

Fonds National de Prévention

Dossier de demande d’accompagnement

« Démarche de prévention spécifique liée à la sanitaire »

Une démarche terminée ne peut donner droit à un accompagnement du FNP.

Le dépôt de la demande peut s’effectuer **jusqu’au 31 décembre 2021** par voie dématérialisée.

Ce dossier, accompagné des pièces justificatives, est à envoyer uniquement par courriel à l’adresse suivante :

demarche-prevention@caissedesdepots.fr

*Il est précisé que la demande d’accompagnement fait l’objet d’une instruction et que l’appui est conditionné par les capacités budgétaires du FNP et ne revêt donc aucun caractère d’automaticité.*

**PIECES JUSTIFICATIVES**

**A joindre obligatoirement à votre dossier (en cas de démarche regroupant plusieurs employeurs affiliés, ces pièces sont à joindre par chaque entité CNRACL partie au projet) :**

* **Lettre d’engagement**

Elle doit être signée par la plus haute autorité administrative de la structure. Vous trouverez, en annexe, le modèle à utiliser (disponible également sur le site Internet). Ce document formule la volonté :

- de progresser en matière de Santé sécurité au travail,

- de mettre en œuvre une démarche participative dans une logique d’amélioration continue et pérenne de l’organisation du travail,

Il confirme en outre la réalisation du document unique et/ou sa mise à jour.

Enfin, il manifeste l’engagement de chaque employeur participant à la démarche à utiliser Prorisq.

* **Avis des instances représentatives du personnel**

Dans le cadre de la démarche de prévention (et **non la demande d’accompagnement**), son lancement doit avoir reçu l’avis du comité technique (CT) ou du comité technique d’établissement (CTE) et, s’il existe, du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT : obligatoire pour toute collectivité de plus de 50 agents).

Pour les établissements hospitaliers, le FNP préconise qu’une information soit effectuée à la commission médicale d’établissement et, le cas échéant, aux conseils de pôle.

* **Devis et cahier des charges du prestataire** (en cas de recours à un prestataire externe pour réaliser la démarche).

L’employeur doit joindre la note méthodologique (ou le cahier des charges si le prestataire n’est pas encore retenu) relative au recours à un prestataire afin que le FNP puisse s’assurer de son intervention dans une logique d’accompagnement et de transfert de compétences. Ce document est à accompagner, le cas échéant, du devis du prestataire ou de la convention de financement.

|  |
| --- |
| **INFORMATIONS ADMINISTRATIVES A COMPLETER :***En cas de démarche regroupant plusieurs employeurs, cette partie est à renseigner par l’entité pilote de la démarche.* **Numéro SIRET de la collectivité ou de l’établissement :** **Contacts pour la démarche (nom et courriel) :** * Signataire de la convention :
* Chef de projet :

**Effectifs :*** Nombre total d’agents
* Nombre d’affiliés CNRACL

**Date des avis des instances :*** Avis CT :
* Avis CHSCT :
* Autres (à préciser) :
 |

**DOSSIER À COMPLÉTER**

**Thème de la démarche : *(cochez la case)***

1. Prévention des risques induits par le travail à distance [ ]
2. Prévention du risque bactériologique et viral : révision pratiques et organisations  [ ]
3. Démarche visant à favoriser/ pérenniser les bonnes pratiques issues de la crise
en termes de prévention des risques professionnels et maintien du collectif de travail[ ]

**Nom de l’employeur :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nbre d’affiliés CNRACL  | Cliquez ici pour taper du texte. | **Bénéficiaires**(Services concernés Nombre d’agents) | Cliquez ici pour taper du texte. |
|

|  |
| --- |
| – Contexte  |

 |
| 1. **Résumé du projet**
 |
|  |
| 1. **Un ou plusieurs autres employeurs CNRACL participe(nt)-ils à la démarche ?**
 |
| oui [ ]  non [ ] En cas de réponse positive, merci de préciser : * le nombre d’employeurs concernés :
* et les éléments suivants pour chaque participant :
* Nom de l’employeur :
* Numéro SIRET :
* Nombre d’agents et nombre d’affiliés :
* Nombre de bénéficiaires :
 |
| 1. **Présentation employeur(s) et moyens santé sécurité au travail existants**
 |
| Quelques mots sur la/les structure(s) (missions, chiffres clés, éléments de contexte) : Employeurs territoriaux : * Disposez-vous d’un service SST : oui [ ]  non [ ]  nombre de personnes :
* Si oui, depuis combien de temps :
* Nombre d’assistants de prévention et/ou de conseillers en prévention :
* Disposez-vous d’ergonomes : oui [ ]  non [ ]  Nombre :
* Autres (psychologues...) : à préciser (fonction et nombre)

