

Le Code du Travail définit l'obligation, pour tout employeur, **sans seuil minimal d'effectif salarié**, de rassembler dans un document unique (classeur, dossier...) les résultats de l'évaluation des risques professionnels. Ce document doit a minima être **révisé une fois par an**, et il doit donner lieu chaque année à l'**élaboration d'un programme de prévention** (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail). Pensez notamment à l'actualiser ou l'enrichir en cas d'accident ou d'incident.

La circulaire d'application de cette mesure précise que cette démarche doit associer les salariés et leurs représentants, et se baser sur une analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectuent concrètement les salariés). L'objectif est un inventaire exhaustif des risques, c'est-à-dire des possibilités d'atteintes à la santé des salariés du fait du travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil de prévention des risques professionnels intéressant, qui permet de se poser des questions sur l'organisation de l'activité, à partir de l'expérience qu'en ont les salariés, et de trouver parfois des solutions simples et adaptées permettant de limiter l'exposition à ces risques.

## Pour aller loin

♦ Fiches pratiques "Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale"

<https://chorum.fr> > Accompagnement SQVT > Ressources

## LA DEFINITION DES "UNITÉS DE TRAVAIL" PRÉVUES DANS LE DUERP

Les entreprises (associations, clubs, sociétés, etc.) ayant commencé à réaliser leur DUERP ont identifié **des unités de travail liées aux grandes familles de métiers** :

- ▶ personnel administratif ;
- ▶ emplois liés aux services (cuisine, gardiennage, ménage...) ;
- ▶ éducateurs sportifs.

Dans certaines entreprises, les éducateurs sportifs ont eux-mêmes été répartis dans plusieurs unités de travail :

- ▶ éducateurs sportifs intervenant en extérieur / à l'intérieur ;
- ▶ séparation de certaines activités ayant des risques spécifiques, par exemple encadrants nautiques.

L'objectif de la définition d'unités de travail est de constituer des groupes de salariés suffisamment homogènes pour avoir des situations de travail proches et des risques professionnels communs.

## LES POINTS D'APPUI DES ENTREPRISES

Pour réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels, les entreprises disposent de points d'appui qui peuvent les aider. Dans les entreprises de plus de sept salariés équivalent temps plein (ETP) ayant procédé à l'élection de **représentants du personnel** (DP à partir de 7 ETP, CHSCT à partir de 50), les échanges avec ceux-ci sont une ressource importante :

- ▶ pour la réalisation du DUERP ;
- ▶ pour un échange autour du DUERP dont la rédaction a été pilotée par le directeur (dans les grosses structures)...

Dans toutes les entreprises, l'évaluation des risques pourra être faite **avec la participation et l'avis des salariés**, surtout ceux présents de façon importante au sein de l'entreprise, sur de grands temps partiels ou du temps plein.

Enfin, il peut être recouru à des aides extérieures :

- ▶ les partenaires sociaux de la branche, syndicats d'employeurs (CNEA et CoSMoS), organisations syndicales de salariés, les réseaux (FFCO, CROS/CDOS, Fédération Profession Sport et Loisirs...) pour un accompagnement ;
- ▶ le **service de santé au travail** (médecine du travail) pour la réalisation du DUERP et la mise en œuvre d'actions de prévention, notamment grâce à la réalisation de la **fiche d'entreprise**.

Par exemple, dans une association, la fiche d'entreprise réalisée par le service de santé au travail a permis d'identifier des pistes d'action prioritaires :

- ▶ évaluation du bruit dans les gymnases ;
- ▶ remplacer les locaux en préfabriqué par des locaux en « dur ».

Ces éléments peuvent appuyer les demandes faites par l'entreprise auprès de la collectivité territoriale responsable de ces locaux et équipements. Au-delà, la fiche d'entreprise établit une liste de risques identifiés (risques physiques liés aux ambiances sonores, risques infectieux liés aux contacts avec les adhérents, risques liés à des postures, à de la manutention manuelle de charges, au travail sur écran, aux déplacements, risques d'accidents...), et fait le point sur certaines mesures de prévention déjà en place. Ces éléments peuvent être repris dans le DUERP.

