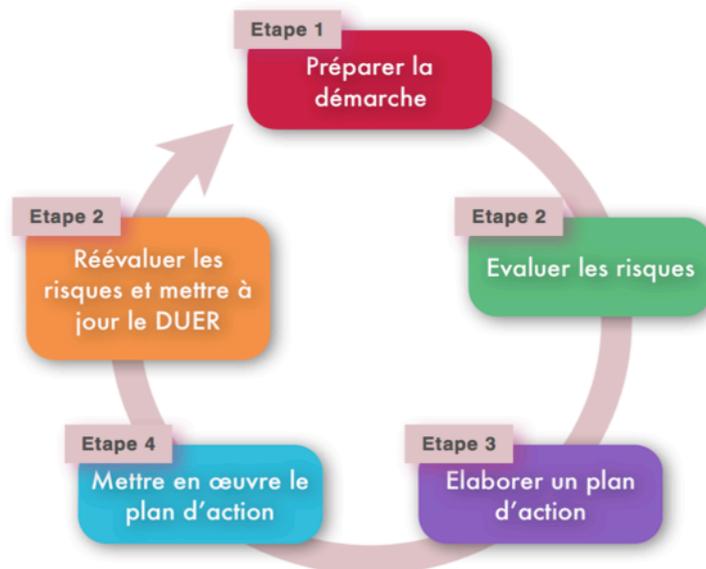
Comme indiqué plus haut, le DUER participe d'une démarche de prévention des risques qui, pour être efficace, doit être **vivante et dynamique**.

En effet, la transcription de l'évaluation des risques dans un document n'est **pas une fin en soi** : doivent également figurer les actions de prévention mises en œuvre et restant à mettre en œuvre, pour que l'employeur sache quel plan d'actions mettre en place pour améliorer sans cesse la prévention des risques. Chaque fois qu'un nouveau risque apparaît, le DUER s'enrichit. Idem lorsqu'une action de prévention est mise en place : elle vient réduire ou supprimer un risque existant, mais peut en générer de nouveaux (ex : l'utilisation d'un chariot élévateur pour éviter la manutention manuelle ; l'introduction d'un tel engin motorisé entraîne des risques pour la circulation des piétons et le conducteur du chariot).

Ce processus dynamique doit se dérouler en **cinq étapes** :

- préparation de la démarche,
- évaluation des risques (transcription dans le DUER),
- élaboration d'un programme d'actions (transcription dans le DUER),
- mise en œuvre des actions,
- réévaluation des risques à la suite de la mise en œuvre de ces actions (mise à jour du DUER).

### Les 5 étapes de la démarche d'évaluation des risques professionnels



### **Etape 1 : préparer la réalisation du DUER**

Pour bien préparer la réalisation du DUER, il convient d'abord de bien s'entourer : de personnes et de documents existants.

#### ➤ **Echanges d'informations :**

S'agissant des personnes, il faut avoir à l'esprit que l'évaluation des risques est une démarche collective. L'expérience, le savoir-faire et les connaissances des salariés sont une information précieuse pour une meilleure prise en compte de la réalité du travail, d'autant que la personne en charge de la réalisation du DUER ne peut pas tout connaître de cette réalité car il n'occupe pas tous les postes de travail en même temps.

 Dans le cadre d'une production cinématographique, cet échange d'information aura lieu en période de préparation, à l'occasion d'une **réunion entre les chefs de poste**, sur la base du plan de travail. Il s'agira de regarder ce **plan de travail avec une approche « risques »**.