Employeurs hospitaliers : * Disposez-vous d’un service de médecine au travail : oui [ ]  non [ ]  nombre de personnes :
* Si oui, depuis combien de temps et quelle est sa composition :
* Disposez-vous d’ergonomes : oui [ ]  non [ ]  Nombre :
* Autres (psychologues...) : à préciser (fonction et nombre)
 |
| 1. **Acteurs du projet**
 |
| **d.1 Acteurs internes*** **Chef de projet (nom et fonction au sein de la structure) :**
* **Comité de pilotage :** oui [ ]  non [ ]  Nombre de personnes :

**Présence de membres du CHSCT :** oui [ ]  non [ ]  Nombre de personnes :* **Comité projet :** oui [ ]  non [ ]  Nombre de personnes :

**Présence de membres du CHSCT :** oui [ ]  non [ ]  Nombre de personnes :* **Groupe(s) de travail :**  oui [ ]  non [ ]

**Présence de membres du CHSCT :** oui [ ]  non [ ]  Nombre de personnes :  **Nombre de groupes et nombre de personnes par groupe de travail** :* **Autre :**

**d.2 Acteurs externes prestataires et/ou intervenants à titre gracieux :** oui [ ]  non [ ]

|  |  |
| --- | --- |
| Nom | Type d’accompagnement |
|  | Choisissez un élément. |
|  | Choisissez un élément. |
|  | Autre, précisez :  |

 |
| 1. **Budget prévisionnel global de la démarche**
 |
| **Dépenses estimées (nature et montant) :** * Prestataires et/ou partenaires intervenant à titre onéreux : nature et montant de la prestation :
* Autres dépenses :

***Total :*** **Recettes prévisionnelles, hors accompagnement financier FNP :** oui [ ]  non [ ]  En cas de réponse positive, merci de préciser le nom du financeur, le montant associé et l’objet du financement :  |
|

|  |
| --- |
| Présentation de la démarche |
| 1. **Besoins collectivité(s) et/ou établissement(s) de santé**

Précisez les facteurs à l’origine de votre demande, qu’ils soient en lien avec la période de gestion de la crise sanitaire ou pas.Précisez, le cas échéant, s’il existe des besoins spécifiques à certains employeurs. |
|  |
| **b. Utilisation des connaissances :** Précisez quelles connaissances, autres qu’internes, vous ont permis de mener votre démarche (retours d’expériences autres employeurs, documentation institutionnelle, documentation FNP de la CNRACL…). |
|  |
| **c. Objectifs**  |
| Préciser les objectifs stratégiques et opérationnels de votre démarche Précisez, le cas échéant, s’il existe des objectifs spécifiques à certains employeurs **La démarche est-elle liée à une dimension plus générale et intégrée à d’autres projets de votre entité (projet de service ou de direction, projet social…) ?**  |
| **d. Descriptif de votre projet** |
| 1. **Eléments de diagnostic**
 |
| Quels sont les éléments de diagnostic de votre situation à l’origine de votre démarche ?Indiquez, en les détaillant, les principaux éléments en cohérence avec les mesures de votre plan d’action (résultats du diagnostic approfondi).**Avez-vous utilisé l’un de ces canaux d’information pour vous aider à établir un diagnostic approfondi de votre situation ?**Exploitation de données sociales : oui [ ]  non [ ] Questionnaires : oui [ ]  non [ ] Entretiens individuels : oui [ ]  non [ ] Entretiens collectifs : oui [ ]  non [ ] Observations terrain : oui [ ]  non [ ] Autres**(précisez) :**   |
|  |

