

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE D'USAGE
En application de l'article L. 1242-2-3° du Code du travail

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Dénomination Sociale :			
Forme juridique [SARL, SA, SAS, Association ...] :			
Numéro d'enregistrement [RCS, SIRET ...] :			
Code APE :			
Capital social (pour les Sociétés, en euros) :			
Siège social :	CP :	Ville :	Pays :
Représentant légal :		Fonction :	
Téléphone :	Télécopie :	E-mail :	
Pôle emploi n° :			
Ci-après dénommée : « L'Employeur »			

ET :

Nom :			
Prénom :			
Nationalité :			
Adresse : Rue / voie / :			
CP :		Ville :	Pays :
Téléphone :	Télécopie :	E-mail :	
Carte d'identité ou carte de séjour n° :			
Date de dernière visite médicale :			
Sécurité sociale n° :			
Caisse des Congés Spectacles n° :			
Ci-après dénommé (e) : «Le Salarié »			

ARTICLE 1 : NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat est un contrat de travail à durée déterminée d'usage (ci-après « CDDU ») conclu conformément à l'article L.1242-2 du Code du travail. Il est soumis à la Convention collective de la Production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (ci-après « la Convention collective applicable »). Le Salarié est informé que ladite Convention peut être consultée au siège social de l'Employeur.

L'objet du présent contrat relève de la production phonographique, les rapports entre l'Employeur et le Salarié relèvent de la Convention collective applicable dès lors que l'Employeur produit un Vidéogramme musical ou « Clip ».

Le Salarié déclare :

- Qu'il relève du régime de l'intermittence
- Qu'il ne relève pas du régime de l'intermittence

ARTICLE 2 : DESCRIPTION DU POSTE

Note juridique : pour fixer le niveau, le statut et l'échelon du poste, consulter l'Annexe des présentes.

Signature

Le Salarié occupera le poste de catégorie telle que définie par la Convention collective applicable. Le Salarié a le statut de

- Cadre
- Non Cadre

Note juridique : Les fonctions suivantes sont ouvertes au recours au CDD d'usage (Catégories B et C des emplois, voir en annexes des présentes) :

*1er assistant décorateur ;
1er assistant OPV/pointeur ;
1er assistant réalisateur ;
2e assistant décorateur ;
2e assistant OPV ;
2e assistant réalisateur ;
Accessoiriste ;
Administrateur de production ;
Aide de plateau ;
Animateur ;
Animatronicien ;
Assistant d'émission ;
Assistant de postproduction ;
Assistant de production ;
Assistant de production adjoint ;
Assistant décorateur adjoint ;
Assistant lumière ;
Assistant monteur ;
Assistant monteur adjoint ;
Assistant OPV adjoint ;
Assistant réalisateur ;
Assistant régisseur adjoint ;
Assistant son ;
Assistant son adjoint ;
Assistant technique web ;
Assistant(e) réalisateur adjoint ;
Assistant(e) scripte adjointe ;
Blocker/rigger ;
Bruiteur ;
Cadreur/OPV ;
Chargé d'enquête/de recherche ;
Chargé de postproduction ;
Chargé de production ;
Chargé de sélection ;
Chauffeur ;
Chauffeur de salle ;
Chef constructeur ;
Chef costumier ;
Chef d'équipe de décor ;
Chef décorateur ;
Chef électricien ;
Chef machiniste ;
Chef maquilleur ;
Chef monteur ;
Chef OPS/ingénieur du son ;
Chef OPV ;
Coiffeur ;
Coiffeur perruquier ;
Collaborateur artistique ;
Collaborateur de sélection ;*

Comptable de production ;
Concepteur web ;
Conducteur de groupe ;
Conformateur ;
Conseiller artistique d'émission ;
Conseiller technique à la réalisation ;
Constructeur de décor ;
Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) ;
Coordinateur d'émission ;
Coordinateur de diffusion web ;
Coordinateur de production web ;
Costumier ;
Créateur de costume ;
Décorateur ;
Designer web ;
Dessinateur en décor ;
Directeur de collection/directeur de programmation ;
Directeur artistique ;
Directeur de jeux ;
Directeur de la distribution ;
Directeur de postproduction ;
Directeur de production ;
Directeur de sélection ;
Directeur des dialogues ;
Directeur photo ;
Documentaliste ;
Dresseur ;
Editeur artistique web ;
Electricien/éclairagiste ;
Electricien déco/machiniste déco ;
Enquêteur/researchiste ;
Ensemblier décorateur ;
Etalonneur ;
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager) ;
Habilleur ;
Illustrateur sonore ;
Infographiste ;
Ingénieur de la vision ;
Ingénieur de la vision adjoint ;
Intervenant ;
Machiniste ;
Maçon de décor ;
Maquilleur ;
Maquilleur et coiffeur effets spéciaux ;
Menuisier-traceur-toupilleur de décor ;
Métallier/serrurier/mécanicien de décor ;
Mixeur ;
Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) ;
Monteur ;
Opérateur de transfert et de traitement numérique ;
Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto ;
Opérateur régie vidéo ;
Opérateur spécial (steadicamer) ;
Opérateur synthétiseur ;
Opérateur web/opérateur multicam web ;
OPS ;
Peintre de décor ;
Peintre en lettres/en faux bois de décor ;
Perchiste/1er assistant son ;
Photographe de plateau ;
Préparateur de questions ;

*Producteur artistique ;
Producteur exécutif ;
Programmateurs artistique d'émission ;
Prothésiste ;
Pupitreux lumière ;
Réalisateur ;
Régisseur/responsable des repérages ;
Régisseur adjoint ;
Régisseur d'extérieurs ;
Régisseur de plateau/chef de plateau ;
Régisseur général ;
Régulateur de stationnement ;
Répétiteur ;
Responsable d'enquête/de recherche ;
Responsable de questions ;
Responsable des enfants ;
Rippeur ;
Scripte ;
Secrétaire de production ;
Staffeur de décor ;
Storyboarder ;
Styliste ;
Superviseur d'effets spéciaux ;
Tapissier de décor ;
Technicien de développement web ;
Technicien instruments (backliner) ;
Technicien truquiste ;
Technicien vidéo ;
Technicien vidéo web ;
Truquiste.*

ARTICLE 3 : MOTIF PRECIS

Le présent contrat est conclu pour le motif précis suivant : réalisation d'un Clip pour le compte le donneur d'ordre suivant

Il s'agit d'une mission précise, pour laquelle il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée, du caractère par nature temporaire de cet emploi et en raison du caractère précaire de la réalisation de l'œuvre audiovisuelle musicale, objet des présentes.

ARTICLE 4 : OBJET DU CONTRAT

Le Salarié est en charge des missions suivantes :

Le Salarié atteste :

- Maitriser les différentes techniques de ses fonctions
- Posséder une très bonne culture musicale, cinématographique, télévisuelle
- Pouvoir travailler rapidement et dans l'urgence

ARTICLE 5 : CADRE LEGAL

Le présent contrat est régi par les dispositions de l'article L.1242-1 du Code du travail et les accords collectifs des 12/4/2000, 10/4/2001 et 28/9/2001 que le salarié peut consulter au bureau de la production et/ou auprès d'un syndicat de salariés.

Le présent contrat n'est pas renouvelable par tacite reconduction, il cesse de plein droit à son terme contractuel et ce sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de collaboration continue de longue durée. Par collaboration continue de longue durée, on entend les cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires décomptés du premier au dernier jour des contrats) du Salarié avec l'Employeur, quel que soit le nombre de contrats, pendant une durée minimale de 2 ans, dépasse 100 jours ou 800 heures en moyenne par an.

ARTICLE 6 : DUREE DU CONTRAT

Note juridique : Dès lors qu'un salarié, employé en CDDU, a réalisé au titre d'une même fonction plus de 180 jours de travail (d'au moins 7 heures) par année, constatés sur trois années civiles consécutives auprès d'une même entreprise, cette dernière devra proposer une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur la même fonction.

La durée minimale du présente contrat de travail est fixée à jours. Son exécution commence le pour se terminer avec la réalisation de son objet, fixée au

En cas de périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au Salarié, selon le délai de prévenance de sept jours.

Le Salarié déclare ne prendre, à dater de ce jour et pendant toute la durée du contrat, aucun engagement incompatible avec l'exécution des présentes.

Le présent contrat est conclu sur la base de 35 heures / semaine. La durée quotidienne du travail effectif par le Salarié ne peut normalement excéder douze heures.

ARTICLE 7 : REPOS, TRAVAIL DE NUIT ET JOURS FERIÉS

Conformément au Code du travail, le Salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, le Salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures. Dans la mesure du possible, le repos hebdomadaire est pris le dimanche toutefois, le Salarié accepte d'ores et déjà de travailler la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés, au cas où l'Employeur le jugerait nécessaire, dans les conditions prévues par la Convention collective applicable. Le Salarié bénéficiera des rémunérations supplémentaires stipulées par la Convention collective applicable.