#### ➤ **Rassemblement de documents :**

Plusieurs sources d'information peuvent guider la réalisation du DUER :

- le registre des accidents du travail survenus dans l'entreprise,
- les statistiques Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la branche Audiovisuel, communiquées chaque année par la CNAMTS (disponibles auprès du CCHSCT Cinéma), qui donnent un indicateur des risques les plus courants et sur lesquels il convient dès lors d'être particulièrement vigilant,
- la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail (si elle existe), consignait les risques professionnels et les salariés exposés à ces risques,
- les fiches d'aptitude des salariés intermittents, qui peuvent indiquer certaines réserves,
- la DG20 (disponible sur le site du CCHSCT Cinéma), qui liste une série de recommandations à suivre en matière d'hygiène et de sécurité dans le cadre d'un tournage,
- les fiches de données de sécurité (FDS) qui sont en principe jointes aux produits chimiques utilisés lors d'un tournage (colles, peintures, vernis...),
- la notice d'instruction accompagnant chaque machine achetée ou louée,
- le registre de sécurité concernant les vérifications de tous les appareils ou machines soumis à vérification ;
- le registre des observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail,
- la déclaration de chantier élaborée en amont de la construction de décors et du tournage,
- les certifications ou attestations dont certains salariés doivent justifier pour l'exercice de leur mission (permis CACES, diplôme électricien, FIMO ou FCOS, artificier...).

D'autres documents mettront en avant des mesures de prévention déjà mises en place dans l'entreprise :

- les autorisations délivrées par l'employeur à certains salariés pour l'exercice de leurs missions (habilitation électrique, autorisation de conduite),
- les consignes de sécurité incendie,
- le règlement intérieur pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### ➤ **Définir les unités de travail :**

L'évaluation des risques doit concerner toutes les unités de travail. Pour ce faire, il est nécessaire de procéder à un découpage en unités de travail regroupant des postes ayant des conditions homogènes d'exposition aux risques.

 Pour une production cinématographique, les unités de travail peuvent se définir sur le critère du **corps de métier** : administration/régie ; réalisation ; son ; prises de vues ; électricité ; machinerie ; maquillage ; coiffure ; costumes ; post-production...

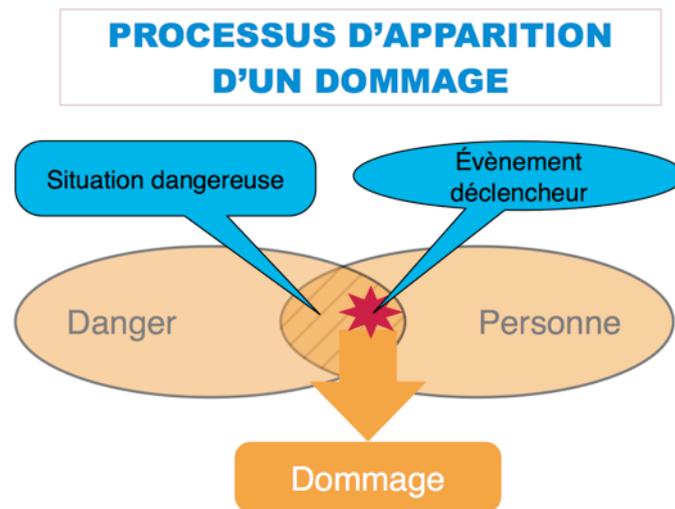
### Etape 2 : évaluer les risques

L'évaluation des risques, ou plutôt des situations dangereuses, se fera en deux étapes pour chaque unité de travail :

