



WEBINAIRE

Rédiger son Document
Unique

grâce à ODALIE

3 et 9 juillet 2020

FAQ

Comment accède-t-on à la plateforme ODALIE2 ?

Pour accéder à l'application Odalie 2, allez sur la page <https://odalie2.cmb-sante.fr>
Remplissez le formulaire d'inscription en vous munissant de l'adresse mail que vous souhaitez utiliser pour vous connecter et du SIRET de votre entreprise.

Vous serez guidé dans l'application tout au long de la rédaction de votre document unique.

N'hésitez pas à consulter l'onglet aide, vous y trouverez une vingtaine de vidéos présentant chaque action à réaliser dans l'application.

Est-ce qu'ODALIE est pertinent pour des structures qui ne sont pas de production/diffusion (donc risques classiques de travail dans un bureau) ?

Odalie 2 a été pensée pour les entreprises du spectacle, toute entreprise qu'elle soit de production ou de diffusion a été prise en considération dans la réalisation de l'outil. Vous pouvez donc tout à fait utiliser l'application même si la quasi-totalité de votre activité se résume à un travail de bureau.

Comment faire si on est intermittent du spectacle, donc embauché par autant d'entreprises que de projets ?

L'application est centrée sur l'entreprise et non sur l'adresse mail de l'utilisateur. Si l'intermittent réalise les documents uniques de plusieurs entreprises, il devra créer autant de comptes que d'entreprises. Il n'est pas possible de transférer un document unique d'une structure vers une autre à travers l'application.

Je ne trouve pas les intitulés de postes de tous mes collègues, pouvons-nous rentrer nos propres intitulés ? Exemple : chargé de médiation culturelle ?

Dans ODALIE, je ne trouve pas certains métiers de notre convention collective notamment chargé(e) d'accompagnement/action culturelle ... Comment faire ?

ODALIE s'appuie sur les métiers des annexes 8 et 10. Dans le cas où des métiers présents dans votre entreprise ne sont pas présents dans le menu déroulant, vous pouvez introduire ces métiers dans la case commentaire de l'unité de travail concernée. Nous travaillons actuellement sur une mise à jour de l'application afin de permettre le renseignement des métiers hors annexe.

L'application ODALIE a-t-elle été mise à jour au regard de la pandémie de COVID-19 ?

Le CMB a procédé à une mise à jour des situations de l'application en lien avec le COVID-19. Dans le cas où vous avez déjà entamé la rédaction du document unique sur l'application, il vous faudra aller chercher les situations mises à jour en cliquant sur le bouton ajouter une situation. Si vous commencez la rédaction d'un nouveau document unique, les situations vous seront proposées automatiquement. Les familles de risques mises à jour sont : hygiène et biologie, organisation du travail, RPS, posture et travail sur écran.

Pour une petite structure de production (nous sommes 2 permanents) vaut-il mieux créer un document unique spécifique, ou plutôt distinguer les UT dans le même document : une unité de travail pour un tournage et une autre pour la structure ?

Vous pouvez en effet faire un DU avec ces 2 unités de travail.

Pour un tournage par exemple vaut-il mieux créer une unité de travail pour la préparation et une autre pour le tournage ?

Si par phase de préparation, nous entendons le lancement et l'évaluation en amont du tournage, cette phase doit être évaluée situation de travail par situation de travail. Si nous entendons préparation par l'ensemble des travaux réalisés par la structure et par ses permanents, alors il convient de créer une unité spécifique à ceux-ci.

Peut-on construire les unités de travail non pas par métiers mais plutôt par postes de travail ou par locaux ?

Il n'existe pas qu'une seule règle pour la constitution des unités de travail. Il vous appartient de réfléchir à la configuration la plus appropriée à votre réalité. Vous pouvez également mixer les critères de constitution d'une unité de travail en regroupant par exemple des unités de travail métiers et considérer qu'un lieu doit être évalué au regard de ces spécificités.

Peut-on utiliser l'espace commentaire pour signifier s'il s'agit d'intermittents en tout ou partie ? Ou est-ce que cela apparaît ailleurs dans le document ? Comment distinguer le personnel permanent et le personnel intermittent ? Faut-il recenser le personnel intermittent ?

Il est important de comprendre que la prévention des risques est différente de la question de l'assurance chômage. Tout salarié, qu'il soit en CDI ou en CDDU (intermittents), doit être pris en considération dans le document unique. Bien que l'application ODALIE vous permette d'indiquer dans le corps du document unique la proportion de permanents et d'intermittents, il ne nous apparaît pas utile de faire cette distinction dans les unités de travail. La seule manière de pouvoir indiquer la typologie de contrat serait dans la case commentaire des unités de travail.

Mais cela signifie qu'on est en permanence en train de modifier le document Unique ?

Est-ce que nous devons compléter ce document en « un coup »? Combien de temps pour valider une V1? A partir de quand ou de quel taux de remplissage le DUER est considéré comme une version « correcte à améliorer »?