Le Salarié est informé qu'en application du Code du Travail, le Lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production audiovisuelle la Journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration.

ARTICLE 8 : REGLEMENT INTERIEUR & CAHIER DE SECURITE

Le Salarié s'engage à prendre connaissance du Règlement intérieur et des consignes édictées dans les lieux de tournage et les locaux de la production ainsi que dans tous lieux où l'œuvre audiovisuelle doit être réalisée et tournée. Le Règlement intérieur applicable est consultable au siège social de l'Employeur (adresse en en-tête des présentes), il est également communiqué sur demande individuelle du Salarié.

Le Salarié s'engage à prendre connaissance du cahier de sécurité annexé aux présentes et s'engage à le respecter sans réserve.

ARTICLE 9 : DOMICILE FISCAL

Le Salarié est informé que les rémunérations perçues par les personnes qui ne sont pas fiscalement domiciliées en France donnent lieu à l'application d'une retenue fiscale à la source. Le salarié, s'il ne réside pas fiscalement en France, doit effectuer les démarches auprès des autorités fiscales de son pays pour obtenir le remboursement de la retenue fiscale effectuée par l'Employeur.

ARTICLE 10 : REMUNERATION

Note juridique : Les rémunérations applicables sont précisées dans le fichier Excel accompagnant le présent contrat. Le recours au CDDU, fait peser sur les salariés concernés une précarité sensiblement accrue, et entraîne pour eux, dans les faits, l'insertion inévitable, entre les périodes couvertes par les contrats de travail, de périodes fréquentes de recherche d'emploi, notamment pour certaines professions. Cette précarité est d'autant plus forte que les contrats sont courts.

L'usage dans les professions de la production audiovisuelle est, dans le cas des CDDU, de faire figurer dans les contrats une rémunération fixée sur une base hebdomadaire. C'est sur cette base que sont fixés les salaires minimaux, pour les emplois de catégorie B et C, et pour les embauches sous CDDU, pour une semaine de 35 heures de travail. Compte tenu de la situation particulière des salariés sous CDDU, il convient de rémunérer à 125 % leurs heures supplémentaires dès la 36^e heure. En conséquence, les références de salaires indiquent également le montant des salaires minimaux pour une semaine de 39 heures de travail.

Lorsque le contrat de travail (CDDU) a une durée égale ou inférieure à 4 jours, le salaire minimum journalier applicable est déterminé, pour prendre en compte l'accroissement de précarité qui en résulte, en divisant par 4, 5 le salaire minimum hebdomadaire correspondant.

Lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à 3 mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3, 8. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC.

Le Salarié est rémunéré au taux horaire brut de €

Le salaire minimal applicable hebdomadaire et mensuel est le suivant :

..... € brut par semaine de 35 heures (durée de travail hebdomadaire)
..... € brut par journée de heures (durée de travail quotidienne)
..... € brut par mois de heures (durée de travail mensuelle)

Prime éventuelle : € brut par prime.

La rémunération est versée au Salarié le de chaque
..... (au plus tard dans les 10 jours du mois suivant celui au cours
duquel le travail a été effectué)

Le Salarié est informé que lorsque son Contrat de travail a une durée égale ou inférieure à 4 jours, son salaire minimum journalier applicable est déterminé, pour prendre en compte l'accroissement de précarité qui en résulte, en divisant par 4,5 le salaire minimum hebdomadaire correspondant. Lorsque son contrat à temps plein a une durée égale ou supérieure à trois mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3,8. (sans que le salaire minimum soit inférieur à 130 % du SMIC).

Le salarié peut saisir la commission de suivi de la Convention collective applicable de toute difficulté d'application relatif au montant de sa rémunération.

ARTICLE 11 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont fixées comme suit :

Pour tout engagement inférieur à 5 jours consécutifs au sein de la même semaine civile, les heures supplémentaires du Salarié sont rémunérées et se décomptent sur la base journalière suivante :

- les 8 premières heures : salaire de base
- les 9ème et 10ème heures : majoration de 25%
- au-delà de la 10è heure : majoration de 50%

Pour tout engagement continu égal ou supérieur à 5 jours dans la même semaine civile, les heures supplémentaires du Salarié sont rémunérées et décomptées ainsi que suit, conformément aux dispositions du Code du Travail :

- 39 heures : salaire de base
- les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 25%
- au-delà de la 47è : majoration de 50%

Le salaire des heures de travail du dimanche est majoré de 25%.

Pour le travail de nuit :

Sont considérées comme heures de nuit, les heures comprises entre 22h. et 6h. du matin. Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25%. Toutefois, lorsque les heures de nuit sont effectuées dans les nuits du samedi au dimanche, du dimanche au lundi ou précédant ou suivant un jour férié, la majoration est portée à 50%.

Pour les jours fériés :

En sus de la rémunération du jour férié, les heures de travail d'un jour férié sont majorées de 25%, exception faite du 1er Mai pour lequel la majoration est de 100%. Le salarié qui a une ancienneté minimale de trois mois continus et a déjà effectué 200 heures de travail effectif au cours des deux mois précédant le jour férié bénéficie du dispositif favorable des jours fériés.

Les jours suivants sont considérés comme fériés :

- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

A ces 11 (onze) jours s'ajoute (uniquement dans les départements et territoire d'outre-mer, DOM/TOM), le 23 mai, journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

ARTICLE 12 : TRAJETS, TRANSPORTS ET VOYAGES

Les conditions de prise en charge des trajets, voyages et transports sont celles prévues par l'accord collectif du 28/9/2001. Le Salarié est informé que l'Employeur lui verse une indemnité, à hauteur de 50 % de l'abonnement en transport en commun (coupon hebdomadaire ou mensuel de la carte orange pour la région parisienne). Si le Salarié utilise les transports en commun mais ne remplit pas la condition de périodicité, la moitié de ses frais réels sera remboursée sur remise d'un justificatif (ticket de métro, billet de train...).

En dehors des heures d'ouverture des transports en commun (c'est-à-dire lorsque la journée de travail débute entre 0h et 6h ou lorsqu'elle se termine entre 0h et 5h), l'Employeur rembourse les frais de taxi que le Salarié engage et justifie par une facture.

ARTICLE 13 : REPAS ET HEBERGEMENT

Les conditions de prise en charge de l'hébergement et des repas sont définies par l'accord collectif du 28/9/2001. Le Salarié est informé les temps de repas, d'hébergement et de pause ne sont pas du

temps de travail effectif. Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le Salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'Employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif.

ARTICLE 14 : ASSURANCE DU VEHICULE PERSONNEL

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le Salarié déclare avoir souscrit une assurance permettant l'utilisation de son véhicule personnel à des fins professionnelles.

ARTICLE 15 : RETRAITE ET PREVOYANCE

Les cotisations retraite sont versées aux organismes suivants :

Pour les cadres : CARCICAS et CAPRICAS

Pour les non-cadres : CAPRICAS

Ces deux caisses sont administrées par le GRISS, 7 rue Henri de Rochefort, 75017 Paris.

Pour la prévoyance, l'organisme suivant est compétent :

Groupe Audiens

74 rue Jean Bleuzen

92177 Vanves

Le Salarié non-cadre est couvert, en matière de prévoyance, par l'accord du 21 novembre 2002. Conformément à la Convention collective applicable, lorsque le Salarié sera amené à voyager dans des pays hors des frontières de l'Union Européenne, l'Employeur souscrit une assurance rapatriement (du type des garanties proposées par Europe Assistance ou La Mondiale) au bénéfice du Salarié.

ARTICLE 16 : CONGES PAYES

Les cotisations de congés payés seront versées à la caisse des Congés Spectacles, à laquelle le Salarié déclare être affilié. Si le Salarié n'est pas affilié à cette caisse, il doit en aviser l'Employeur à la signature du présent contrat pour que l'Employeur effectue les démarches nécessaires à son affiliation.

ARTICLE 17 : MALADIE ET ACCIDENT

Le Salarié déclare être en possession d'une carte de contrôle médical à jour et ne comportant aucune restriction de la Médecine du Travail garantissant sa capacité à occuper l'emploi proposé. La validité du présent contrat de travail est soumise à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié.

Le Salarié déclare être en règle à l'égard des organismes sociaux auxquels il est tenu d'adhérer du fait de sa profession. Une information incomplète ou inexacte serait de nature à justifier la

résiliation du présent contrat. Copie de l'attestation d'aptitude au travail doit être fournie par le Salarié avant l'exécution de son travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le Salarié en avertira immédiatement l'Employeur afin de permettre à ce dernier de procéder à son remplacement si nécessaire, Le salarié devra en justifier par la production d'un arrêt de travail dans les 48 heures. Dans ce cas, le salarié percevra la rémunération prévue à son contrat correspondant au rapport entre le nombre de jours réellement travaillés et le nombre de jours ouvrés dans la période considérée.