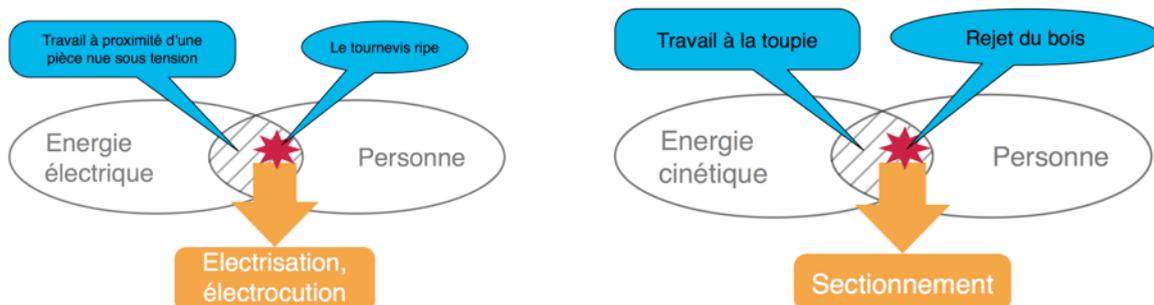
- l'identification des situations dangereuses, c'est-à-dire reconnaître la capacité d'un équipement ou d'une substance utilisée pour le travail, ou d'une méthode de travail, à causer un dommage pour la santé, l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
- l'analyse des risques associés à ces situations dangereuses, c'est-à-dire étudier les conditions d'exposition des travailleurs aux situations dangereuses.

Il faut donc :

- **repérer les situations dangereuses** : observer les postes de travail, connaître les méthodes de travail produits et équipements utilisés (on tiendra compte du travail RÉEL et non pas du travail théorique ou du travail tel qu'il est perçu par le salarié) ;
- **associer un risque à chaque situation dangereuse** (ex : Situation dangereuse : travail sur écran / Risque : trouble musculo-squelettique) ;
- **analyser le risque** : estimer sa fréquence et sa gravité et le classer dans la hiérarchie des risques en croisant ces deux facteurs.



Exemples :



Il faudra **tenir compte des mesures de prévention existantes** pour chaque risque afin de pondérer l'estimation des facteurs fréquence et gravité. Cette estimation peut se faire comme suit :

<b>GRAVITÉ</b>	
La gravité renvoie à l'importance des conséquences de l'accident si celui-ci se produit	
1. bénin	AT* sans arrêt de travail
2. sérieux	AT* avec arrêt de travail mais sans séquelles
3. grave	AT* ou maladie avec séquelles
4. très grave	AT* avec arrêt de travail long avec possibilité de séquelles (même légères), ou décès

\*AT = Accident du Travail

Exemples :

1. bénin : coupure légère, hématome, bosse
2. Sérieux : foulure, lombalgie, intoxication légère
3. Grave : fracture, allergie, coupure profonde
4. Très grave : perte visuelle, perte auditive, paralysie

<b>FRÉQUENCE</b>	
La fréquence renvoie à la probabilité que l'accident ou l'incident se produise	
1. rare	Très improbable (exposition de l'ordre d'une fois par an)
2. peu fréquent	Possible mais assez improbable (exposition de l'ordre d'une fois par mois)
3. fréquent	Probable (exposition de l'ordre d'une fois par semaine)
4. très fréquent	Très probable voire inévitable (exposition quotidienne ou permanente)

En fonction des degrés de gravité et de fréquence, les risques seront hiérarchisés en 3 niveaux d'importance :

Gravité des dommages

4. très grave				
3. grave				
2. sérieux				
1. bénin				
Fréquence d'exposition	1. rare	2. peu fréquent	3. fréquent	4. très fréquent

<b>RISQUE FORT</b> Priorité 1
<b>RISQUE MOYEN</b> Priorité 2
<b>RISQUE FAIBLE</b> Priorité 3

 Les risques sont généralement classés par **grandes familles** :

- . Risque sonore (bruit)
- . Risque de chute de hauteur
- . Risque de chute de plain-pied
- . Risque lié aux effondrements et aux chutes d'objets
- . Risque lié aux circulations internes
- . Risque lié à l'activité physique

- . Risque lié à l'éclairage
- . Risque électrique
- . Risque lié aux équipements de travail et aux accessoires (dont costumes, agrès, armes...pour les artistes)
- . Risque lié à la manutention manuelle
- . Risque lié à la manutention mécanique
- . Risque chimique (dont CMR et cosmétique)
- . Risque biologique / hygiène
- . Risque routier
- . Risque lié à la charge mentale
- . Risque lié au stress
- . Risque lié au travail sur écran
- . Risque lié à l'organisation du travail
- . Risque lié au travail à l'étranger
- . Risque lié à la plongée
- . Risque lié à la présence d'animaux
- . Risque incendie

La liste peut bien entendu être complétée par des risques spécifiques liés aux contraintes de tournage : conditions climatiques, explosions, rayonnements ionisants, etc.