A partir des travaux menés par plusieurs associations, nous proposons ici un exemple de tableau permettant la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il n'y a aucune obligation quant à la forme du DUERP. Celui-ci peut être réalisé sur un tableur, sur ordinateur, ou sur un cahier, de façon manuscrite. Il doit être tenu à disposition des salariés.

Unité de travail	Risques professionnels identifiés	Modalités d'exposition Situations de travail	Estimation de l'importance du risque	Mesures de prévention déjà en place	Plan d'actions	Nombre de salariés concernés
Educateurs sportifs	Risques liés à l'activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>les activités sportives peuvent être cause d'accidents, de chutes, de blessures ;</li> <li>le travail le week-end et en soirée peut provoquer des situations de fatigue.</li> </ul>	Inscrire ici des éléments synthétiques décrivant les situations de travail dans lesquelles les salariés peuvent être exposés aux risques identifiés.  <i>Ex. : Risques liés au manque d'entretien des locaux pour les encadrants sportifs.</i> > voir fiches B et C	Dans cette colonne, il est possible d'identifier par exemple simplement deux niveaux de risques : ► faible ; ► important.  Cette évaluation peut se faire à partir d'un échange avec les délégués du personnel, s'ils existent, ou les salariés concernés.	Inscrire ici les actions déjà mises en place qui contribuent à la prévention des risques identifiés.  <i>Ex. : Information des encadrants lors de l'embauche sur les consignes de sécurité liées au poste, participation de l'association aux visites de la commission sécurité de la collectivité, affichage de consignes dans les locaux, identification des interlocuteurs des services techniques.</i> > voir fiches B et C	Indiquer ici les actions complémentaires aux mesures de prévention déjà en place, décidées à la suite de la rédaction du DUERP, en précisant le responsable de l'action et le calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.  Si le risque évalué est important, des mesures doivent être prises dans le cadre du plan d'action annuel.	
	Risques liés aux locaux et au matériel (état et entretien)					
	Risques liés à la manutention de matériel					
	Risques liés au transport					
	Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement					
Salariés administratifs	Risques liés aux locaux (état et entretien)					
	Risques liés à la charge de travail					
	Risques de tensions internes					
	Risques liés à des tensions avec les usagers					
	Risques liés aux trajets et déplacements					

Une précision quant à la colonne « Estimation de l'importance du risque » : la cotation n'est pas une obligation dans le cadre de la réalisation du DUERP. Elle ne constitue, si elle est utilisée, qu'un moyen d'aide à la décision. C'est pourquoi une simple cotation « risque faible / risque important » peut suffire.

Animées par des éducateurs sportifs diplômés (BE, BP JEPS, diplômes de STAPS, CQP, qualifications inscrites au RNCP...), les activités sportives s'adressent à différents publics (enfants, adultes, personnes en situation de handicap), pour une pratique sportive régulière ou occasionnelle, voire multisports.

En 2012, CIDES a réalisé une enquête auprès d'entreprises de la branche du Sport, à la demande de la CPNPHSVS, commission paritaire chargée des questions de santé et sécurité au travail, mise en place par la CCN Sport. Dans les entreprises ayant participé à l'étude, on rencontre deux types de profils d'éducateurs sportifs.

Pour certains éducateurs sportifs, il s'agit d'un second emploi, accessoire. Ces salariés n'exercent cette activité que quelques heures par semaine.

D'autres éducateurs sportifs y consacrent l'essentiel de leur activité. Ils sont à temps plein ou proche du temps plein, parfois en travaillant dans plusieurs entreprises.