 |

|  |
| --- |
|  |
| 1. **Plan d’actions**
 |
| **Elaboration du plan d’actions :**  précisez les modalités retenues. **Déploiement :** décrivez les actions de votre plan d’actions en précisant pour chacune d’entre elles, les modalités de déploiement, de suivi et les résultats attendus. |
| **f. Indicateurs** Précisez les indicateurs de suivi et/ou de mesure de résultats définis en cohérence avec vos objectifs.  |
|  |
|   |
| – Calendrier et livrables  |
| 1. **Calendrier prévisionnel (mois et année).**
 |
| * **Diagnostic approfondi :**
 |
| * **Plan d’actions :**
* **Evaluation/Bilan :**
 |
| 1. **Livrables à fournir au FNP de la CNRACL (repris dans le contrat d’accompagnement financier)**
 |
| Les livrables sont à présenter devant les instances compétentes**3.b.1 Livrables obligatoires :** - Avis CT et CHSCT de réalisation de la démarche (distincts de ceux du lancement)- Auto-évaluation intermédiaire (document annexé au dossier) - Bilan de la démarche (document annexé au dossier) : précisez la personne en charge de cette action - Plan d’actions **3.b.2 Autres livrables :**Avez-vous prévu de produire des documents dans le cadre de la démarche ? oui [ ]  non [ ]  En cas de réponse positive, merci de préciser lesquels :  |

# 4 – Déclaration du temps passé

*Le tableau ci-dessous est conçu comme une aide à l’estimation du temps consacré par les agents (hors élus politiques et hors membres CHSCT) pour la réalisation de la démarche envisagée.*

*En cas de démarche collective, chaque employeur doit renseigner un tableau.*

Déclinez les principales étapes de la démarche selon les 3 grandes phases proposées dans le tableau et indiquez, pour chaque étape, le nombre d'agents concernés et le nombre de jours envisagés. (le libellé des lignes est donné à titre indicatif).

Toute demi-journée entamée est à comptabiliser dans sa totalité. Ainsi, par exemple, pour une réunion de 2 heures, 0,5 jours seront indiqués. Une réunion de 2 h regroupant 10 agents est à valoriser à 5 jours (0,5\*10).

Le calcul des totaux des jours est automatique.

|  |  |
| --- | --- |
|   | **Moyens mobilisés en interne** |
| **Les étapes de votre démarche** | **Nombre de personnes (a)** | **Nombre de jours/agent (b)** | **Total jours projet (a\*b)** |
| **Diagnostic** |   |   | **0** |
| Exploitation de données |  |  | 0 |
| Questionnaires |  |  | 0 |
| Entretiens individuels |  |  | 0 |
| Entretiens collectifs |  |  | 0 |
| Observations terrains |  |  | 0 |
| Autres |  |  | 0 |
| **Plan d'actions** |  |  | **0** |
| Elaboration |  |  | 0 |
| Déploiement (ajouter autant d’axes que nécessaire) |  |  | 0 |
| **Evaluation / Bilan** |   |   | **0** |
|  |  |  | 0 |
|  |  |  | 0 |
|  |  |  | 0 |
| **Total** | **0** |

*\* Pour visualiser les totaux des lignes et des colonnes, « Ctrl+A » puis appuyez sur la touche F9 de votre clavier.*

*Pour ajouter des lignes, copier des lignes présentes dans le tableau et insérez-les.*

**Annexes au dossier d’accompagnement**

**Annexe 1 : Lettre engagement**

**Annexe 2 : Modèle de bilan (livrable obligatoire)**

**Annexe 3 : Grille d’auto-évaluation qualitative de projet (livrable obligatoire à mi-projet).** La grille d’auto-évaluation est conçue comme un outil d’aide à la conduite de la démarche de projet pour l’employeur.

**Ces annexes sont également disponibles en accès direct sur la page prévention des risques professionnels du site internet de la CNRACL.**

**Annexe 1 : Lettre engagement**

Nom de l’employeur

Adresse de l’employeur

**Objet : Lettre d’engagement**

Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents dans l’exercice de leurs activités professionnelles représente un enjeu majeur pour notre collectivité/établissement de santé et contribue à son bon fonctionnement.

Afin d’œuvrer à la poursuite de cet objectif, notre collectivité/établissement de santé s’engage dans une démarche participative et dynamique de prévention des risques professionnels, d’acculturation des agents à la santé au travail et d’amélioration des conditions de travail pour xxxxx.