 Le CMB et la Commission nationale de la sécurité du CNPS ont élaboré des fiches pratiques sur ces risques (voir plus bas).

### **Etape 3 : élaborer un programme d'actions**

La hiérarchisation des risques permet de donner des **niveaux de priorité d'actions** de prévention à mettre en place. Les priorités doivent être adaptées en fonction des contraintes de l'entreprise :

- **Priorité 1** : à traiter immédiatement ;
- **Priorité 2** : à traiter d'ici la moitié du tournage ;
- **Priorité 3** : à traiter d'ici la fin du tournage.

Les actions de prévention ont pour but de rechercher des solutions pour **éliminer ou réduire** le risque, en respectant l'ordre suivant des principes généraux de prévention :

- supprimer totalement le risque,
- si la suppression totale n'est pas possible, réduire le risque :
  - o d'abord par la mise en place de mesures de protection collective,
  - o et par la remise d'équipements de protection individuelle si les mesures de protection collective ne peuvent être utilisées pour protéger pleinement le salarié.

Voici quelques exemples d'actions de prévention pouvant être mises en place sur un tournage :

- supprimer le risque : utiliser des produits à l'eau dans la Décoration en lieu et place des produits chimiques ; supprimer les cascades pouvant être remplacées par des effets de prises de vues ;
- réduire le risque par des mesures de protection collective : louer des machines à bois équipées d'aspirateurs de poussières ;
- si les protections collectives ne peuvent être utilisées, prévoir des équipements de protection individuelle : harnais de sécurité pour le travail en hauteur.

 Bien souvent, **l'information et la formation délivrée aux travailleurs sur les dangers potentiels** auxquels ils sont exposés sera à même de réduire un grand nombre de risques potentiels. Or les articles L4141-1 et L4141-2 CT imposent à l'employeur d'organiser une information et une formation pratique relative à la sécurité aux travailleurs. Cette formation générale complète les formations spécifiques nécessaires pour certains métiers (CACES, maniement d'explosifs, etc).

La présence d'un salarié ayant suivi la formation de **SST** (Sauveteur Secouriste du Travail) est également très utile pour prévenir l'apparition des risques, d'autant que sa présence est obligatoire lorsque des travaux dangereux sont réalisés (ces travaux dangereux sont listés dans l'[arrêté du 19 mars 1993](#) relatif au plan de prévention ; en pratique, le tournage d'un film comportera au moins un de ces travaux dangereux et la présence d'un salarié SST sera donc obligatoire).

Des **outils de suivi** du programme d'actions seront mis en place (planning d'action, indicateurs de progression) et des **personnes nommément désignées** pour mettre en place ces actions dans chaque unité de travail et veiller à leur respect (sur un tournage, il s'agira des chefs de poste qui rendront compte au directeur de production).

#### **Etape 4 : réévaluer les risques et les actions**

Le DUER s'inscrit dans une **démarche d'amélioration continue**.

Ainsi, dès lors que les actions engagées conduisent à des changements techniques ou organisationnels et génèrent de nouveaux risques, il convient de procéder à une nouvelle évaluation des risques et d'enclencher à nouveau le processus de la démarche de prévention.

On rappellera que le DUER doit être mis à jour tous les ans et à chaque changement important des conditions de travail.

### **POUR VOUS AIDER À RÉALISER LE DUER**

#### **Outil n°1 : un modèle de trame pour le DUER**

Figure en annexe du présent document une trame pour la réalisation du Document Unique.

Elle liste les différents chapitres qui doivent être renseignés avant de rédiger la partie centrale du DUER.