ARTICLE 18 : PROPRIETE INTELLECTUELLE

Tous les documents et croquis créés par le Salarié (story-boards...) pour l'exécution de ses fonctions, sont la propriété de l'Employeur. Le Salarié est tenu de les restituer à l'Employeur à l'expiration du présent contrat. Le Salarié autorise l'Employeur à utiliser et exploiter les documents et croquis réalisés. La présente clause emporte cession des droits patrimoniaux sur les documents et croquis au profit de l'Employeur aux conditions suivantes :

Durée de la cession : 30 ans suivant la cessation du contrat de travail ;

Supports : la cession est accordée pour tout support photographique, vidéographique, phonographique, audiovisuel ou électronique et notamment par le biais du réseau Internet, des réseaux de téléphonie mobile, des réseaux hertziens, câblés ou satellitaires ainsi que sur supports mobiles personnels de type baladeurs numériques, télévision mobile et autres.

Territoires géographique : monde entier

Le Salarié consent à ce que son droit à l'image tel que fixé dans les limites du présent contrat, soit transmis au(x) cessionnaire(s) de l'Employeur, personne(s) physique(s) ou morale(s).

Le Salarié accepte, uniquement s'il lui est reconnu la qualité d'auteur d'œuvre originale, les contraintes liées aux accords pris avec les entités participant au financement du programme. Il accepte, autant que de besoin, que le contenu du programme soit modifié, que des coupures et/ou montages nécessaires à l'organisation des plans de programmes soient pratiqués, et que des écrans publicitaires soient insérés au moment de la diffusion, conformément aux usages et aux réglementations en vigueur.

Dans toute la mesure du possible, l'utilisation d'œuvres préexistantes par le Salarié, devra concerner des œuvres libres de droit. Toute utilisation dans le programme objet du présent contrat d'œuvres préexistantes protégées par le droit d'auteur et soumises à autorisation de leur auteur devront faire l'objet d'un accord préalable écrit de la production.

Le Salarié déclare avoir connaissance des dispositions légales et réglementaires relatives à la publicité clandestine et au placement de produits. Il s'engage à ne pas intégrer intentionnellement dans le décor d'éléments pouvant contrevenir à ces dispositions, sauf accord exprès et préalable de l'Employeur.

Selon les exigences de la Convention collective applicable, le nom du salarié pourra figurer au générique du programme dans des caractères et à un emplacement laissés à la discrétion de l'Employeur et avec l'accord du diffuseur.

ARTICLE 19 : MATERIEL ET RESPONSABILITE

Le Salarié est responsable du matériel et, d'une manière générale, de tout objet qui pourrait lui être confié par l'Employeur. Le Salarié doit apporter tout le soin nécessaire au matériel et à sa manipulation. Il est entendu qu'il ne peut les utiliser à des fins personnelles. En cas de perte, il pourra être tenu, en fonction des circonstances, de rembourser à l'Employeur le montant des frais de remplacement ou de réparation selon le degré de dommage constaté.

Tous les travaux auxquels le Salarié participera au titre du présent contrat seront exécutés à la seule initiative, pour le seul compte et sur les instructions de l'Employeur.

ARTICLE 20 : CONFIDENTIALITE

Le Salarié s'engage à ne faire aucune communication à quiconque, en général, et à la presse en particulier, avant l'exploitation du ou des programmes, sans l'accord de l'employeur.

ARTICLE 21 : LIEUX DE TRAVAIL ET DATES DE TOURNAGES

Les tournages auront lieu en France et/ou à l'étranger aux lieux et dates suivants :

Lieu :

Du au

Lieu :

Du au

Lieu :

Du au

Lieu :

Du au

Lieu de rattachement du Salarié en cas de sites multiples :

En cas de dépassement ou de retards dans les tournages, le présent contrat d'usage pourra être prolongé. Le salaire de référence pour les jours de travail supplémentaires sera le salaire de référence du dernier jour ou de la dernière semaine du présent contrat.

ARTICLE 22 : PERIODE D'ESSAI

La période d'essai du Salarié [*si applicable*] est de : jours.

Note juridique : La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDDU, à raison de 1 jour par semaine travaillée, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà de 1 semaine travaillée, il ne peut y avoir de période d'essai.

ARTICLE 23 : INFORMATION DU SALARIE

La Déclaration Unique d'Embauche a été déposée au Pôle emploi deLe Salarié peut en obtenir copie sur demande.

A la fin du présent contrat de travail, le salarié sera informé de ses droits à la formation par l'organisme compétent (AFDAS). Il sera également remis au Salarié une fiche de paie le "bulletin congés" délivré par la Caisse des Congés Spectacles correspondants aux salaires afférents à la période d'emploi continu visé par le contrat de travail.

ARTICLE 24 : LITIGES

En cas de contestations auxquelles pourraient donner lieu la réalisation et l'interprétation des termes et dispositions du présent contrat d'usage, les parties conviennent de tout mettre en œuvre par voie amiable de conciliation pour aboutir au règlement du litige.

À défaut et après épuisement des voies amiables, les juridictions prud'homales du lieu d'exécution du travail du Salarié seront compétentes. Ces dernières feront application de la loi française.

Le présent Contrat a été signé au plus tard le premier jour ouvrable suivant la prise de fonction du Salarié, il est établi en double exemplaire dont l'un a été remis au salarié dans les 48 heures suivant son embauche.

Fait en deux exemplaires originaux (un pour chaque partie)

Annexes : Oui / Non (barrer la mention inutile)

Nombre de pages (annexes comprises) :

Pour l'Employeur

Le : / /

Cachet / Signature :

Pour le Salarié

Le : / /

A faire précéder de la mention « lu et approuvé »

Signature :

ANNEXES

FILIERES & CATEGORIES D'EMPLOIS

Les filières sont regroupées en trois catégories :

Signature

Catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et éditions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;

Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;

Catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes interprètes, visibles (ou audibles) par le public. »

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
A. Contenu du programme et collaboration artistique	Directeur de jeux	I	Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection/directeur de programmation	II	Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique (1)	II	Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmateurs artistique d'émission	IIIB	Assure le choix et la programmation des invités d'une émission

	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)	II	Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série
	Responsable d'enquête/de recherche	II	Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Documentaliste	II	Assure la documentation nécessaire à un programme
	Conseiller artistique d'émission (2)	III A	Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
	Chargé d'enquête/de recherche	III A	Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Animatronicien	III A	Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	Illustrateur sonore	III A	Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	Responsable de questions	III A	Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
	Enquêteur/recherchiste	IIIB	Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Préparateur de questions	IV	Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel
	Collaborateur artistique	IV	Contribue à l'élaboration du contenu du programme
B. Costumes-décor	Créateur de costumes	II	Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il

			coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
	Chef costumier	IIIB	A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	Styliste	IIIB	Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	Costumier	IV	Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	Habilleur	V	Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	Chef décorateur	II	Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	Décorateur (3)	II	Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
	Chef constructeur	III A	Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	Ensemblier décorateur	III A	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	1er assistant décorateur	III A	Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	Dessinateur en décor	IIIB	Réalise les plans du décor et participe à sa conception

	2e assistant décorateur	IIIB	Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	Régisseur d'extérieurs	IIIB	Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
	Accessoiriste	IIIB	Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	Chef d'équipe de décor	IV	Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	Constructeur de décor	IV	Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	Menuisier-traceur-toupilleur de décor	V	Exécute la menuiserie d'éléments du décor
	Staffeur de décor	V	Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	Peintre en lettres/en faux bois de décor	V	Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
	Maçon de décor	V	Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
	Peintre de décor	V	Exécute des travaux de peinture sur un décor
	Métallier/serrurier/mécanicien de décor	V	Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	Tapissier de décor	V	Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile

	Electricien déco/machiniste déco	V	Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor
	Rippeur	V	Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme
	Assistant décorateur adjoint (4)	VI	Exécute des tâches simples d'assistanat de décoration, en relais des assistants décorateurs
C. Image	Ingénieur de la vision	II	Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur (5)	IIIB	Assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreur lumière	IIIB	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo (6)	V	Assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)	V	Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
	Opérateur synthétiseur (8)	V	Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
	Directeur photo	I	Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image

	Chef OPV (9)	II	Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	Superviseur d'effets spéciaux	III A	Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
	Opérateur spécial (Steadicamer)	III A	Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	Cadreur/OPV (10)	III A	Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	1er assistant OPV/pointeur	III A	Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	Photographe de plateau	IIIB	Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
	Assistant lumière	IV	Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gérer les envois de rushes au laboratoire avec la régie
	2e assistant OPV	V	Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra
	Assistant OPV adjoint (11)	VI	Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)
D. Plateaux et tournage	Chef électricien	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières

	Chef machiniste	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker/rigger (12)	IV	Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
	Electricien/éclairagiste	V	Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	III A	Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches
	Coiffeur	V	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
	Maquilleur	V	Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
E. Postproduction	Chef monteur	III A	Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale

	Assistant monteur	IV	Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	Assistant monteur adjoint (13)	VI	Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
	Directeur de postproduction	II	Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
	Mixeur	II	Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
	Chargé de postproduction	III A	Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	Superviseur d'effets spéciaux	III A	Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
	Infographiste	III A	Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
	Truquiste	III A	Assure des trucages sonores et/ou visuels
	Etalonneur	IIIB	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
	Assistant de postproduction	IV	Réalise le suivi des tâches de postproduction

F. Production	Producteur exécutif	HN	Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	Gère les animaux sur une production
	Chargé de production (14)	II	Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	III A	Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	III A	Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur/responsable des repérages	IIIB	Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages
	Coordinateur d'émission	IIIB	Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
	Responsable des enfants	IIIB	Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	Comptable de production	IV	Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	Assistant de production	IV	Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme

	Régisseur adjoint	IV	Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
	Régisseur de plateau/chef de plateau	IV	Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	Secrétaire de production	V	Gère des tâches administratives pour la production
	Aide de plateau	VI	Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	Chauffeur	VI	Assure la conduite et le convoyage de véhicule
	Assistant de production adjoint (15)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
	Assistant régisseur adjoint (16)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
	Assistant d'émission (17)	VI	Assiste et participe aux activités courantes de production
	Régulateur de stationnement	VI	Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production
G. Réalisation	Réalisateur	HN	
	Conseiller technique à la réalisation	II	Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	1er assistant réalisateur	II	Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	Scripte	III A	Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	Assistant réalisateur (18)	IIIB	Assiste le réalisateur dans des missions techniques

	Répétiteur	IIIB	Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
	Storyboarder	IIIB	Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	2e assistant réalisateur	IV	Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	Assistant(e) réalisateur adjoint (19)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
	Assistant(e) scripte adjoint (20)	VI	Assiste le scripte dans ses tâches
H. Son	Chef OPS/ingénieur du son	III A	Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21)	III A	Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	Bruiteur	III A	Assure l'habillage sonore du programme
	Perchiste/1er assistant son	III A	Installe les micros et assure la captation du son
	Technicien instruments (backliner)	IIIB	Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
	OPS (22)	IIIB	Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	Assistant son	IV	Exécute des taches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
	Assistant son adjoint (23)	VI	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support

I. Web	Concepteur de programme web	I	Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenus pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	Coordinateur de production web	II	Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
	Designer web	III A	Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	Opérateur web/opérateur multicam web	III A	Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	Technicien vidéo web	V	Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	Définit et assure la diffusion de programme web
	Editeur artistique web	IV	Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	V	Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
	Technicien de développement web	IIIB	Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique

(1) Emissions musicales.

(2) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenant de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.

(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.

(4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(5) Hors œuvres audiovisuelles.

Signature

- (6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 (7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 (8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 (9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.
 (10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.
 (11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.
 (13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (14) Exclut la responsabilité globale de la production.
 (15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.
 (18) Exclu pour la fiction.
 (19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 (21) Exclut la responsabilité globale du son.
 (22) Equipe restreinte seulement, hors fiction.
 (23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

NIVEAUX

Les emplois sont répartis entre les niveaux I à VI de l'Éducation Nationale, en fonction des critères classant ci-dessous :

Niveau	Formation initiale	Définition
Hors niveau (HN)	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.	
Niveau I	1 Ingénieur DEA-DESS	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.
Niveau II	2 Licence Maîtrise	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevé.
Niveau III A	3 BTS DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevé.

Niveau IIIB	3 BTS DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevé.
Niveau IV	4 Baccalauréat	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreint.
Niveau V	5 CAP	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité limité.
Niveau VI		Emplois qui ne requièrent pas de diplôme, et qui comportent un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limité.

CADRES ET NON CADRES

Les emplois listés dans les niveaux « Hors niveau » (HN), I, II, et IIIA, ont le statut de cadre. Ce n'est pas le cas des emplois listés dans les niveaux IIIB, IV, V et VI.

GRILLES DES SALAIRES ACTUALISES

Voir fichier joint

CAHIER DES CONSIGNES DE SECURITE

Ce cahier des consignes de sécurité est composé de fiches que le Salarié déclare appliquer et traite des risques professionnels auxquels sont exposés les techniciens de l'audiovisuel. Ces fiches, issues d'une démarche concertée, avec les partenaires sociaux, ont pour objectif de :

- ☞ aider les employeurs du spectacle à mieux identifier,
- ☞ comprendre et évaluer les risques professionnels rencontrés par leurs salariés intermittents
- ☞ sensibiliser les salariés à la prévention des risques professionnels.

Ces fiches couvrent 15 risques principaux et 6 risques complémentaires/ facteurs aggravants. Seules les expositions moyennes et élevées ont été retenues. Des exemples concrets de situations dangereuses et des mesures de prévention associées ont été répertoriés pour les 21 risques. Les situations ont été

classées en deux thèmes : thèmes transversaux (situations dangereuses communes aux 21 risques) et thèmes spécifiques (situations dangereuses spécifiques à un risque).

Cette liste permet à l'employeur d'identifier facilement les situations dangereuses mais également de s'interroger sur les situations plus spécifiques qu'il peut rencontrer. Les actions de prévention proposées s'inscrivent dans le cadre des principes généraux de prévention définis par le Code du travail.

Principes généraux de prévention (Art. L 4121-2 du Code du travail) : 9 principes de prévention à respecter afin de supprimer le risque, à défaut de le réduire au minimum.

- Risque biologique

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?	Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?
<u>Thèmes transversaux :</u>	
Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication...	■ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ■ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ■ Élaborer les procédures et consignes adaptées.
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...)...	■ Mettre en place des moyens communs (EPC, EPI, point d'eau...) ■ Organiser la formation professionnelle, ■ Organiser l'accueil aux postes de travail, ■ Mettre en place des moyens de communication, ■ Définir un plan de travail pour limiter l'exposition.
Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation.	■ Privilégier les EPC aux EPI.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire.	■ Former et informer sur les risques de transmission de maladies et les moyens de prévention.
Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, travail insalubre, risque sanitaire spécifique.	■ Repérer les lieux avec les salariés, ■ Privilégier les EPC aux EPI, ■ Former et informer les travailleurs.

Thèmes spécifiques :

Contact/relation : personnes malades, animaux, matériels souillés (sang, ...), déchets, eaux stagnantes, plantes.	Organisationnels : ▪ Limiter l'exposition, ▪ Utiliser du matériel à usage unique ou le nettoyer régulièrement, ▪ Privilégier des vêtements à usage spécifique, ▪ Vaccinations obligatoires et recommandées. ▪ Se laver les mains régulièrement, ne pas boire ni manger pendant le travail, ni en dehors de l'emplacement prévu pour se restaurer. Techniques - EPI : ▪ Avoir accès à des équipements sanitaires en nombre suffisant (point d'eau...) ▪ Porter des EPI (gants, masques...) et respecter les consignes d'utilisation. Formation, information, sensibilisation ▪ Informer et sensibiliser les salariés aux risques de transmission de maladies et aux moyens de prévention.
Installations : absence d'eau, de sanitaires, absence d'entretien, locaux insalubres, absence de ventilation, opérations de maintenance sur installations polluées, absence de lieux de stockage adaptés ...	Organisationnels : ▪ Avoir des équipements sanitaires en nombre suffisant, de l'eau potable, des vestiaires, un emplacement pour se restaurer, ▪ Disposer d'armoires individuelles pour séparer vêtements de travail et vêtements personnels, ▪ Ventiler régulièrement, ▪ Mettre en œuvre des procédures en cas d'exposition. Techniques - EPC : ▪ Procéder au nettoyage régulier des installations et à la désinfection si nécessaire. Formation, information, sensibilisation : ▪ Informer et sensibiliser les salariés aux risques de transmission de maladies et aux moyens de prévention.
Équipement de travail : absence ou mauvais entretien du matériel utilisé, défaut d'entretien, utilisation inadaptée.	▪ Utiliser du matériel à usage unique ou le nettoyer régulièrement, Formation, information, sensibilisation : ○ Informer et sensibiliser les salariés aux risques de transmission de maladies et aux moyens de prévention.

- Risque chimique, dont CMR

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes spécifiques :

Produit : utilisation de produits corrosifs, nocifs, irritants, toxiques, inflammables, explosifs, mélange de produits, absence des Fiches de Données de Sécurité (FDS), vibration.

Méthode de travail : procédés entraînant des émissions de vapeurs, poussières, (travail à chaud, ...)

Organisationnels :

- Recenser tous les produits chimiques détenus et utilisés,
- Effectuer un tri de ces produits et éliminer les stocks qui ne seront jamais utilisés,
- Vérifier la présence d'étiquetages et exiger des fournisseurs les Fiches de Données de Sécurité (FDS),
- Remplacer les produits dangereux par d'autres moins dangereux (recherche de substitution),
- Limiter les manipulations des produits : éviter le contact avec le produit, diminution des quantités,
- Mesurer et veiller à ne pas dépasser les valeurs limites d'exposition (VLE).

