

**RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION CENTRALE HYGIENE, SECURITE
ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CCHSCT)
DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

**RELATIVES A LA REALISATION, DANS TOUS LES SERVICES,
D'UN DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
(DUERP) DE QUALITE ET OPERATIONNEL**

Sous réserve des dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les règles applicables en matière de santé et de sécurité au sein de la fonction publique de l'Etat sont celles définies aux livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

Au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail « **l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ».

La mesure 6 de l'accord du 20 novembre 2009 visait à l'achèvement de la mise en place généralisée du DUERP dans la fonction publique. Il était prévu, dans ce cadre, un rappel aux employeurs de leurs obligations réglementaires qui a été fait dans la fonction publique de l'Etat via la diffusion d'une circulaire en date du 18 mai 2010.

D'après le dernier bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat présenté annuellement en Commission centrale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CCHSCT), le taux de réalisation effective des-DUERP - avec toutes les réserves liées à la difficulté d'effectuer un tel décompte- stagne autour de 81% en 2011. S'agissant d'une obligation réglementaire directement liée à l'obligation législative pour l'employeur d'évaluer les risques auxquels sont exposés les agents, ce taux est insatisfaisant.

Certaines administrations ont développé de nombreux outils et engagé des travaux approfondis sur l'élaboration du document unique (trames de DUERP, référentiels de risques, etc.). Cependant, les DUERP existants restent hétérogènes et tous ne représentent pas encore des instruments de prévention performants. Certains ont été confiés à des entreprises extérieures, ce qui doit être absolument proscrit. D'une manière générale, on constate notamment que le contenu du DUERP n'est pas toujours actualisé, certains risques sont sous-évalués, voire non traités (notamment RPS). Enfin, les démarches et outils ne sont pas toujours harmonisés d'un service à l'autre au sein d'un même ministère rendant l'exploitation des documents plus difficile dans l'objectif d'un pilotage efficace.

La présentation devant la CCHSCT de la synthèse des travaux des stagiaires Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) sur le DUERP corrobore ces constats.

L'élaboration du DUERP reste parfois perçue comme une obligation isolée et non comme un outil de prévention clé au sein d'un processus d'ensemble.

Les administrations doivent relever un double défi, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif: continuer à améliorer le taux d'existence du DUERP dans la FPE et en faire

un outil de prévention efficace, relayé ensuite par des programmes ou des mesures de prévention concrets.

Il est donc urgent et nécessaire de donner une nouvelle impulsion en matière d'élaboration et d'actualisation du DUERP qui doit jouer pleinement son rôle moteur dans l'amélioration des conditions de travail et être compris comme une démarche autant qu'un outil de prévention fédérateur.

Cette nouvelle impulsion prend une acuité particulière dans le contexte de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique qui prévoit l'intégration systématique d'un volet RPS au sein des DUERP, la participation effective des agents dans l'élaboration du DUERP, et la prise en compte de l'existence et de la qualité du DUERP dans l'évaluation des cadres dirigeants responsables de la mise en place du DUERP.

L'accord du 20 novembre 2009 prévoyait également qu'«une base de données méthodologique comprenant des exemples de prévention pour chacun des risques sera plus particulièrement réalisée sous le pilotage de l'instance inter fonction publique».

Dans ce contexte, la question du DUERP a été proposée au programme de travail de la formation spécialisée conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail du Conseil commun de la fonction publique avec trois objectifs : améliorer le taux de réalisation du DUERP via le rappel de leurs obligations aux employeurs, améliorer la qualité des documents via le rappel des grands principes directeurs de l'élaboration du DUERP, diffuser des outils méthodologiques pour accompagner les employeurs et les acteurs de la prévention dans l'élaboration de ce document.

Afin de préparer ce travail inter fonction publique, la CCHSCT du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) établit, pour le volet fonction publique de l'Etat, les recommandations suivantes.