#### **Outil n°2 : un accompagnement personnalisé**

Au vu des spécificités du secteur des spectacles (voir plus haut), le CMB propose une **aide méthodologique adaptée aux entreprises du secteur**, notamment les entreprises de production cinématographique, pour les accompagner à réaliser ou à mettre à jour le Document Unique.

Un formulaire de demande d'action en milieu de travail est téléchargeable sur le site du CMB dans l'espace contact (<http://www.cmb-sante.fr/>).

Un IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) dépendant du CMB et au fait des spécificités du secteur, pourra dès lors venir dans les locaux de l'entreprise et sur ses lieux de travail pour établir une méthodologie d'accompagnement dans la réalisation du DUER (planning de travail, identification des interlocuteurs à même de participer à l'élaboration du DUER, aide à l'évaluation des risques, etc).

### **Outil n°3 : des fiches de risques et de mesures de prévention spécifiques aux métiers du spectacle**

Pour aider les entreprises de spectacle à identifier les situations dangereuses et établir un plan d'actions, le CMB a réalisé, sous l'égide de la Commission Sécurité du CNPS (Conseil National des Professions du Spectacle), une série de **fiches pratiques** décrivant, pour les **techniciens** du spectacle d'une part, et pour les **artistes** d'autre part, les situations dangereuses fréquemment rencontrées dans le spectacle vivant et enregistré, pour chaque grande famille de risques listées ci-dessus.

Chaque situation dangereuse est complétée par une liste d'actions de prévention concrètes pouvant être mises en place dans notre secteur, au regard de la spécificité de celui-ci.

Les fiches relatives aux Techniciens sont déjà disponibles sur le site du CMB à l'adresse suivante :

[http://www.cmb-sante.fr/prevention-pratique\\_espace-pratique\\_910.html#fiches%20risques](http://www.cmb-sante.fr/prevention-pratique_espace-pratique_910.html#fiches%20risques)

Elles seront rejointes dans les prochaines semaines par les fiches relatives aux Artistes.

### **Outil n°4 : outil (générique) d'aide à la réalisation du DUER**

Des outils de réalisation du DUER existent déjà depuis plusieurs années. Elaborés par des organismes de prévention multi-sectoriels, ils sont de portée générique et pas nécessairement adaptés à la réalité des métiers du spectacle.

Ils demeurent néanmoins une base de travail concrète pour réaliser son DUER (notamment pour les personnels permanents travaillant à l'année dans les bureaux d'une entreprise de production), dans l'attente de l'outil spécifique aux métiers et entreprises du spectacle que le CMB est en train de mettre en place (cf ci-après).

L'outil le plus efficace semble être la **Grille d'évaluation de l'INRS** destinée aux entreprises de moins de 50 salariés (« grille DIGEST »). Cet outil permet de positionner l'entreprise sur 10 sujets clés qui couvrent tous les domaines de la prévention technique, organisationnelle et managériale. Il permet de faire un état de lieux de la pratique de l'entreprise, en le codifiant de « mauvais » à « très bon ». L'outil permet aussi d'identifier les marges de progrès avec des propositions d'amélioration permettant de passer au niveau supérieur. Il peut être également utilisé à intervalle régulier pour un suivi des actions engagées.

Grille « DIGEST » :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/outils.html?refINRS=outil34>

Des fiches et guides pratiques sur le thème de l'identification et l'évaluation des risques sont également disponibles sur le site de l'Anact ([www.anact.fr](http://www.anact.fr)) et sur le site [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr).

### **Outil n°5 À VENIR (fin 2012-début 2013) : le DUER spécifique au spectacle**

Pour le futur, le CMB travaille sur un **logiciel d'aide au DUER qui sera proposé à toutes les entreprises du spectacle**. Ce logiciel se construit avec un travail d'analyse de terrain et avec la validation des partenaires sociaux du spectacle (Conseil de Gestion des Intermittents du CMB, CCHSCT du cinéma).