Le document unique est un document vivant. C'est pour cela que le législateur a imposé une mise à jour annuelle minimale. Même si ODALIE essaie de simplifier la rédaction du document unique, cela n'enlèvera pas la complexité de la tâche. Nous vous conseillons de prioriser votre action sur les risques les plus présents et les plus prégnants dans l'entreprise. La démarche prend du temps, vous avez la possibilité de bloquer une période de temps pour réaliser votre DU ou bien de décider de commencer sur des unités de travail prédéfinies, par exemple en rapport à la période actuelle de COVID19. C'est une démarche d'amélioration continue donc vous pouvez le modifier chaque fois que nécessaire, a minima une fois par an. Il est important de communiquer la dernière version.

Le délégué prévention est donc obligatoire même dans les structures majoritairement composées d'intermittents ?

Un d'eux peut il être délégué de prévention ?

La personne qui sera déléguée de prévention peut-elle faire partie de l'entreprise ?

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé au Travail Inter-entreprise ou à des organismes professionnels de prévention.

La mission de ce référent SST est notamment de participer à la rédaction du Document Unique de Sécurité d'évaluation des risques, de diffuser les consignes de sécurité, d'informer les nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers sur les dangers auxquels ils peuvent être confrontés, de s'assurer que les vérifications périodiques obligatoires du matériel et des équipements sont faites, ... : il doit donc disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer cette fonction.

Il n'y a pas de sanction explicitement prévue pour l'absence de désignation d'un référent SST, mais cette infraction au Code du Travail représente un motif sérieux de qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou a fortiori mortel : outil de prévention des risques professionnels, la désignation, la formation et l'exercice effectif de la mission de référent SST sont donc aussi des éléments de protection juridique de l'employeur.

La portée de cette désignation n'est pas d'exonérer l'employeur de sa responsabilité civile et pénale : désigner un référent SST n'en fait pas le délégataire des obligations générales de sécurité au travail du chef d'entreprise, qui seul, du fait de ses fonctions de direction (pouvoir de décision et autorité), peut donner des ordres en matière de sécurité, peut faire commander des équipements individuels et collectifs de protection, insérer des consignes dans le règlement intérieur...

Choix d'un référent interne

Il s'agit de la solution à privilégier : aucune condition de diplôme ou d'expérience professionnelle n'est exigée, seul une appréciation favorable sur sa compétence, son expérience professionnelle et son degré de maîtrise industrielle, sa capacité d'écoute et d'animation, complétée d'une formation éventuelle, est un gage de réussite de sa mission.

L'employeur a donc toute latitude pour nommer le salarié qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction.

Le recours à un intervenant externe

Lorsque le chef d'entreprise n'a pas de salariés compétents et disponibles, ce qui est souvent le cas dans les petites entreprises, il doit alors faire appel, après avis du CSE, à un référent SST externe, dont il faut préciser le contenu de la mission, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (Document Unique de Sécurité, carnets de maintenance...).

Cette prestation fait l'objet naturellement d'une convention et d'une rémunération. Ce référent doit appartenir à son Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) ou être enregistré auprès de la DIRECCTE, ou à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ou à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Lorsque l'employeur fait appel à un référent hors son SSTI, il doit informer ce dernier de cette intervention ainsi que des conclusions des travaux y afférent. Ce référent externe est tenu à une obligation de confidentialité et doit respecter notamment les secrets de fabrication.

Source : <https://www.officiel-prevention.com/dossier/sante-hygiene-medecine-du-travail-sst/intervenants-en-prevention-des-risques-professionnels/le-referent-en-sante-et-securite-au-travail>

Comment partager une synthèse avec le CSE ? Sans exporter risque par risque ou par unité etc ?

L'application a été conçue pour permettre un travail collaboratif au sein de l'entreprise. Vous pouvez par exemple, projeter l'application lors d'une réunion pour présenter le document unique, et notamment la synthèse. Nous travaillons actuellement à une différenciation des droits d'utilisation de l'application, cela permettra d'offrir des accès de lecture exclusivement aux membres du CSE.

En cas de souci, y a-t-il un contact CMB que l'on puisse joindre ?

Il y a une aide en ligne avec le point d'interrogation en bas à droite dans l'application Mais vous pouvez aussi nous écrire à l'adresse suivante : documentunique@cmb-sante.fr

Par rapport au télétravail faut-il des unités de travail individuelles puisque chacun est dans un environnement différent ?

Attention, l'esprit du document unique n'est pas de faire une évaluation individuelle. Dans le cadre du télétravail, nous vous conseillons de créer une unité de travail « télétravail » dans laquelle vous évalueriez les situations qui concernent les télétravailleurs. Bien que l'environnement de chacun soit différent, les points observables sont les mêmes.

L'outil conserve-t-il l'historique des DU ?

L'application a une fonction de sauvegarde automatique, si vous souhaitez conserver le document unique année après année, pour donner à voir la progression annuelle,

vous pouvez dupliquer votre document unique pour ne pas repartir de zéro, et ensuite archiver le document de l'année n-1.