PREMIERE PARTIE : RAPPEL DES GRANDS PRINCIPES ET DE LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DU DUERP

Axe 1 : La CCHSCT rappelle que l'établissement du document unique d'évaluation des risques et sa mise à jour sont une obligation de l'employeur (R. 4121-1 du code du travail) au titre de sa responsabilité directe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

a/ Evaluer les risques professionnels c'est **identifier, analyser et classer** les risques professionnels auxquels sont soumis les agents afin de permettre de définir des actions de prévention appropriées. Le DUERP a vocation à faire une synthèse de ces risques pour proposer des solutions.

Selon les termes de l'INRS :

- identifier les dangers, c'est connaître tous les facteurs susceptibles de causer un dommage à la santé des salariés.
- analyser les risques consiste à étudier les conditions d'exposition du personnel à ces dangers et aux différents facteurs de pénibilité identifiés dans une unité de travail.

b/ La responsabilité juridique du chef de service en matière de prévention des risques professionnels commence avec le DUERP

- Au titre de l'article L. 4121-1 du code du travail, « **l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** ».
- Au titre de l'article L. 4121-3 « **l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.
A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ses méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».
- Au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail « **l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés, dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement y compris ceux liés aux ambiances thermiques ».
- Les mesures de prévention doivent s'inscrire dans le respect des **principes généraux de prévention** prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail, qui s'applique à la fonction publique et s'impose à tous les employeurs, établissements publics compris :
 1. Eviter les risques ;
 2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
 3. Combattre les risques à la source ;
 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 5. Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
 8. Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Axe 2 : L'élaboration du DUERP et son articulation avec le programme annuel de prévention procède d'une démarche rigoureuse

▪ Etape 1 : préparation de l'évaluation

Les risques professionnels s'apprécient sur le lieu de travail en fonction des situations de travail. L'évaluation se pilote donc service par service, à partir des remontées de terrain.

a) Constituer un groupe de travail

- En amont de la réalisation du DUERP, il est nécessaire de constituer un **groupe de travail pluridisciplinaire (médecin de prévention, assistants et/ou conseillers de prévention, ergonomes, psychologues, infirmiers, membres du CHSCT, ISST, agents...)** autour du chef de service.

- L'identification d'un **porteur de projet** qui devient le référent (par exemple, conseiller ou assistant de prévention) est opportune. Cela suppose que cette personne identifiée soit formée et dotée de moyens en temps suffisants pour travailler à l'élaboration et la mise à jour d'un document de qualité.

- La **formation** est primordiale, notamment pour les assistants et conseillers de prévention qui peuvent être en charge de la rédaction du DUERP, pour l'ensemble de l'encadrement de proximité qui va réaliser le DUERP de son service mais également pour l'ensemble des agents et des acteurs de la prévention, prenant part au processus d'évaluation des risques ainsi que pour les membres du CHSCT.

b) Répertoire des outils

- Préparer en amont, un recensement des **types de risques**.
- Identifier les **unités de travail** : pour établir le DUERP, l'employeur définit un découpage de ses services en unités de travail. Cette notion s'entend au sens large (découpage géographique par service, par poste ou découpage par type d'activité par métiers, par produits utilisés, etc.). La somme des unités de travail doit couvrir tous les agents (titulaires et non titulaires, vacataires et intervenants permanents) et toutes les activités.
- Répertoire des **documents** nécessaires à l'état des lieux en santé et sécurité au travail (SST) de la structure :
 - le bilan annuel de la situation générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
 - le bilan social
 - le rapport annuel des assistants de services sociaux
 - le dernier rapport annuel du médecin de prévention ;
 - les fiches de risques prévues à l'article 15 - 1 du décret n°82 - 453;
 - le registre de signalement des dangers graves et imminents ;
 - les registres santé et sécurité au travail ;
 - les rapports de visite et les rapports d'enquêtes du CHSCT ;
 - les rapports de visite de site de l'ISST et du médecin de prévention ;
 - les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...) ;
 - les DTA ;
 - les accidents de service et les maladies professionnelles
 - les contrôles réglementaires par des organismes agréés ou des personnes qualifiées ;
 - toute étude ou analyse initiée par le CHSCT.
 - les rapports des commissions de sécurité

- **Etape 2 : inventaire des risques**

Une fois le groupe de travail constitué et le travail préparatoire réalisé, un recensement des risques doit être effectué.

