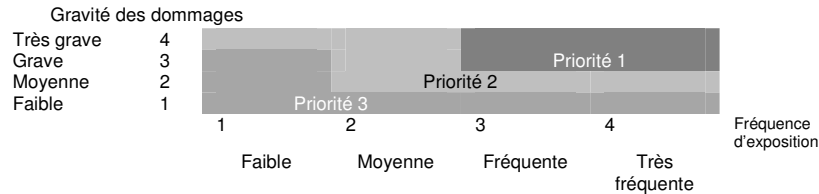


➤ **EXEMPLE DE GRILLE D'EVALUATION RENSEIGNEE : l'organisation et les conditions d'exécution du travail : la charge mentale**



Unité de travail :

Date :

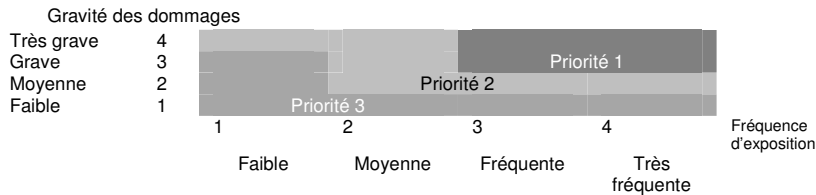
Rédacteurs :

Nbre de salariés :

Situations dangereuses	Dommages éventuels	Risques		Niveaux priorité	Mesures de prévention
		Gravité	Fréqu.		
⇒ Travail dans l'urgence ⇒ Charge de travail importante ⇒ Exécution de multiples tâches ⇒ Injonctions paradoxales ⇒ Travail isolé ⇒ Absence de communication et ce d'autonomie ⇒ Situations conflictuelles	⇒ Risques psychosociaux, stress excessif ; ⇒ Risques de symptômes anxio-dépressifs, absentéisme, turn-over	2	4	3	✓ Organiser le rythme de travail (pauses, rotation des salariés...) ✓ Réunions régulières : - hebdomadaires avec le ou les avocats concernés ou avec certains groupes de travail ; - mensuelles par service ; - mensuels avec l'ensemble des avocats et salariés ✓ Suivi des charges de travail ✓ Prise de contact avec la médecine du travail en cas de situation particulière

<p>⇒ Agressions verbales et harcèlement</p>				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dialogue social ✓ Organisation d'entretien individuel ✓ Sensibiliser l'encadrement à la gestion des mails (Pas de mail envoyé le week-end ou la nuit, sauf cas exceptionnel. Pas d'obligation de les consulter en dehors des heures de travail). Adopter un ton courtois dans les échanges de mails. ✓ Organiser des réunions du personnel ou le cas échéant des délégués du personnel pour trouver des solutions d'amélioration des conditions de travail et de communication ✓ Permettre, le cas échéant, une flexibilité dans les horaires ✓ Mettre en place des procédures en cas d'agression ou d'atteinte à la santé mentale (souffrance au travail, harcèlement moral). Par exemple, organiser le signalement confidentiel de toute souffrance au travail ou de tout comportement susceptible d'attenter à la santé mentale des membres du cabinet au responsable du personnel ou à l'associé responsable ou, le cas échéant, au délégué du personnel. ✓ En cas d'alerte liée à une maltraitance ou à un éventuel harcèlement moral formulé par un écrit circonstancié, une enquête interne contradictoire sera mise en œuvre conjointement par le responsable administratif ou des ressources humaines ou l'un des associés et par l'un des salariés du cabinet. A l'occasion de cette enquête, toutes les déclarations feront l'objet d'un procès-verbal contresigné des personnes auditionnées. Au terme de l'enquête une décision devra être prise par l'employeur. Cette décision sera communiquée aux personnes concernées.
---	--	--	--	--

➤ **EXEMPLE DE GRILLE D’EVALUATION RENSEIGNEE : RISQUE lié au travail en open space ou en bureau partagé**



Unité de travail :

Date :

Rédacteurs :

Nbre de salariés :

Situations dangereuses	Dommages éventuels	Risques		Niveaux priorité	Mesures de prévention
		Gravité	Fréqu.		
⇒ Bruit : appels téléphoniques, conversation entre collègues ou avec des clients, photocopieur ⇒ Promiscuité	⇒ Travailler dans une ambiance sonore importante, désagrément olfactif, fatigue, erreurs subséquentes, problèmes de communication, de concentration, absentéisme, présentéisme ⇒ Sentiment de stress, absentéisme, turn-over	2	3	2	✓ Moduler sa voix au téléphone ✓ Réduire l'intensité des sonneries de téléphone ✓ Pour les conversations longues s'entretenir avec ses collègues ou ses clients dans des lieux éventuellement réservés à cet effet ✓ Demander aux personnes extérieures entrant dans les locaux de baisser la voix et de faire preuve de mesure ✓ Cloisonner les machines (si possible isoler les photocopieuses).

⇒ Travail en collectivité	⇒ Atteinte à la vie privée			<ul style="list-style-type: none">✓ Etudier le déplacement des salariés en cas de mécontentes. Alerter le cas échéant la médecine du travail.✓ Informer les délégués du personnel en cas de difficulté ✓ Bureau équipé d'un tiroir fermé à clé✓ Possibilité de s'isoler en salle de réunion
---------------------------	----------------------------	--	--	--