Techniques - EPC :

- Capturer les produits émis avec un équipement conforme (captation à la source, cabine, hotte...),
- Ventiler les locaux.

Techniques - EPI :

- Porter des équipements de protection individuelle adaptés : protections respiratoires, gants, bottes, lunettes, combinaison...
- Suivi médical renforcé pour les salariés exposés.

Formation, information, sensibilisation

Conditionnement : absence d'étiquetage, bouteille d'eau contenant un produit, présence de bouteilles ouvertes, contenant non identifiable.

Organisationnels :

- Vérifier la présence d'étiquetages et exiger des fournisseurs les Fiches de Données de Sécurité (FDS).

Techniques - EPI :

- Porter des équipements de protection individuelle adaptés : protections respiratoires, gants, bottes, lunettes, combinaison...

Formation, information, sensibilisation :

- Informer le personnel des précautions d'emploi (cf. FDS) et donner les consignes nécessaires.

Caractéristiques du local : taille, endroit confiné, absence d'aération et ventilation.

Techniques - EPC :

- Capturer les produits émis avec un équipement conforme (captation à la source, cabine, hotte...),
- Ventiler les locaux,
- Assurer un renouvellement d'air neuf.

Techniques - EPI :

- Porter des équipements de protection individuelle adaptés : protections respiratoires, gants, bottes, lunettes, combinaison...

Formation, information, sensibilisation :

- Informer le personnel des précautions d'emploi (cf. étiquetage et fiches de données de sécurité),
- Donner les consignes nécessaires.

Stockage : absence d'aération, ventilation insuffisante du local et/ou de l'espace de stockage, local confiné, incompatibilité des produits, déversement de produits dans un local, absence de bacs de rétention, lieux non adaptés, armoires non fermées

Organisationnels :

- Stocker les produits dans un local ou une armoire adaptés (ventilation naturelle ou mécanique,...) en tenant compte des incompatibilités,
- Ventilation des locaux pendant l'utilisation des produits.

- Risque chute de plain-pied

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention et de circulation, absence de communication.

- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques,
- Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants,
- Élaborer et consigner par écrit les procédures et consignes adaptées,
- Assurer un suivi des travaux

Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement.

- Adapter l'éclairage à l'environnement de travail
- Intégrer l'éclairage et éclairer convenablement les équipements de travail
- S'assurer que l'installation évitera les effets thermiques et les risques de brûlures
- Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage
- Équipement de protection individuelle adapté : lunettes appropriées (par exemple : travaux extérieurs...)

Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, charge mentale (vigilance, concentration accrue...), travail de nuit.

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Mettre en place des moyens de communication

Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (tempête, températures extrêmes, désert, ...).

- Privilégier les équipements de protection collective (EPC) aux équipements de protection individuelle (EPI)
- Former et informer les travailleurs

Visibilité : absence de visibilité, mauvaise perception du sol, champs de vision réduit, obstacle non repéré, condition climatique défavorable.

- Organiser la circulation des personnes (signalisation au sol)
- Ranger et réaménager les locaux pour libérer les passages et gagner de la place
- Faire disparaître les câbles d'alimentation et les protéger par des moyens adaptés (exemple : goulottes)

Équipement de protection : port de chaussures inadaptées (talons, semelles lisses, usées).

- Port de chaussures de travail (semelles antidérapantes, à griffes ou à crampons spécifiques pour les travaux en fortes pentes),

Information, formation du personnel : absence, lacunaire.

- Sensibiliser les salariés aux situations à risques qui peuvent engendrer des chutes de plain-pied

Thèmes spécifiques :

Dénivelé : différence de niveau entre deux points précis : escalier, marche, trottoir, sol incliné, sol accidenté (aspérité, travail en extérieur), rupture de niveau dans le sol.

Organisationnels

- Adapter et baliser les zones dangereuses : réfection, utilisation de revêtements de sol antidérapants, plots, marquage au sol
- Limiter le nombre d'interventions,
- Privilégier les interventions par temps sec
- Si la pente est trop forte, éviter la manutention manuelle

Techniques : Équipement de protection individuelle

- Utiliser un dispositif de maintien adapté si la pente est très importante (harnais de sécurité et ligne de vie spécifiques)

- Risque de chute en hauteur

**Situations dangereuses :
quand les salariés sont-ils
exposés à ce risque ?**

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	■ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ■ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ■ Elaborer les procédures et consignes adaptées, ■ Rédiger les documents spécifiques (plan de prévention), ■ Assurer un suivi des travaux.
Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident	■ Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, ■ Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, ■ Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, ■ Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, ■ Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...), travail de nuit	■ Organiser la formation professionnelle ■ Organiser l'accueil aux postes de travail ■ Mettre en place des moyens de communication ■ Privilégier les EPC aux EPI
Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement	■ Éclairer convenablement les équipements de travail et assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage, ■ Adapter l'éclairage à l'environnement de travail, ■ Utiliser des équipements de protection individuelle adaptés (lunettes appropriées lors des travaux extérieurs...).
Environnement : condition climatique, bruit, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (tempête, températures extrêmes, ...)	■ Interdire les travaux en hauteur si les conditions météorologiques ou liées à l'environnement peuvent compromettre la santé et la sécurité des travailleurs
Information, formation du personnel : personnel non sensibilisé au risque lié aux chutes de hauteur, absence de personne compétente et formée au montage des structures, absence d'organisation des secours, absence de formation à l'utilisation du matériel.	■ Former les salariés au montage et démontage des échafaudages, au travail avec des cordes, aux règles de sécurité, aux premiers secours.
Équipement de protection: absence d'équipement de protection collective (EPC) et/ou individuelle (EPI), utilisation d'équipement personnel, équipement inadapté, inopérant (harnais, longe, chaussure de sécurité...),	■ Privilégier les EPC aux EPI, ■ Assurer l'entretien et la vérification périodique des équipements de protection.

Thèmes spécifiques :

Zone présentant des parties en contrebas : quai, fosse, trémie, tranchée Zone présentant des parties en hauteur : structures fixes (grill, passerelles, ...), structures démontables (décors, échafaudages, ponts, ...), monuments, bâtiments, engins d'élévation, décors naturels (falaise,...) véhicules techniques, ...	Organisationnels : ▪ Supprimer ou réduire la hauteur quand cela est possible ▪ Éviter le travail en hauteur grâce à l'utilisation de matériels spécifiques (matériel télescopique, machines à bras articulés...) ▪ Recourir à une entreprise extérieure compétente pour certains travaux en hauteur et / ou confier le montage et démontage des échafaudages à un salarié compétent et formé, ▪ Baliser le pourtour des zones de travail en contrebas (tranchée, fosse,...) : périmètre de sécurité ▪ Maintenir le matériel en conformité et le contrôler régulièrement, Techniques – EPC : ▪ Mettre en place des protections collectives : main courante, garde corps, si ce n'est pas possible mettre un dispositif de recueil souple pour éviter les chutes de plus de 3 mètres Techniques – EPI : ▪ Prévoir des EPI : harnais antichute, baudriers, longes, cordes, casques, lunettes, gants... Formation, information, sensibilisation : former les salariés au montage et démontage des échafaudages, au travail avec des cordes, aux règles de sécurité, aux premiers secours.
Moyen d'accès : équipements inadaptés (chaises, cartons, empilement d'objets divers), non stables, mobiles (utilisation d'une échelle, d'un escabeau, d'un échafaudage)	Organisationnels : ▪ Ne pas utiliser des moyens de fortune (cartons,...) ▪ Maintenir le matériel en conformité et le contrôler régulièrement, ▪ Confier le montage et démontage des échafaudages à un salarié compétent et formé. Techniques – EPC : ▪ Mettre en place des protections collectives : main courante, garde corps, si ce n'est pas possible mettre un dispositif de recueil souple pour éviter les chutes de plus de 3 mètres ▪ Ne pas utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement collectif ou lorsque l'évaluation des risques démontre que c'est un risque faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ; utiliser des échelles dans des conditions de sécurité pour éviter qu'elles ne glissent ou ne basculent ▪ Ne pas utiliser les cordes sauf en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement collectif. Techniques – EPI : ▪ Harnais antichute, baudriers, longes, cordes, casques, lunettes, gants,... Formation, information, sensibilisation : Former les salariés au montage et démontage des échafaudages, au travail avec des cordes, aux règles de sécurité, aux premiers secours.
Circulation : encombrement (accumulation d'objets qui gênent la circulation : cartons, matériel, câbles), passages étroits ou inadaptés Etat du sol : sol dégradé, sol glissant, (liquide sur le sol, condition climatique), ou instabilité du sol, pente et dénivelé, défaut de résistance Condition d'utilisation du matériel : sol et/ou un support instable, non respect des consignes de sécurité, mauvais entretien	Organisationnels : ▪ Laisser les zones de circulation libres et propres, ▪ Maintenir le matériel en conformité et le contrôler régulièrement, ▪ Confier le montage et démontage des échafaudages à un salarié compétent et formé. Techniques – EPC : ▪ Mettre en place des protections collectives : main courante, garde corps, Dispositif de recueil souple pour éviter les chutes de plus de 3 mètres Techniques – EPI : ▪ Prévoir des EPI : harnais antichute, baudriers, longes, cordes, casques, lunettes, gants Formation, information, sensibilisation

Pour tout complément d'information ou question relative aux risques de chutes de hauteur n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr

- Risque électrique

Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident	▪ Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, ▪ Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, ▪ Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, ▪ Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, ▪ Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.
Organisation du travail : tâche répétitive, absence de pause, contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...)	▪ Confier les interventions uniquement à des salariés formés et habilités, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Privilégier les EPC aux EPI, ▪ Mettre en place des moyens de communication.
Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement,	▪ Éclairer convenablement la zone de travail ▪ Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire (habilitation électrique, ...)	▪ Former les salariés avant de leur remettre une habilitation.
Environnement : local humide, fuite d'eau, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (températures extrêmes ...)	▪ Repérer les lieux avec les salariés, ▪ Privilégier les EPC aux EPI, ▪ Former et informer les travailleurs.
Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, utilisation d'équipement personnel, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation (lunette de protection, masque, ...)	▪ Mettre à disposition des EPI adaptés : outils isolés, chaussures à semelles isolantes, gants, ...