En effet, la situation exceptionnelle générée par la crise sanitaire a réinterrogé nos pratiques et modalités de prévention des risques professionnels tout en faisant émerger de nouvelles problématiques et opportunités.

Outre la volonté de respecter ses obligations règlementaires, notre collectivité/établissement de santé souhaite faire progresser la connaissance sur les risques auxquels ses agents sont exposés dans le cadre de leur activité ainsi que sur les moyens de les maitriser. Cette démarche s’inscrit donc dans une logique d’amélioration continue et repose sur une organisation santé sécurité au travail pérenne.

L’ensemble des agents concernés par la démarche y collaborera afin de permettre une analyse des situations réelles de travail et de faciliter la recherche de solutions adaptées aux contraintes de chaque poste ou situation de travail. Pour ce faire les représentants du personnel seront étroitement associés à cette démarche.

Dans le cadre de cette démarche, notre collectivité/établissement de santé s’engage à alimenter la Banque de Données via le logiciel PRORISQ, que la CNRACL met gratuitement à disposition des employeurs, en saisissant ses accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

J’atteste que notre document unique d’évaluation des risques professionnels a été réalisé en date du xxxx puis mis à jour le xxxx.

 Date

 À

 Le représentant légal, (Nom Prénom)

 *Signature*

**Annexe 2 : Modèle de bilan (livrable obligatoire)**



Bilan

**« Démarche de prévention spécifique post crise sanitaire »**

**Numéro de la démarche :**

**Nom de l’employeur :**

**En cas de démarche collective : nom de l’employeur pilote et des employeurs participants**

# I. Rappel du contexte initial de votre démarche :

* **Le thème de votre démarche :**
	+ **Les objectifs visés :**
* **En cas de démarche regroupant plusieurs employeurs, déclinaison des objectifs aux autres collectivités/établissements, le cas échéant :**

# II. Bilan de votre démarche :

* **Précisez si votre démarche a évolué depuis son lancement (contexte, méthodologie, calendrier, moyens, objectifs, indicateurs…)**
* **Les objectifs initiaux ont -ils été atteints et comment ?**
* **Présentation des résultats obtenus :**

**En cas de démarche regroupant plusieurs employeurs, présentation des résultats obtenus pour chaque employeur et globalement pour la démarche :**

* **Apports éventuels d’autres contributeurs / financeurs :**
* **Identification des points forts :**
* **Exposé des difficultés rencontrées :**
* **Propositions de perspectives et évolutions :**

# III. Enseignements :

* **Conditions préalables à la démarche à anticiper pour favoriser son bon déroulement (identification et association des différents acteurs, maîtrise du calendrier) :**
* **Réflexions sur la conduite de projet :**

**En cas de démarche regroupant plusieurs employeurs : focus sur le caractère collectif et les enseignements de la conduite de projet (ex : validation des étapes, adaptation des contenus, identification et mise en place des moyens nécessaires à une bonne coordination de la démarche…)**

* **Réflexions sur l’implication des instances représentatives dans la démarche :**
* **Réflexions sur l’association/relais des représentants du personnel :**
* **Réflexions sur l’association/relais des agents :**
* **Réflexions sur l’association/relais de la direction et/ou des élus :**

* **Préconisations pour le pilotage du prestataire extérieur (rédaction du cahier des charges, transfert de compétences, périmètre d’intervention…) :**
* **Pérennisation de la démarche : A l’issue du projet, que reste-t-il comme bénéfices durables au sein de votre structure ?**
* **Conseils que vous adresseriez à un employeur souhaitant se lancer dans une démarche identique :**

# IV. Eléments produits dans le cadre de la démarche : (documents, outils, supports…)

|  |  |
| --- | --- |
| **Intitulé** | **Format** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# V. Contacts :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nom et prénom du porteur de projet :**  |   | **Fonction :**  |   |
| **Courriel :**  |  | **Téléphone :**  |  |

**Annexe 3 : Grille d’auto-évaluation qualitative de projet**



FONDS NATIONAL DE PREVENTION

GRILLE D’AUTO-EVALUATION QUALITATIVE DE PROJET

Afin d’accompagner les porteurs de projet dans cette démarche, le FNP met à leur disposition cette grille d’auto-évaluation.

**Présentation de l’outil**

La grille d’auto-évaluation est conçue comme un outil d’aide à la conduite de la démarche de projet pour l’employeur.