L'association des agents et la mise en place d'une **démarche participative** permettant une connaissance, une compréhension et une réflexion autour du travail réel sont nécessaires pour permettre de répertorier, connaître et évaluer les risques professionnels présents au sein de chaque unité de travail. Dans cette optique, la collecte des informations sur le travail réel et les risques auxquels sont exposés les agents doit s'appuyer sur des entretiens collectifs et/ou individuels des agents de l'unité de travail concerné par l'observation in situ du travail. Cette collecte peut se faire lors de réunions ad hoc ou à l'occasion de visites de sites.

Les informations recueillies sont transmises dans un document et validées par les agents concernés qui doivent également être associés à la réflexion sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Au bout du compte, il est de la responsabilité du chef de service d'organiser les différents éléments portés à sa connaissance en matière de risques professionnels.

Le chef de service est le principal artisan de cette démarche qu'il doit impulser. C'est lui qui a la possibilité d'organiser la participation des agents, notamment en leur libérant du temps.

- **Etape 3 : évaluation/cotation/hierarchisation des risques**

a) Evaluation

Chaque risque est évalué pour aboutir à une cotation. Chaque risque peut généralement être évalué en fonction de sa **gravité du dommage potentiel** et de fréquence d'exposition au risque. D'autres types et critères d'évaluation sont possibles.

Il est notamment intéressant de prendre en compte le niveau de maîtrise du risque, défini en référence aux principes de prévention (suppression du risque, réduction par des mesures collectives ou à défaut individuelles, consignes d'information ou de formation). –

La probabilité de réalisation du dommage potentiel peut également être prise en compte. Elle repose sur une perception subjective de la vraisemblance de la réalisation du dommage potentiel. Une cartographie des accidents de service et des maladies professionnelles peuvent objectiver un peu plus ce critère.

Pour chaque risque, il s'agit de définir, en groupe de travail, le niveau de gravité et le niveau de probabilité, sur une échelle, par exemple de 1 à 4.

b) Cotation

La cotation du risque est réalisée en couplant les deux (trois, ou quatre) paramètres choisis. Par exemple : niveau de probabilité 1 * niveau de gravité 3 = risque coté niveau 3

c) Hiérarchisation

Une fois les risques cotés, ceux –ci doivent être classés par ordre de priorité. Plus le niveau de risque est élevé, plus le risque doit être considéré comme prioritaire. Cependant, tous les risques ont vocation à être pris en compte et traités quelle que soit leur cotation.

▪ **Étape 4 : réalisation d'un programme annuel de prévention des risques**

La réalisation d'un travail d'évaluation des risques et sa transcription dans un DUERP n'a de sens que si elle aboutit *in fine* à la mise en œuvre de mesures de prévention. Pour cela, un plan d'action doit découler de l'évaluation des risques. En vertu de l'article R. 4121-3, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels. L'analyse des risques permet d'arrêter des mesures de prévention adaptées en s'appuyant sur les neuf principes généraux de prévention (cités dans l'axe 1).

Trois types de mesures sont à envisager :

- organisationnelles (portent notamment sur l'organisation du travail ou des processus de travail, sur la gestion des ressources humaines, sur le management ou encore les actions à mettre en œuvre en amont d'un changement. Par exemple mise en place de procédures, d'une nouvelle organisation du travail) ;
- techniques (portent sur le choix, le remplacement, la modification des matériels, équipements, installations, produits. Les mesures techniques collectives peuvent consister en des aménagements spécifiques d'accès ou de circulation, des matériels mis à disposition d'un collectif de travail pour accomplir certaines tâches, l'entretien et le contrôle des matériels et des équipements de travail) ;
- humaines (par exemple : actions de formation, d'information, consignes, notices d'instruction, livrets d'accueil, la signalisation, etc.).