Thèmes spécifiques :

Accès à l'installation électrique : absence de signalisation de la zone dangereuse, absence de consignation, accès à un conducteur sous tension	Organisationnels : ▪ Faire monter les installations électriques par du personnel habilité, ▪ Apposer une signalétique de présence d'installation électrique et d'interdiction d'accès à toute personne non habilitée, ▪ Définir un périmètre de sécurité lors des interventions. Techniques - EPI : ▪ Faire porter des EPI adaptés: chaussures à semelles isolantes, gants, lunettes de protection... Formation, information, sensibilisation ▪ Sensibiliser tous les salariés au risque électrique, ▪ Former les salariés avant de leur remettre une habilitation pour intervenir sur les installations, ▪ Organiser une formation aux premiers secours et afficher la procédure de secours aux personnes électrisées.
État de l'installation : matériel défectueux, rallonges défectueuses, défaut d'équipement de protection mécanique, absence ou défaut de contrôle	Organisationnels : ▪ Maintenir les installations en conformité et les faire contrôler périodiquement par un organisme compétent, ▪ Utiliser du matériel conforme, en bon état et remplacer le matériel défectueux. Techniques - EPC : ▪ Mettre des goulottes pour protéger les câbles et rallonges. Formation, information, sensibilisation ▪ Sensibiliser tous les salariés au risque électrique, ▪ Former les salariés avant de leur remettre une habilitation pour intervenir sur les installations, ▪ Organiser une formation aux premiers secours et afficher la procédure de secours aux personnes électrisées.

Pour tout complément d'information ou question relative aux risques électriques n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr

- Risque incendie

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication.

- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques,
- Établir un plan de prévention,
- Communiquer les informations à l'ensemble des intervenants,
- Elaborer les procédures et consignes adaptées,
- Rédiger les documents spécifiques (permis feu, registre de sécurité),
- Assurer un suivi des travaux.

Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, défaut vigilance ou de concentration, travail de nuit...

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Mettre en place des moyens de communication,
- Seuls interviennent les salariés formés aux travaux dangereux (soudure, pyrotechnie...).

Installation de lutte contre l'incendie : absence ou non-conformité du système incendie.

- Installer des protections pour éviter la propagation de l'incendie : extincteurs, portes coupe-feu...

Environnement : méconnaissance des lieux, lieux inadaptés.

- Repérer les lieux avec les salariés,
- Privilégier les EPC aux EPI,
- Former et informer les travailleurs.

Information, formation du personnel : absence, lacunaire.

- Sensibiliser les salariés au risque incendie,
- Formation SST (Sauveteur Secouriste au Travail),
- Afficher et diffuser le plan d'évacuation et les consignes associées.

Thèmes spécifiques :

Utilisation et stockage : produits et matériaux inflammables, explosifs, comburants, produits non étiquetés, mélange de produits, aérosols.

Organisationnels :

- Éviter d'utiliser ou de stocker des produits inflammables,
- Remplacer les produits dangereux par des produits moins dangereux et limiter au minimum les quantités de produits utilisées au poste de travail,
- Utiliser uniquement des produits étiquetés et tenir compte des FDS (Fiches de données de sécurité),
- Stocker les produits dans un local ou une armoire adaptée,
- Baliser, signaler les zones à risques,
- Mettre en place des procédures (préciser les consignes incendie étapes par étapes, plan d'évacuation, permis feu, plan de prévention, interdiction de fumer, consignes de stockage...).
- Afficher le plan d'évacuation et le mettre à jour.

Formation, information, sensibilisation :

- Sensibiliser les salariés au risque incendie, à l'incompatibilité des produits...

Installation, outillage : installations électriques en mauvais état, mauvais état des équipements de travail...

Organisationnels :

- Contrôler les installations électriques,
- Remplacer le matériel défectueux,
- Suivre les recommandations du fabricant

- Risque lié à l'activité physique

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication

- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques,
- Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants,
- Élaborer les procédures et consignes adaptées,
- Assurer un suivi des travaux.

Travail isolé : absence de signal d'alerte en cas d'accident

- Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement,
- Interdire le port de charge de plus de 30kg aux travailleurs isolés,
- Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue,
- Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun,
- Prévoir des procédures de secours en cas d'incident,
- Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.

Organisation du travail: tâche répétitive, absence de pause, contrainte de temps, durée, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, effectif, charge mentale (vigilance, concentration accrue...), travail de nuit, pénibilité de la tâche

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Mettre en place des moyens de communication.

Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement

- Intégrer l'éclairage et éclairer convenablement les lieux de travail,
- Adapter l'éclairage à l'environnement de travail,
- Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage.

Équipement de protection : absence de chaussure de sécurité, port de chaussures inadaptées (talons, semelles lisses, usées), absence de gants, de tenue de travail

- Privilégier l'utilisation d'aide à la manutention : diable, transpalette...
- Faire porter des équipements de protection individuelle adaptés : gants, chaussures de sécurité.

Environnement : températures (chaudes ou froides), méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (tempête, désert,...)

- Privilégier les EPC aux EPI,
- Mettre à disposition des vêtements de travail adaptés : gilets, cirés...
- Former et informer les travailleurs.

Information, formation du personnel : absence, lacunaire (gestes et postures : prap)

- Former le personnel à adopter des gestes et des postures appropriés.

Thèmes spécifiques :

Charge : poids, dimensions (prise au vent, ...), forme, absence de moyens de préhension, charge située trop haut ou trop bas, difficulté d'équilibre (centre de gravité), absence de marquage du poids

Organisationnels :

- Organiser le travail de façon à supprimer ou diminuer les manutentions,
- Utiliser des moyens de manutention, de soulèvement pour les limiter : transpalette, chariot à roulettes, diable,
- Utiliser des moyens de mise à niveau : table élévatrice, quai de chargement...
- Limiter le poids des charges soulevées,
- Limiter les distances parcourues lors des manutentions (utiliser les monte-matériaux, les ascenseurs, rapprochement des véhicules pour les chargements...),

- Risque lié à l'éclairage

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?		Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?
Thèmes transversaux :		
Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication.		▪ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ▪ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ▪ Élaborer les procédures et consignes adaptées, ▪ Assurer un suivi des travaux.
Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident.		▪ Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, ▪ Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, ▪ Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, ▪ Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, ○ Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, charge mentale (vigilance, concentration accrue...).		▪ Organiser la formation professionnelle, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Mettre en place des moyens de communication.
Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (neige, mer, tempête, désert, ...).		▪ Privilégier les EPC aux EPI, ○ Former et informer les travailleurs.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire		▪ Organiser une réunion de sensibilisation/formation des salariés aux risques liés à l'éclairage.
Thèmes spécifiques :		
Rayonnement : lampe nue dans le champ de vision, rayonnement UV ou infrarouge (soleil, projecteurs).	Organisationnels ▪ Adapter l'éclairage en fonction des travaux effectués, ▪ Permettre le réglage individuel de l'éclairage (lampe au poste de travail,...), ▪ Assurer un éclairage naturel suffisant (baies vitrées,...), ▪ Effectuer un entretien régulier : nettoyage des vitres, des lampes et luminaires, remplacement des lampes défectueuses, ▪ Limiter l'exposition aux effets stroboscopiques, ▪ S'assurer que l'installation évitera les effets thermiques et les risques de brûlures, ▪ Mesurer et veiller à ne pas dépasser les valeurs limites d'exposition (VLE), ▪ Mettre à disposition des lampes d'appoint (lampe frontale, ...). Techniques – EPI : équipement de protection individuelle adapté, lunettes appropriées (par exemple : travaux extérieurs...).	
Intensité : éclairage insuffisant ou excessif (éblouissement), durée de l'exposition.		
Contraste : contraste important des niveaux d'éclairement, présence de zones d'ombre, effet stroboscopique.		
		Formation, information, sensibilisation
Pour tout complément d'information ou question relative aux risques liés à l'éclairage n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr		

- Risque lié à l'organisation du travail

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	■ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ■ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ■ Élaborer les procédures et consignes adaptées, ■ Rédiger les documents spécifiques, ■ Assurer un suivi des travaux.
Équipement de travail et de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation	■ Fournir les équipements de travail adaptés, en bon état, ■ Assurer un contrôle périodique, ■ Tenir compte de la pénibilité dans le choix des équipements de travail.
Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés...	■ Organiser la formation professionnelle, ■ Organiser l'accueil aux postes de travail, ■ Mettre en place des moyens de communication, ■ Repérer les lieux avec les salariés.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire	■ Former et sensibiliser les salariés aux risques auxquels ils peuvent être exposés, ■ Lister les postes de travail exposés à des risques spécifiques et qui demandent des compétences spécifiques.