## L'ORGANISATION DES ACTIVITES SPORTIVES : ZOOM SUR LES CLUBS OMNISPORTS

### Le rôle des présidents de section dans les clubs omnisports

Dans les clubs omnisports, les activités sportives sont organisées dans le cadre de sections animées par des bénévoles. Ce sont eux qui définissent le projet associatif pour la discipline sur laquelle ils interviennent. Ils participent parfois à l'animation des activités sportives, en appui aux éducateurs sportifs salariés.

Ces responsables de sections, qui fonctionnent seuls (président) ou à plusieurs (président, trésorier, secrétaire...), encadrent l'activité des éducateurs sportifs, en terme de fonctionnement et d'organisation de leur activité.

Par ailleurs, ils peuvent prendre en charge les inscriptions des adhérents, en début d'année, de façon plus ou moins importante selon les entreprises et les sections. Ils peuvent avoir des relations de « premier niveau » avec les gestionnaires d'équipement, notamment avec les gardiens, pour des questions liées par exemple à l'entretien de ces équipements.

### Le rôle des éducateurs sportifs salariés

Les éducateurs sportifs salariés encadrent les activités sportives, sous la responsabilité et en lien avec les responsables de sections.

Dans certaines entreprises, ils peuvent participer à la prise en charge des inscriptions, par exemple sur des heures se substituant aux heures de pratique sportive en septembre.

Ils peuvent également avoir des relations de « premier niveau » avec les gestionnaires d'équipements.

Il est possible de s'appuyer sur les fiches de postes pour identifier l'ensemble des tâches réalisées par les salariés.

## LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES PRATIQUES DE PREVENTION DES ENTREPRISES

Les éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée par CIDES en 2012, à la demande de la CPNPHSVS, commission paritaire chargée des questions de santé et sécurité au travail, mise en place par la CCN Sport.

Les principaux risques identifiés pour les salariés encadrant des APS	Les pratiques de prévention des entreprises pour les salariés encadrant des APS
<b>Cadrage général de la prévention</b> Les entreprises mettent en place différents moyens d'action pour agir de façon préventive sur les risques professionnels : <ul style="list-style-type: none"><li>► mise en place de fiches de poste fournies aux salariés lors de l'embauche ;</li><li>► échanges réguliers avec les représentants du personnel (DP ou CHSCT) ;</li><li>► rédaction d'un règlement intérieur avec les représentants des salariés et envoi à tous les salariés (obligatoire dans les structures de plus de 20 ETP)...</li></ul>	
<b>Organisation du travail, soutien des collègues et de l'encadrement</b> Les modes d'organisation du travail comportent pour les éducateurs sportifs des facteurs « protecteurs », notamment en termes d'autonomie (possibilité de prendre des décisions sur l'activité que l'on gère) et de soutien de la part des bénévoles et quand elle existe de l'équipe administrative. L'autonomie et le soutien sont des facteurs de protection vis-à-vis des risques psychosociaux.	