Ces différents types de mesures doivent être combinées.

▪ **Étape 5 : présentation au CHSCT**

Le DUERP est présenté chaque année au CHSCT ainsi que le programme annuel de prévention. Le chef de service se doit d'**arbitrer sur la prise en compte des propositions du CHSCT**.

Le DUERP alimente le rapport annuel et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévus à l'article 61 du décret 82-453.

Le programme annuel fixe la liste détaillée des réalisations ou des actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

En vertu de l'article 62 du même décret, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines

mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

Si les propositions en CHSCT ont bien été présentées sous forme de résolution, le chef de service doit faire parvenir au président du CHSCT les éléments de la réponse que celui-ci devra tenir dans les deux mois aux membres du comité pour les informer des suites données à leurs propositions (article 77 du décret 82 - 453 modifié).

▪ **Étape 6 : communication et appropriation par l'ensemble du personnel**

Il est nécessaire **d'informer les agents à chaque étape** du processus d'évaluation des risques puis lors de la mise en œuvre des actions de prévention.

Le DUERP doit être mis à disposition de l'ensemble des acteurs et pouvoir être consulté par les agents. En effet, l'article R. 4121-4 du code du travail indique que le DUERP est tenu à la disposition :

1° des travailleurs ;

2° des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu ;

3° des délégués du personnel [représentants du personnels pour la fonction publique de l'Etat];

4° du médecin du travail [médecin de prévention pour la fonction publique de l'Etat];

5° des agents de l'inspection du travail ;

6° des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;

7° des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L.4643-1 ;

8° des inspecteurs de la radioprotection.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUERP est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

▪ **Étape 7 : suivi des actions et évaluation des mesures**

Un suivi de la mise en œuvre des actions prévues dans le programme annuel de prévention doit être organisé. Ce suivi est en effet indispensable afin de garantir la prise en compte de ces mesures. En effet, sans traduction par des mesures concrètes, le DUERP est vide de sens.

L'article 62 du décret 82-453 prévoit que **lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.**

Le suivi de la mise en œuvre du programme annuel de prévention et son bilan reposent sur des outils, tels que des tableaux de bord, permettant de suivre l'état d'avancement des mesures mises en place et de présenter une synthèse de la réalisation des actions.

▪ **Étape 8 : mise à jour**

L'article R. 4121-2 du Code du travail prévoit que « la mise à jour du DUERP est réalisée

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».

Le document doit donc être mis à jour au moins annuellement voire plus régulièrement à la lumière de tous documents nouveaux tels que notamment:

- rapport des médecins de prévention
- rapport sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'article 61 du décret n° 82-453
- rapport de l'ISST
- PV du CHSCT
- Registre de santé et sécurité au travail

La mise à jour annuelle, voire plus régulière, du DUERP implique ensuite la mise à jour du plan d'action et surtout une analyse de la pertinence et de l'efficacité des mesures de prévention mises en place pour s'assurer de leur efficacité.

Le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes peut engager la responsabilité pénale du chef de service en cas de dommage consécutif à ces manquements.

Axe 3 : Le DUERP participe d'une approche globale en matière de prévention des risques

L'évaluation des risques n'a de sens que si elle devient un support pour l'action et la prévention.

L'article R. 4121-3 du code du travail prévoit que « le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels annuels ».

Le DUERP doit donc s'inscrire dans une approche globale et dynamique: évaluation des risques/ DUERP/ plan annuel de prévention/ rapport annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret n°82-453). Toutes ces étapes sont liées et s'alimentent mutuellement.