Son utilisation permet de vérifier les résultats des actions menées, et d’en apprécier en particulier la pertinence, la cohérence, la durabilité, l’efficacité et l’efficience.

De ces constats peuvent être tirés des enseignements et des recommandations transposables à d’autres projets, dans une logique d’amélioration continue.

La grille d’auto-évaluation est construite à partir des critères retenus par l’OCDE pour l’évaluation qualitative de projets que sont la pertinence, la cohérence, l’efficience, l’efficacité, la durabilité et l’impact.

****

**Méthode**

Qui peut l’utiliser ?

Il est conseillé d’intégrer la démarche évaluative dès la conception du projet. Un groupe de travail dédié peut être constitué, ou être directement intégré au groupe projet.

Afin de garantir l’adhésion à la démarche, les personnels concernés doivent être associés à l’évaluation de la démarche : présentation de l’outil, points réguliers de suivi.

Quand l’utiliser ?

La grille d’auto-évaluation peut être utilisée à tout moment de la démarche.

Dans la phase de montage du projet (***évaluation préalable***) et lors du remplissage du dossier de demande de contribution financière, la grille permet :

* de tester la pertinence des objectifs du projet au regard des besoins identifiés,
* d’analyser la cohérence des objectifs entre eux,
* d’évaluer la faisabilité du projet (étude des moyens).
* *Questions 1 à 5*

Au cours de la démarche (***évaluation intermédiaire***), l’évaluation permet de confirmer la pertinence des objectifs et du choix de moyens mis en œuvre. Le cas échéant, des mesures correctives sont apportées.

* *Questions 1 à 19*

Cette grille peut également être utilisée en fin de démarche pour évaluer l’efficacité (les réalisations sont-elles conformes aux objectifs ?) et l’efficience (les moyens ont-ils été utilisés correctement ?) de la démarche au regard des résultats atteints. A terme, elle permet d’évaluer sa durabilité et ses effets (mesure d’impact).

Où trouver les informations nécessaires au remplissage de la grille ?

Les informations nécessaires pour compléter la grille sont aussi bien de nature quantitative (indicateurs de pilotage et de résultats) que qualitative (observations, entretiens).

Les chargés de développement du FNP se tiennent à votre disposition pour toute question. Nous vous conseillons de nous contacter dès en amont du projet, afin d’une meilleure orientation.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Numéro de la démarche  | DP | Département  |  |
| Nom de l’employeur |  |
| En cas de démarche collective : dénomination employeur pilote et employeurs participants |  |
| Nom et prénom du chargé(e) du suivi du projet  |   | Fonction  |   |
| Thématique de la démarche de prévention  |  | Date du lancement de la démarche  |  |
| Date de l’évaluation de projet  | Choisissez un élément. |

Les éléments en italique sont présents à titre d’illustration et d’aide à la réflexion. N’hésitez pas à prendre contact avec votre chargé(e) de développement pour toute question sur l’utilisation de la grille.

**PERTINENCE ET COHERENCE DE LA DEMARCHE**

|  |
| --- |
| **1) Il s’agit d’une première démarche de ce type.**  |
|  |
| Oui Non, précisez.  |

|  |
| --- |
| **2) Les objectifs formulés dans la démarche répondent aux besoins et aux bénéficiaires identifiés dans le diagnostic.** *Il s’agit ici de vérifier l’adéquation entre les besoins identifiés au sein de la structure, les bénéficiaires de l’action envisagée et les objectifs définis lors du lancement de la démarche. Les objectifs comme les besoins sont propres à chaque structure.* *A titre d’illustration, prenons le cas d’une collectivité dans laquelle sont survenus récemment deux accidents d’agents lors d’une tournée de collecte des déchets. L’analyse du besoin part de la survenue de ces accidents. L’objectif général du projet est de réduire la survenue d’accidents lors de la tournée de collecte. Cet objectif peut être décliné en plusieurs objectifs spécifiques (comme par exemple favoriser l’évolution des comportements des agents par le biais de matériel adapté, d’une bonne communication ou de formation).*  |
| *Sources : document unique d’évaluation des risques professionnels, diagnostic approfondi, projet de service, dispositifs internes de signalement, CHSCT.*  |
| Oui Non*Expliquez pourquoi* En partie seulement *Expliquez pourquoi*  |