Les principaux risques identifiés pour les salariés encadrant des APS	Les pratiques de prévention des entreprises pour les salariés encadrant des APS
<p><b><u>Risques liés à l'encadrement des APS</u></b></p> <p>Il s'agit tout d'abord des risques directement liés à la pratique de l'activité (qui peut provoquer des blessures telles que fracture, entorse...), par exemple en parant les usagers.</p> <p>On peut également inclure dans cette catégorie les risques liés à la charge de travail et aux horaires, notamment à la fatigue due au travail le week-end (compétitions) et en soirée (jusqu'à 23 heures pour des séances de pratique sportive).</p>	<p><b><u>Prévention des risques liés à l'encadrement des APS</u></b></p> <p>Les actions mises en place pour prévenir les risques liés à l'activité sont nombreuses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ formation initiale (BE, BP JEPS, STAPS, CQP...);</li> <li>▶ trousses de secours à disposition;</li> <li>▶ moyens de communication en cas de problème;</li> <li>▶ formations « PSC1 » ou « défibrillateur »;</li> <li>▶ procédures d'accueil des nouveaux salariés...</li> </ul>
<p><b><u>Risques liés aux locaux et au matériel</u></b></p> <p>Les locaux sont en général mis à disposition par les collectivités territoriales, et diversement entretenus (« On voit de tout », selon une directrice d'association). Dans la plupart des cas, l'entretien matériel et d'hygiène des locaux est pris en charge par la collectivité territoriale. Il est parfois à la charge de l'entreprise.</p> <p>L'achat et l'entretien du matériel sont en général à la charge de l'entreprise, sauf parfois certains équipements (paniers de basket, cages de but...). Le manque d'entretien peut être une cause d'accidents.</p>	<p><b><u>Prévention des risques liés aux locaux et au matériel</u></b></p> <p>Les entreprises prennent en charge une veille sur l'état des locaux et une attention aux problèmes d'entretien, en général assurées par les utilisateurs, éducateurs salariés et bénévoles responsables de sections.</p> <p>Des relations sont en place avec les services techniques des collectivités territoriales, pour la prise en charge des problèmes.</p> <p>Lors de l'embauche de nouveaux salariés, certaines entreprises organisent une visite des lieux de pratique sportive pour ceux-ci, avec lecture des consignes de sécurité quand elles existent.</p>
<p><b><u>Risques liés à la manutention</u></b></p> <p>Il y a dans le cadre de certaines activités du transport de matériel lourd (équipement nautique...).</p>	<p><b><u>Prévention des risques liés à la manutention</u></b></p> <p>Les entreprises disposent de peu de matériel adapté pour aider au port de lourdes charges. La prévention passe souvent par la recommandation de ne pas porter seul le matériel, ou mise en place de formations.</p>
<p><b><u>Risques liés au transport</u></b></p> <p>Dans la plupart des entreprises, il y a du transport d'usagers (pour les compétitions, ou des sorties).</p>	<p><b><u>Prévention des risques liés au transport</u></b></p> <p>Vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ que le salarié est bien titulaire du permis de conduire;</li> <li>▶ la validité du contrôle technique, l'assurance, l'entretien régulier du véhicule...</li> </ul> <p>Si le véhicule appartient à l'entreprise, celle-ci peut désigner une personne en charge de l'entretien, y compris, dans certains cas, un éducateur sportif disposant de quelques heures pour cela. Cela permet un entretien régulier du véhicule.</p> <p>Certaines entreprises demandent que les salariés aient au moins deux ans de permis pour pouvoir conduire un minibus transportant des usagers.</p>
<p><b><u>Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement</u></b></p> <p>Les tensions avec les adhérents sont occasionnelles, le plus souvent liées à des pratiques consuméristes (des usagers estiment qu'ils devraient avoir une heure de plus, par exemple...), mais elles peuvent survenir.</p> <p>Plus rarement, il peut y avoir des agressions physiques ou verbales, voire des incivilités, de la part d'usagers ou non.</p>	<p><b><u>Prévention des risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement</u></b></p> <p>La structure administrative (ou le président) prend le relais.</p> <p>Une des associations ayant participé à l'enquête a mentionné le renvoi d'un adhérent, de façon exceptionnelle.</p> <p>La gestion des conflits et des mécontentements des adhérents est en général prise en charge par l'entreprise, qui propose un échange sur les difficultés rencontrées et une écoute.</p>
<p><b><u>Participation au projet associatif</u></b></p> <p>Si la conception du projet associatif est du ressort des bénévoles et des membres des différentes instances de l'association, les éducateurs sportifs en sont partie prenante par l'intermédiaire des responsables de sections.</p> <p>Certaines associations ont mis en place différentes pratiques permettant de maintenir un lien entre les éducateurs sportifs et la structure administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ « petits déjeuners » organisés avec les salariés dans les locaux de l'association;</li> <li>▶ entretiens avec le président de l'association une fois par an pour ceux qui le souhaitent;</li> <li>▶ entretiens « de début de saison » avec le directeur...</li> </ul>	

Certaines entreprises relevant de la branche du Sport disposent de salariés assurant la gestion administrative, financière, de l'organisation et du fonctionnement.