Thèmes spécifiques :

Contraintes de temps : urgence, précipitation	Organisationnels : ■ Définir les rôles et responsabilités de chacun en matière de santé et sécurité au travail, ■ Organiser la formation professionnelle, ■ Organiser l'accueil aux postes de travail, ■ Rédiger les consignes au poste de travail. ■ Instaurer un planning des travaux, ■ Organiser régulièrement des réunions. Formation, information, sensibilisation : ■ Formation continue, ■ Former les responsables hiérarchiques au management.
Contraintes d'horaires : travail de nuit, horaires décalés, travail le week-end, horaires variables, plannings tardifs, enchaînement des contrats (multiplicité des employeurs)	
Tâche : multiplicité, surcharge, travail en équipe ou seul, polycompétence	
Contrat de travail : instabilité, précarité	

Pour tout complément d'information ou question relative au risque lié à l'organisation du travail n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr

- Risque lié à la charge mentale

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication.

- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques,
- Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants,
- Élaborer les procédures et consignes adaptées,
- Assurer un suivi des travaux.

Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, travail de nuit, vigilance et concentration accrue, absence de marge de manœuvre, absence ou surplus de consignes, écart entre le travail prescrit et le travail réel.

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Mettre en place des moyens de communication.

Environnement : bruit, éclairage, ambiance climatique, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés.

- Repérer les lieux avec les salariés,
- Former et informer les travailleurs.

Équipement de travail et de protection : machine, moyen non adapté ou absent.

- Fournir un équipement adapté et en bon état.

Information, formation du personnel : absence, lacunaire.

- Former et sensibiliser les salariés aux risques auxquels ils peuvent être exposés.

Thèmes spécifiques :

Tâche : multiplicité des tâches, interruptions fréquentes, répétitivité, rythme de travail.

Organisationnels :

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Rédiger les consignes au poste de travail,
- Instaurer un planning, des échéanciers,
- Organiser régulièrement des réunions,
- Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun.

Moyens : objectifs mal ou non définis, hiérarchie déficiente, consignes contradictoires.

Formation, information, sensibilisation :

- Formation continue,
- Former les responsables hiérarchiques au management.

Pour tout complément d'information ou question relative aux risques liés à charge mentale n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr

- Risque lié à la manutention mécanique

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	▪ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ▪ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ▪ Élaborer les procédures et consignes adaptées, ▪ Rédiger les documents spécifiques : établir un plan de circulation lorsque les lieux le justifient, ▪ Assurer un suivi des travaux.
Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident	▪ Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, ▪ Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, ▪ Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, ▪ Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, ▪ Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.
Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement	▪ Intégrer l'éclairage et éclairer convenablement les équipements de travail, ▪ Adapter l'éclairage à l'environnement de travail afin d'éviter la fatigue visuelle, ▪ Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage, ▪ Équipement de protection individuelle adapté : Lunettes appropriées (soudage, travaux extérieurs...), ▪ Crème protectrice en cas de travail en plein soleil.
Organisation du travail : tâche répétitive, absence de pause, contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...).	▪ Organiser la formation professionnelle, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Organiser le travail de façon à réduire les tâches répétitives, ▪ Mettre en place des moyens de communication.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire (habilitation, ...)	▪ Former le personnel (CACES).
Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (tempête, températures extrêmes,...)	▪ Privilégier les EPC aux EPI, ▪ Former et informer les travailleurs.
Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation	▪ S'assurer de l'utilisation des équipements protection collective : signaux sonores et lumineux, ▪ Faire porter des équipements de protection individuelle adaptés : ceinture de sécurité, gants, chaussures de sécurité.

- Risque lié à la plongée sous-marine
- Risque lié à la présence d'animaux

- Risque lié au stress

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ? Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?	
Thèmes transversaux :	
Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication.	▪ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ▪ Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ▪ Elaborer les procédures et consignes adaptées, ▪ Rédiger les documents spécifiques (par ex : charte de bonnes pratiques), ▪ Assurer un suivi des travaux.
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, vigilance, concentration accrue, manque de marge de manœuvre, absence ou excès de process, imprécision des tâches et des rôles de chacun, mauvaise communication.	▪ Organiser la formation professionnelle, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Mettre en place des moyens de communication.
Environnement : bruit, éclairage, ambiance climatique, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, changement de lieux fréquents.	▪ Repérer les lieux avec les salariés, ▪ Former et informer les travailleurs.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire.	▪ Former et sensibiliser les salariés.
Thèmes spécifiques :	
Tâche : multiplicité des tâches et des consignes, interruptions fréquentes, consignes contradictoires, activité monotone ou répétitive, surcharge ou sous charge de travail.	Organisationnels : ▪ Organiser la formation professionnelle, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Rédiger les consignes au poste de travail, ▪ Instaurer un planning, des échéanciers, ▪ Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés, ▪ Organiser le travail pour le rendre stimulant et donner l'opportunité au salarié d'utiliser ses compétences, ▪ Organiser régulièrement des réunions pour faciliter les échanges et le dialogue social et réduire les incertitudes, ▪ Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun, ▪ Donner la possibilité aux salariés de participer aux décisions et aux actions de changement qui peuvent affecter leur travail. Formation, information, sensibilisation : ▪ Formation continue, ▪ Former les responsables hiérarchiques au management.
Relation de travail, contact (collègue, hiérarchie, public) : absence de soutien, de reconnaissance, de clarté des objectifs, contact avec le public, manque de reconnaissance (du métier, du travail réalisé).	
Ressources individuelles : santé, vie privée, fatigue, personnalité, précarité...	
Communication : absence d'échanges de l'information, absence de culture d'entreprise, absence d'expression des salariés et d'expression sociale.	
Précarité : situation financière, non appartenance à un groupe, isolement, absence d'évolution professionnelle.	

Pour tout complément d'information ou question relative aux risques liés au stress n'hésitez pas à contacter votre médecin du travail ou la Conseillère en Prévention des Risques Professionnels du CMB à intervention@cmb-sante.fr

- Risque lié au travail à l'étranger
- Risque lié au travail sur écran

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, - Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, - Elaborer les procédures et consignes adaptées, - Assurer un suivi des travaux.
Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident	- Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, - Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, - Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, - Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, - Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, charge mentale (vigilance, concentration accrue...)	- Organiser une sensibilisation/formation, - Organiser l'accueil aux postes de travail, - Mettre en place des moyens de communication.
Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (neige, mer, tempête, désert, ...)	- Privilégier les EPC aux EPI - Former et informer les travailleurs
Information, formation du personnel : absence, lacunaire	Organiser une sensibilisation/formation des salariés aux risques liés au travail sur écran : conseils pour l'aménagement et l'installation au poste de travail et pour l'organisation des tâches.

Thèmes spécifiques :

Ecran : taille inadaptée, absence de réglage (hauteur, inclinaison de l'écran, luminosité, distance entre l'écran et l'opérateur) Reflets : présence de reflets sur l'écran, mauvais placement par rapport aux sources de lumière Affichage : couleur (fond, écriture), taille de la police, affiches multiples	Organisationnels - Placer l'écran perpendiculaire à la fenêtre pour éviter les reflets, - Recommander aux salariés d'effectuer des réglages en fonction de leur confort : luminosité, résolution d'écran, utilisation de fonds d'écran clairs, - Organiser l'activité afin de permettre l'interruption régulière du travail sur écran (alternance des tâches ou pauses), Formation, information, sensibilisation - Organiser une sensibilisation/formation.
Équipement de travail/aménagement du poste de travail : siège non réglable, écran non réglable situé trop prêt ou trop loin de l'opérateur, Mais aussi pour un ordinateur : plan de travail insuffisant, souris, clavier placés trop près ou trop loin, logiciel inadapté.	Organisationnels - Choisir du matériel réglable : siège, écran - Prévoir un repose-pied si nécessaire, - Aménager un plan de travail permettant un recul suffisant par rapport à l'écran, Formation, information, sensibilisation - Organiser une sensibilisation/formation

- Risque lié aux circulations internes

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, - Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants - Élaborer les procédures et consignes adaptées, - Rédiger les documents spécifiques : établir un plan de circulation lorsque les lieux le justifient, - Assurer un suivi des travaux.
Organisation du travail : contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, charge mentale (vigilance, concentration accrue...)	- Organiser la formation professionnelle, - Organiser l'accueil aux postes de travail, - Mettre en place des moyens de communication.
Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation	- Mettre en place la signalétique adaptée, - Veiller au bon état des avertisseurs sonores et lumineux.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire	Informé et former les salariés aux risques liés à la circulation interne
Environnement : bruit, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés	- Repérer les lieux avec les salariés, - Privilégier les EPC aux EPI, - Former et informer les travailleurs.
Eclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement,	- Intégrer l'éclairage et éclairer convenablement les lieux de travail, - Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage.