En ce qui concerne les tournages en extérieur (Série TV) le Document Unique est-il obligatoire ?

Quelle que soit la structure ou la situation, le document unique est obligatoire dès le premier salarié. Dans le cadre des tournages extérieurs, nous vous recommandons de bien définir vos unités de travail en choisissant si vous regroupez les salariés par métier ou par lieu d'exercice de travail.

Lorsque je fais appel à des prestataires, dois-je les compter comme unité dans le Document Unique ?

Article R4512-7 du Code du travail :

Le plan de prévention est établi par écrit et arrêté avant le commencement des travaux dans les *deux cas suivants* :

1°) dès lors que l'opération à réaliser par les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles elles peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès lors qu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 heures ;

2°) Quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à accomplir sont au nombre des travaux dangereux figurant sur une liste fixée, respectivement, par arrêté du ministre chargé du travail et par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R. 237-8 du Code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention

Le DUER fait bien partie des documents uniques dont on parle ? Qu'est qu'une UT ?

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels peut être nommé DU ou DUER ou DUERP. Une UT est une Unité de Travail.

Pour une société de production, faut-il faire un document unique pour chaque film produit ?

De notre point de vue, chaque tournage est différent, il modifie donc les conditions de travail des salariés. Dans l'esprit du Document Unique, il conviendrait de le modifier ou de créer spécifiquement un DU pour chaque tournage. Vous pouvez les archiver pour assurer la traçabilité de l'évaluation des risques. Chaque mise à jour permettra d'améliorer la culture de prévention de la société. Projet après projet vous affinerez votre évaluation ainsi que vos actions en vue de prévenir la santé de vos salariés sur les tournages.

Notre société a différentes entités, du coup des gens salariés via des holdings, mais qui travaillent à l'adresse de la première société. Peut-on intégrer la société comme une unité de travail ou y a-t-il des passerelles entre les différents comptes sociétés dans l'application ?

Pour nous, ils sont toujours localisés au même endroit, mais leurs fiches de paye sont faites sur les différentes sociétés

La règle est que chaque entreprise ayant au moins un salarié doit avoir son document unique. Vous pouvez tout de même, évaluer de manière globale les situations de travail de ces différents salariés, notamment s'ils travaillent les uns avec les autres. Veillez à bien indiquer dans l'édition du document unique les différents numéros de SIRET et noms des entreprises pour que le lecteur comprenne la démarche utilisée. Vous évaluez les risques liés à l'environnement de travail, et en lien avec l'activité professionnelle. L'élaboration de la fiche de paye est un sujet différent.

À quel endroit doit-on mettre à disposition ce document sachant que le tournage est en extérieur et très souvent différent ?

Vous pouvez le rendre disponible sur un lieu physique ou informatique (communiquer le lien d'accès Odalie aux salariés ou export sur un serveur par exemple)

Je suis producteur de spectacles vivants, doit-on faire un DU pour chaque tournée ou peut-il y avoir un DU commun à toutes les équipes artistiques ?

Vous pouvez faire un DU pour chaque tournée le plus important est qu'il soit conforme à la situation actuelle, mis à jour à minima une fois par an ou à chaque modification des conditions de travail. Dans le DU il peut y avoir une UT « équipe artistique », une UT « administratif »...

Comment établir les risques sur des lieux de tournage qui peuvent changer ou sont parfois inconnus ?

Il est possible de repérer les risques pendant les phases de préparation ou de repérage, l'objectif étant d'anticiper les possibles situations à risques qui seraient susceptibles de se produire au cours du tournage.

Une structure de spectacle qui fait des évènements *in situ* doit-elle créer une unité de travail dans le DU pour tout évènement ou spectacle qui ne se reproduirait pas forcément ?

Non, le document unique a vocation à évaluer les conditions de travail des salariés et non de l'évènement. Si celui-ci ne modifie pas ces conditions de travail il n'y a pas de nécessité à faire de mise à jour. Cependant si de nouveaux risques ou situations dangereuses sont présents, il devient nécessaire de les réévaluer dans le DU.

Toutes les structures peuvent-elles avoir accès à Odalie y compris celles qui sont en région et/ou ne cotisent pas au CMB ?

Odalie est disponible gratuitement pour toutes les structures du spectacle quels que soient leur lieu d'exercice, ou leur centre de santé au travail.

Quelles sont les obligations/tolérances vis-à-vis du DU ? Notamment par rapport aux plans d'actions à réaliser en temps voulu, etc. ?

Le DUER est obligatoire depuis 2001 à partir du premier salarié. L'employeur s'engage à mettre en œuvre son plan d'action lorsqu'il valide son DU et doit le mettre à jour au minimum une fois par an. L'employeur définit lui-même le délai de mise en œuvre du plan d'actions de son DU. La responsabilité de l'employeur serait engagée en cas d'accident du travail sur les situations évaluées sans action mise en œuvre.