Dans ces entreprises, les emplois administratifs sont entre autres des postes de comptables, secrétaires, assistants, chargés de l'accueil, ou encore directeur. On rencontre également des postes d'animateurs sportifs, chargés par exemple de l'organisation des activités, du développement de l'entreprise, des relations avec la commune, avec les salariés et bénévoles, des manifestations organisées par l'entreprise, de la communication...

Ces postes sont pour certains à temps complet (dans les grosses structures), et d'autres à temps partiel.

Selon les modalités de mise à disposition des équipements sportifs et de la délégation de leur gestion aux entreprises, certaines ont également des salariés en charge du gardiennage de ces équipements.

## LE RÔLE DES ÉQUIPES ADMINISTRATIVES

Les équipes administratives ont en charge la gestion des inscriptions, des adhérents, des cotisations, des achats et de l'entretien du matériel, la recherche de subventions, les relations avec les partenaires institutionnels.

Elles peuvent assurer tout ou partie des fonctions « ressources humaines » de l'entreprise : embauche, gestion des contrats, de la paye, des congés, éventuellement des sanctions vis-à-vis des salariés. Elles mettent en place le plan de formation, les entretiens annuels...

Elles ont une implication plus ou moins grande dans l'organisation des activités physiques et sportives. Dans une association, par exemple, l'ensemble des activités non directement liées à une pratique sportive (loisirs d'enfants, activités multisports, accompagnement éducatif après la classe, manifestations sportives...) est géré uniquement par une équipe de salariés, sans implication directe de bénévoles. Dans une autre association, l'organisation des activités sportives est prise en charge par un « animateur sportif » rattaché à l'équipe de salariés permanents.

## LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES PRATIQUES DE PREVENTION DES ENTREPRISES

Les éléments présentés ici sont issus d'une enquête réalisée par CIDES en 2012, à la demande de la CPNPHSVS, commission paritaire chargée des questions de santé et sécurité au travail, mise en place par la CCN Sport.

Les principaux risques identifiés pour les salariés administratifs et de direction	Les pratiques de prévention des entreprises pour les salariés administratifs et de direction
<p><b>Cadrage général de la prévention</b></p> <p>Les entreprises mettent en place différents moyens d'action pour agir de façon préventive sur les risques professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► mise en place de fiches de poste fournies aux salariés lors de l'embauche ;</li> <li>► échanges réguliers avec les représentants du personnel (DP ou CHSCT) ;</li> <li>► rédaction d'un règlement intérieur avec les représentants des salariés et envoi à tous les salariés (obligatoire dans les structures de plus de 20 ETP)...</li> </ul>	
<p><b>Risques liés à la charge de travail et aux horaires</b></p> <p>Toutes les entreprises rencontrent des périodes de forte charge de travail pour les salariés en charge de la gestion administrative, entraînant la réalisation d'heures supplémentaires : inscriptions en début d'année scolaire, demandes de subventions, réalisation du budget, clôture des comptes, événements exceptionnels, manifestations sportives...</p> <p>Les salariés permanents travaillent aussi en dehors des horaires de semaine « standard » : travail du week-end lors de certains événements, ou en soirée (réunions avec des bénévoles...).</p> <p>Ces éléments sont des facteurs de risques psychosociaux (tensions au travail, stress).</p>	<p><b>Prévention des risques liés à la charge de travail et aux horaires</b></p> <p>Les périodes de forte charge de travail amènent les salariés à réaliser des heures supplémentaires, parfois de façon importante, qui peuvent entraîner des situations de fatigue excessive.</p> <p>Les entreprises s'organisent pour compenser ces périodes de surcharge de différentes façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► récupération des heures supplémentaires ;</li> <li>► modulation des horaires sur l'année (39 heures en période de forte charge, 20 heures en période de basse activité).</li> </ul>

### Les principaux risques identifiés pour les salariés administratifs et de direction

#### Risques liés aux locaux et au matériel

Les locaux associatifs sont soit mis à disposition par des collectivités territoriales, soit loués. La plupart du temps, ils sont en bon état et l'entretien en est correctement assuré.