Ce logiciel permettra aux entreprises de spectacle de réaliser leurs DUER en procédant par étape, en répondant à une série de questions concrètes renvoyant aux situations dangereuses présentes (ou non) sur le lieu de travail.

Un des objectifs poursuivis par le CMB est de faire en sorte que ce questionnaire soit rapidement rempli et facilement compréhensible, afin de répondre aux contraintes de temps et de moyens humains typiques dans les entreprises de spectacle, quand il s'agit de réaliser un DUER pour un tournage ou un spectacle vivant.

Ce questionnaire mettra en exergue les **facteurs de pénibilité** recensés par l'article D4121-5-1 CT issu de la réforme sur les retraites. Ces facteurs de pénibilité doivent être retranscrits dans une fiche d'exposition propre à chaque salarié (voir modèle en annexe) qui devra être transmise au médecin du travail, et ce, dans le but de favoriser une meilleure traçabilité des expositions et permettre le cas échéant au salarié de bénéficier d'une retraite anticipée.

***Outil n°6 : et comme toujours... le CCHSCT Cinéma reste à l'écoute et au service des entreprises et des salariés du secteur***

Le CCHSCT Cinéma, par le biais de son secrétariat et du Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité, sont à la disposition des entreprises et de leurs salariés pour répondre à toute question relative à l'hygiène et à la sécurité et notamment sur le DUER.

**Le Délégué a en outre été récemment habilité IPRP**, et ce, afin de répondre aux exigences de la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail qui prévoit qu'à défaut de salariés compétents dans l'entreprise pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels (ce qui peut être le cas dans notre secteur en l'absence de salarié SST sur le tournage), l'employeur peut faire notamment appel aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (article L4644-1 CT).



**2<sup>e</sup> onglet : Grille d'évaluation des risques professionnels et programme d'actions**

**Unité de travail : .....**

Situation dangereuse	Risque	Facteur de pénibilité ?	Evaluation			Mesures de prévention existantes	Programme d'actions		
			Fréquence	Gravité	Priorité		Mesures à mettre en place	Délai de réalisation	Référent
<i>Câbles au sol dans les passages</i>	<i>Chute</i>	<i>Non</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>Niveau 2</i>	<i>Aucune</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Protection par des passes câble</i></li> <li>- <i>Distribution des câbles en dehors des passages</i></li> </ul>	<i>... jours</i>	<i>M. Mme.....</i>

**Nombre de personnes exposées à des facteurs de pénibilité : .....**

**3e onglet : Fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité**

**À REMPLIR POUR CHAQUE SALARIÉ EXPOSÉ À UN FACTEUR DE PÉNIBILITÉ**

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification, des conditions d'exposition.

Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L4121-3-1 du code du travail, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

<b>Nom du salarié exposé :</b>	<b>Prénom du salarié exposé :</b>	<b>Unité de travail concernée (source DUER) :</b>	<b>Poste ou emploi occupé :</b>

Facteurs de risques (énumérés à l'article D. 4121-5-1 CT)	Exposition		Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, évènements particuliers (résultats de mesurage, etc.)
	Non	Oui	Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux / Poussières / Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

\* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail

Fiche initiale :    OUI                       NON   
 Mise à jour :        OUI                       NON                       Si oui, mise à jour n° .....

<b>Entreprise :</b>	<b>Nom et Prénom du signataire :</b>	<b>Fonction du signataire :</b>	<b>Signature :</b>

Fait à ..... le .....

**4e onglet : Attestation de présence à la formation générale à la sécurité et au DUER**

**À METTRE À JOUR CHAQUE FOIS QUE NÉCESSAIRE**

**FORMATION GÉNÉRALE À LA SÉCURITÉ**  
 +  
**DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES**

Date de la session de formation / information : .....

Responsable(s) de la session : .....

SALARIÉ / STAGIAIRE	SIGNATURE