|  |
| --- |
| **3) La collectivité ou l’établissement dispose des capacités nécessaires à la conduite de la démarche***Indicateurs : présence d’un service SST, formation adaptée ou envisagée pour les porteurs de projet, expérience de ce type de projet….* |
|  |
| Oui, expliquez commentNon, expliquez pourquoi En partie seulement  |

|  |
| --- |
| **4) La démarche est liée à une dimension plus générale et s’intègre à d’autres projets de la collectivité.**  |
| *Sources : projet de service ou de direction (projet d’établissement, projet social…)….*  |
| Oui, expliquez commentNonEn partie seulement  |

|  |
| --- |
| **5) Des moyens externes ont été mobilisés pour cette démarche .**  |
| *Exemple : co-financement (CARSAT, ARS…), financement CLACT pour les hospitaliers...*  |
| Oui, précisez comment. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **6) La méthodologie initiale définie pour la démarche est suivie.**  |
|  |
| Oui, précisez comment. Non, expliquez pourquoi.  |

**EFFICIENCE DE LA DEMARCHE**

|  |
| --- |
| **7) Le calendrier de la démarche est toujours réaliste et est suivi.**  |
|  |
| Oui. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **8) La direction et/ou les élus sont mobilisés et impliqués.**  |
|  |
| Oui, précisez comment. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **9) Dans le cas d’une démarche regroupant plusieurs employeurs :** **Les moyens nécessaires à une bonne coordination de la démarche sont identifiés et mis en place**  |
|  |
| Oui, précisez comment. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **10) La participation des personnels est effective et suivie.**  |
|  |
| Oui, précisez comment. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **11) Les représentants du personnel sont associés à la démarche**  |
|  |
| Oui, précisez comment. En partie seulement, expliquez pourquoiNon, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **12) Les moyens identifiés initialement sont suffisants pour atteindre les objectifs.**  |
| *Il peut s’agir de moyens matériels (salles, communication…), de compétences internes ou externes (recours à un prestataire), de disponibilité des personnels, de temps.*  |
| Oui, précisez comment. En partie seulement, expliquez pourquoi. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **13) Au cours de la démarche, le contexte a évolué.**  |
| *Par exemple en cas de changement de direction, de mobilité des membres de l’équipe projet, de réorganisation.*  |
| Oui, précisez en quoiNon  |

|  |
| --- |
| **14) Le cas échéant, ces changements ont nécessité une révision des objectifs et/ou un réajustement des moyens.**  |
|  |
|  |

**EFFICACITE DE LA DEMARCHE**

|  |
| --- |
| **15) Vous avez défini des indicateurs de suivi et de mesure des résultats**  |
|  |
| Oui, précisez lesquels. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **16) Exposez les résultats intermédiaires de la démarche. Ceux-ci répondent aux objectifs de départ.**  |
| *La démarche a-t-elle par exemple contribué à apaiser des craintes éventuelles des personnels ? A assurer une meilleure qualité de service rendu aux usagers ? …*  |
| Oui, précisez. Non, expliquez pourquoi.  Prévoyez-vous des mesures correctives ? Si oui, lesquellesSi non, expliquez pourquoi  |

**DURABILITE DE LA DEMARCHE**

|  |
| --- |
| **17) Les indicateurs de mesure de résultat sont toujours pertinents.**  |
|  |
| Oui, précisez. En avez-vous identifié de nouveaux ? Si oui, précisez lesquelsSi non, expliquez pourquoi. Nous n’avons pas défini d’indicateurs de mesure de résultat.  |

|  |
| --- |
| **18) Des moyens sont mis en place pour pérenniser la démarche et/ou concourir à la diffusion d’une culture de la prévention des risques professionnels.**  *Il peut s’agir par exemple d’outils de suivi de projet, de modification de fiches de poste, de recrutement, de méthodes de travail, d’une contribution financière….* |
|  |
| Oui, précisez. Non, expliquez pourquoi.  |

|  |
| --- |
| **19) L’accompagnement du FNP favorise-t-il l’atteinte des objectifs de la démarche (d’un point de vue financier, méthodologique, autre…) ?** |
|  |
| Veuillez préciser.  |

****