Le DUERP n'est donc pas la compilation **de risques potentiels portés à la connaissance du chef de service** mais, après une évaluation rigoureuse de ceux-ci, un diagnostic organisé de ces risques qui devient un support de l'action.

Le DUERP s'inscrit dans une démarche collective de réflexion sur la réalité du travail et d'analyse critique des prescriptions lorsque les contraintes qu'elles imposent empêchent la réalisation des missions.

Axe 4 : La nécessaire prise en compte de la pénibilité

L'article L. 4121-3-1 du code du travail applicable à la fonction publique prévoit une obligation de prévention et de traçabilité des expositions à divers facteurs de pénibilité au travail. La pénibilité professionnelle se définit par une exposition à certains facteurs de risques (cf. article D 4121 -5 du code du travail : contraintes physiques marquées,

environnement physique agressif, et certains rythme de travail) susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

Les situations de travail entrant dans le champ de la pénibilité doivent être intégrées au DUERP car elles constituent bien des risques professionnels à part entière.

Les nouvelles formes de travail qui peuvent être identifiées aujourd'hui (environnement numérique de travail, télé travail...) méritent également d'être analysées.

Au-delà de la pénibilité telle qu'elle est circonscrite par le code du travail, le DUERP doit donc intégrer tous les éléments objectifs qui permettent d'identifier la pénibilité des situations de travail et celles exposant aux risques psychosociaux.

Elles doivent faire l'objet d'un plan d'action ainsi que d'un suivi.

De plus, la circulaire d'application du 9 août 2011, du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, dans la fiche I au point 1.3.2 précise les documents de nature individuelle et collective qui doivent être renseignés pour assurer la traçabilité des risques professionnels. Cette circulaire rappelle que l'article L.4121-3-1 du code du travail prévoit la création d'un document d'information sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Il s'agit d'une fiche de prévention (cf. décret 2012-136 du 30 janvier 2012 ou article D.4121-6 du code du travail) que tout employeur doit remplir en y indiquant les conditions habituelles d'exposition, les périodes d'exposition, et les mesures de prévention mises en œuvre.

Pour mémoire, les facteurs de risques mentionnés à l'article L.4121-3-1 sont :

1° au titre des contraintes physiques marquées :

- a) les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 ;
- b) les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1 ;

2° au titre de l'environnement physique agressif :

- a) les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R 4412-60 y compris les poussières et fumées ;
- b) les activités en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) les températures extrêmes ;
- d) le bruit mentionné à l'article R.4431-1 ;

3° au titre de certains rythmes de travail :

- a) le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) le travail en équipes successives alternantes ;
- c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

SECONDE PARTIE : BASE DOCUMENTAIRE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET LES ACTEURS DE LA PREVENTION

La CCHSCT a pu auditionner, lors de ses réunions du 3 avril, 11 septembre et 13 novembre 2013 un certain nombre de ministères et d'acteurs désireux de présenter les éléments novateurs de leur politique relative au DUERP. Sur cette base notamment, le présent avis a pour ambition de formuler des recommandations en matière d'accompagnement méthodologique des employeurs et de l'ensemble des acteurs.

Les annexes à ce document, issues notamment de travaux réalisés par les différents départements ministériels et dont plusieurs ont été exposés en CCHSCT, fournissent des exemples et outils utiles, ayant vocation à accompagner les employeurs dans l'élaboration du DUERP :

- trames ministérielles de DUERP accompagnées d'une circulaire ou note explicative ;
- référentiels de risques ;
- clarification des critères de cotation des risques ;
- exemples de mesures préventives selon les types de risques (qui doivent ensuite être adaptées par les acteurs selon la réalité du terrain) ;
- références documentaires ;
- outils informatiques développés.

Références :

- Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- Décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive ;
- Circulaire d'application du décret 82-453 en date du 8 août 2011 ;
- Circulaire du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.
- INRS : Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU – ED6140 ;
- INRS : Le point des connaissances sur l'évaluation des risques professionnels – ED5018.