Thèmes spécifiques :

Véhicule : absence ou mauvais entretien du véhicule utilisé, véhicule inadapté, mal aménagé	Organisationnels : - Entretien des véhicules ; remise en conformité des véhicules et engins concernés, - Consigner et réparer immédiatement en cas de défaillance, - Aménager le véhicule : casiers, rangements, sangles, ... Formation, information, sensibilisation
Circulation : zone de circulation commune pour les véhicules et les piétons, zone encombrée, absence de visibilité, passage étroit, zone de manœuvre exigüe, vitesse excessive	Organisationnels : - Établir des règles de circulation des piétons et des véhicules, - Séparer les voies des piétons et des véhicules, - Signaler, éclairer et entretenir les voies de circulation, les aires de manœuvre et les zones d'arrêt, - Établir un protocole de sécurité, - Délimiter les zones de chargement et de déchargement, - Ne pas téléphoner pendant les déplacements. Techniques - EPI : - Fournir et porter des vêtements de haute visibilité adaptés si nécessaire. Formation, information, sensibilisation : Former le personnel sur la manière de conduire en sécurité.
Etat du sol : revêtement du sol dégradé ou mal fixé, sol glissant (liquide sur le sol, condition climatique), ou instabilité du sol (gravillons, dalles descellées), trou, pente et dénivelé, défaut de résistance	Organisationnels : - Signaler, éclairer et entretenir les voies de circulation, - Utiliser des véhicules disposant d'un système de protection contre le retournement. Formation, information, sensibilisation - Former le personnel à une conduite en sécurité

- Risque lié aux effondrements et aux chutes d'objets

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?**Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?****Thèmes transversaux :**

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication

- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques,
- Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants,
- Elaborer les procédures et consignes adaptées,
- Assurer un suivi des travaux.

Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement

- Intégrer l'éclairage et éclairer convenablement les équipements de travail
 - Assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage

Organisation du travail : tâche répétitive, absence de pause, contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, charge mentale (concentration, vigilance accrue...), travail de nuit, personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident

- Organiser la formation professionnelle,
- Organiser l'accueil aux postes de travail,
- Mettre en place des moyens de communication,
- Établir un planning,
- Définir un périmètre de sécurité.

Environnement : méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, conditions exceptionnelles (tempête, températures extrêmes ...)

- Repérer les lieux avec les salariés,
- Privilégier les EPC aux EPI,
 - Former et informer les travailleurs.

Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et/ou individuelle, équipement, outillage, tenue de travail inadaptés, inopérants, mauvaise utilisation

- Mettre en place des équipements de protection individuelle : garde-corps, plinthes...
- Faire porter des équipements de protection adaptés : casques, chaussures de sécurité...

Information, formation du personnel : absence, lacunaire

- Sensibiliser les salariés aux situations à risques qui peuvent engendrer des chutes d'objets.

- Risque lié aux équipements de travail

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ?

Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	- Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, - Établir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, - Élaborer les procédures et consignes adaptées, - Assurer un suivi des travaux.
Travail isolé : personne hors de vue, hors de portée de voix, absence de signal d'alerte en cas d'accident	- Interdire les équipements de travail dangereux pour les travailleurs isolés. - Éviter l'isolement et trouver des solutions pour le réduire même partiellement, - Privilégier le recours téléphonique au hiérarchique ou à un collègue, - Partager le retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chacun, - Prévoir des procédures de secours en cas d'incident, - Fournir un dispositif d'appel pour travailleur isolé (DATI) ou tout autre moyen de communication.
Organisation du travail : tâche répétitive, absence de pause, contrainte de temps, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...)	- Organiser la formation professionnelle, - Organiser l'accueil au poste de travail, - Mettre en place des moyens de communication.
Éclairage : obscurité, faible lumière, éblouissement...	- Adapter l'éclairage à l'environnement de travail afin d'éviter la fatigue visuelle, - Éclairer convenablement les équipements de travail et assurer l'entretien régulier du matériel d'éclairage, - Équipement de protection individuelle adapté : lunettes appropriées (travaux extérieurs, éclairage lumineux provoqués par le soudage...).
Information, formation du personnel : absence, lacunaire.	- Former à l'utilisation en sécurité des machines et outils, - Établir des consignes de sécurité pour l'utilisation des machines.
Environnement : sol (encombré, glissant, mauvais état), méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, températures extrêmes...	- Repérer les lieux avec les salariés, - Privilégier les EPC aux EPI, - Former et informer les travailleurs.
Équipement de protection : absence d'équipement de protection collective et individuelle, utilisation d'équipement personnel, équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation...	- Préférer les EPC aux EPI, - Mettre à disposition des EPI adaptés : lunettes, masque ou visière, gants (coupure, brûlure),... - Alterner les tâches, limiter la durée d'utilisation des équipements, - Choisir des machines et outils intégrant des équipements de protection (machines équipées de poignées anti-vibrations...), - Assurer l'entretien régulier des équipements de protection.

- Risque routier
- Risque sonore (bruit)

Situations dangereuses : quand les salariés sont-ils exposés à ce risque ? Mesures de prévention : Comment prévenir ce risque ?

Thèmes transversaux :

Co-activité : absence de coordination entre les différentes entreprises présentes, entre les différents corps de métiers, absence de plan de prévention, absence de communication	▪ Préalablement à l'inspection commune, chaque entreprise détermine les activités pouvant générer des risques, ▪ Etablir un plan de prévention et communiquer les informations à l'ensemble des intervenants, ▪ Elaborer les procédures et consignes adaptées, ▪ Assurer un suivi des travaux.
Organisation du travail : contrainte de temps, absence de pause, travail en urgence, précipitation, contrainte économique, charge mentale (vigilance, concentration accrue...), travail de nuit.	▪ Organiser la formation professionnelle, ▪ Organiser l'accueil aux postes de travail, ▪ Respecter les durées maximales de travail, ▪ Mettre en place des moyens de communication, ▪ Isoler les activités bruyantes identifiées.
Equipeement de protection : absence d'équipement de protection collective (capot, pare-son,...) et/ou individuelle (casque bouchons, d'oreilles,...), équipement inadapté, inopérant, mauvaise utilisation	▪ Privilégier les équipements de protection collective (EPC) aux équipements de protection individuelle (EPI), ▪ Assurer un bon entretien des EPC et des EPI et leur vérification périodique.
Environnement : postes de travail rapprochés, bruits extérieurs (circulation routière), défaut d'isolation phonique, méconnaissance des lieux, lieux non adaptés, caractéristiques du local (taille, parois réverbérantes)	▪ Organiser une réunion de sensibilisation/formation des salariés aux risques liés au bruit.
Information, formation du personnel : absence, lacunaire	▪ Prendre en compte le risque bruit dès le début des travaux, ▪ Privilégier les EPC aux EPI, ▪ Former et informer les travailleurs.

Thèmes spécifiques :

Proximité d'une source : machines, outils, engins, voix, instruments de musique, enceintes	Organisationnels ▪ Limiter l'intensité, ▪ Mesurer le son à l'aide d'un dosimètre, sonomètre et établir une cartographie, ▪ Acquisition de matériel moins bruyant, limiteur, ▪ Limiter les temps d'exposition du personnel (<i>rotation des salariés, ...</i>), ▪ Signaler les zones à forte exposition sonore et limiter leur accès. Techniques – EPC : ▪ Disposer les installations, les appareils bruyants dans des locaux séparés et distants des salariés, ▪ Installer des protections collectives : écrans acoustiques, capotage, caisson, cabine, traitement acoustique des parois des locaux, ... Techniques – EPI : ▪ Fournir et porter des protections auditives individuelles (casque, bouchons d'oreille,...) Formation, information, sensibilisation ▪ Organiser une sensibilisation/formation des salariés aux risques liés au bruit ▪ Suivi médical renforcé pour les salariés soumis à une exposition élevée ou très élevée.
Type d'émission : bruit émis de façon continue, impulsive, répétitive	
Equipeement de travail : absence ou mauvais entretien du matériel utilisé, défaut d'entretien, utilisation inadaptée	