Cependant, certaines entreprises rencontrent des problèmes de locaux :

- ▶ taille des locaux insuffisante ;
- ▶ « plateaux », bureaux collectifs favorisant les échanges mais posant des problèmes de concentration ou d'isolement sonore ;
- ▶ problèmes d'isolement thermique, phonique, etc.

Dans certaines entreprises, les locaux sont « multi-usages » : ils servent de bureau au personnel administratif, de vestiaires à certains éducateurs sportifs, et peuvent également accueillir du public. Dans ce cas, l'encombrement de ces locaux peut devenir une cause d'accidents ou de chutes.

On observe également des risques liés à l'activité (travail sur écran, connectique autour du bureau...).

### Les pratiques de prévention des entreprises pour les salariés administratifs et de direction

#### Prévention des risques liés aux locaux et au matériel

Les entreprises s'organisent souvent pour acheter le matériel nécessaire sans délai : matériel informatique, mobilier de bureau... Elles peuvent prendre en charge la réfection des peintures lorsque le besoin s'en fait sentir.

Dans certaines entreprises, des travaux ont été faits pour aménager une salle de pause, une cuisine pour le déjeuner.

Mais les problèmes de locaux nécessitent parfois des négociations avec les collectivités territoriales, qui n'aboutissent pas toujours.

D'autres mesures peuvent être l'ajout de prises électriques afin de limiter le risque d'incendie lié à l'utilisation de multiprises, l'achat de sièges adaptés aux postes de travail...

#### Risques de tensions internes

Des risques de tensions internes peuvent être liés à l'organisation des missions, des responsabilités, à la répartition de la charge de travail, à l'organisation du travail...

Dans certaines équipes, l'organisation du travail en horaires décalés (matin / après-midi) peut amener à des problèmes de communication et de coordination, et à terme des tensions.

#### Prévention des risques de tensions internes

Différents types d'actions et de solutions ont été mis en place par les entreprises ayant participé à l'enquête de CIDES, pour prévenir les risques liés à des tensions entre salariés :

- ▶ réunions bilatérales direction/salariés pour faire le point sur l'activité ;
- ▶ entretiens annuels ;
- ▶ réunions d'équipes par projets ;
- ▶ formations ;
- ▶ réalisation de fiches de postes pour chaque salarié ;
- ▶ réunions de toute l'équipe trois fois par an...

#### Risques liés à des tensions avec les usagers

Les tensions avec les usagers peuvent provenir de réclamations à caractère « consommériste » (sur le prix d'une activité, les horaires...), ou parfois du mécontentement vis-à-vis d'un éducateur sportif. Les salariés en charge de la gestion administrative gèrent également ces conflits et tensions.

#### Prévention des risques liés à des tensions avec les usagers

Dans la plupart des entreprises, lorsque des tensions importantes se font jour, le relais est pris par le directeur (ou le président de l'association), qui apporte une écoute attentive aux plaintes et mécontentements, démarche la plupart du temps suffisante pour dissiper les tensions.

#### Risques liés au transport

Les trajets réalisés le sont dans le cadre de visites des activités, des locaux, ou de relations avec les institutions (réunions, négociations de subventions...).

#### Prévention des risques liés au transport

Vérification :

- ▶ que le salarié est bien titulaire du permis de conduire ;
- ▶ de la validité du contrôle technique, l'assurance, l'entretien régulier du véhicule...

Une association a pris un véhicule de service en location-vente pour les déplacements des salariés, ce qui garantit l'état et l'entretien du véhicule.

Il peut être recommandé de ne pas prendre le volant après une certaine heure ou de réserver des chambres sur place pour limiter le risque.