

Pour déterminer les conditions d'exposition des salariés et évaluer les risques, 3 indicateurs sont utilisés : la **probabilité d'occurrence**, la **gravité**, la **pondération (les actions mises en œuvre pour diminuer les risques)**

Fréquence: très probable 10, probable 7, possible 3, improbable 1

Gravité: Majeur 10, critique 7, sérieux 3, bénin 1

Pondération: **cote 1** (aucune mesure de maîtrise de risque), **cote 0,5** (protection individuelle ou mesure organisationnelle), **cote 0,35** (protection individuelle et mesure organisationnelle), **cote 0,2** (protection collective et/ou moyen maximal de lutte contre le risque)

Facteur de danger	applicable?	Description de l'exposition et du risque	mesures de précautions existantes	Evolutions/améliorations	fréquence	gravité	risque brut	prévention (FxGxP)	risque résiduel
Risques et contraintes liées à des situations de travail/ risques physiques									
posture - poste de travail	oui	troubles musculo squelettiques et contraintes rachidiennes	fauteuils ajustables, écrans réglables campagne "bouger au travail"	analyse des besoins en concertation avec ITER afin d'améliorer les postures	7	3	21	0.35	7.35
Bruit	oui	lors des réunions et dans les bureaux partagés	inconfort baisse de concentration	isolation des salles avec plafonds anti-bruit, casque audio, possibilité de s'isoler	5	2	10	0.35	3.5
Ambiance climatique	oui	chaleur	isolation thermique, ventilation climatisation, eau à disposition	amélioration de l'isolation thermique et des équipements de rafraichissement	2	3	6	0.5	3
Risques psycho-sociaux									
intensité et complexité du travail	oui	interruption par des tâches non prévues troubles de la concentration fatigue stress	sensibilisation du personnel à l'utilité de terminer des tâches avant de commencer la suivante Rappel des bonnes pratiques modifier habitudes et comportements éviter l'usage de matériel provoquant une déconcentration (tel portable)	Recherches de nvx dispositifs alliant efficacité et confort au travail	4	2	8	0.5	4
Rapports sociaux au travail dégradés	oui	stress, violence externe, incivilité	le management doit revoir les process favoriser les interactions la complémentarité des tâches l'absence de compétition inutile l'écoute et le dialogue l'envie de travailler ensemble	consultation renforcée des personnels pour des améliorations concertées	2	3	6	0.5	3
Horaires de travail, équilibre travail et vie personnelle	oui	fatigue, stress	mise en place d'un accord de télétravail horaires flexibles services facilitateurs	idem	3	3	9	0.35	3.15