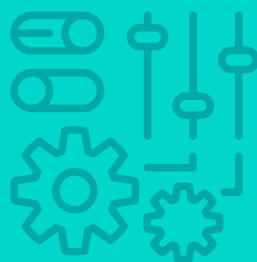




Le Document unique d'évaluation des risques professionnels et les actions de prévention :

Méthodologie : pilotage de la démarche d'évaluation des risques professionnels



La démarche d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue la première étape de la prévention. Elle permet en effet d'identifier objectivement les situations dangereuses et de les caractériser afin d'élaborer les actions de prévention adaptées.

L'élaboration du DUERP est le fruit d'une démarche collective, appuyée sur le dialogue social et à travers une approche pluridisciplinaire où chaque acteur de la prévention au sein de l'organisation peut apporter sa vision et son expertise.

Cette démarche nécessite la mise en place d'une organisation de projet et un portage permettant l'implication de tous les acteurs.

1. L'organisation de la démarche

Les instances

Il est conseillé de mettre en place des instances et des groupes de travail dédiés à la gestion du projet. Plusieurs configurations sont envisageables en fonction du contexte et des ressources disponibles. De manière schématique, la comitologie peut prévoir :

- Comité de pilotage
 - Instance décisionnaire en charge de l'impulsion, de l'organisation et de la planification de la démarche d'évaluation des risques

Cette instance pourra également prendre en charge le sujet des actions de prévention à mettre en œuvre à la suite de l'évaluation des risques. Le cas échéant une autre instance sera en charge de ce traitement. Il est à noter que les actions de prévention sont susceptibles de relever de différents domaines (organisationnel, humain, technique), entrant dans la compétence de différents services (RH, bâtiment, logistique, informatique, etc.)

Le comité de pilotage est piloté par le chef de service ou son représentant. Cela atteste son implication dans cette démarche. Seule la direction ou le chef de service concerné valide l'ensemble des décisions et des documents.

- Comité de rédaction
 - Groupe technique en charge de la rédaction de l'évaluation des risques. Le conseiller ou l'assistant de prévention peuvent être chargés de l'animation de cette instance.
 - Ce groupe peut la médecine de prévention, voire l'ergonome, le psychologue du travail, etc.

- Les modalités d'association des représentants du personnel au sein de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail doivent être définies par chaque employeur en fonction des spécificités de chaque organisation. Il est conseillé que ces modalités soient discutées en amont des travaux au sein des instances de dialogue social compétente en matière de santé et sécurité au travail.

Le processus

Le processus d'évaluation des risques et d'élaboration des actions de prévention comprend plusieurs étapes (le séquençage ci-dessous pouvant être adapté à chaque structure) :

- Mise en place des instances de pilotage
- Formation des acteurs
Des formations ad hoc pour les acteurs principaux de la démarche, notamment les assistants et conseillers de prévention, sont à prévoir pour leur permettre de bien maîtriser les aspects de méthodologie.
- Délimitation des unités de travail (cf. fiche n°2)
- Organisation de l'évaluation des risques
Pour être efficace, il convient de planifier les dates des réunions de travail. De même, pensez à nommer des responsables pour l'exécution des actions à mener (observations des postes de travail, récupération de documents utiles pour l'avancement du document unique, etc.).
- Evaluation des risques avec la participation des agents (cf. fiche n°4)
- Recueil des propositions d'action de prévention (cf. fiche n°4)
- Etude et validation des actions de prévention (cf. fiche °5)
- Transcription de l'évaluation des risques dans le DUERP (cf. fiche °5)
- Consultation de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail sur le DUERP ou sa mise à jour
- Déploiement des actions de prévention

La communication

La communication autour de la démarche est essentielle pour informer les agents à chaque étape du processus d'évaluation des risques puis lors de la mise en œuvre des actions de prévention. Une bonne communication doit permettre l'adhésion de tous. Cela se traduira au final par le respect des mesures de prévention mises en place et le développement d'une culture de prévention.

Le respect et l'appropriation des mesures de prévention des risques professionnels implique donc de procéder à une communication du DUERP auprès de l'ensemble des travailleurs après son élaboration.

Dans cette perspective, au-delà des dispositions de l'article R. 4121-4 du code du travail relatives à la mise à disposition du DUERP au profit des travailleurs, il est préconisé d'assurer une information du contenu du DUERP aux agents nouvellement recrutés au sein de l'unité de travail correspondante. Cette information peut par exemple prendre la forme d'une transmission d'une fiche des risques professionnels et d'une publicité de l'existence du DUERP au sein du livret d'accueil des agents.

La mise à jour du DUERP

Le DUERP doit être mis à jour au moins tous les ans, en cas de changement important ayant un impact en termes de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le processus de mise à jour du DUERP est identique dans ses principes à celui mis en œuvre lors de l'établissement initial du document.

La mise à jour du DUERP permet d'évaluer l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre afin de réduire les risques identifiés, aboutissant le cas échéant à des ajustements, ou des mesures complémentaires.

Les mises à jour du DUERP peuvent également permettre d'approfondir ou de préciser les sujets qui n'auraient pas été priorisés précédemment.

Dans un souci de transparence, il est possible de transmettre la mise à jour du DUERP aux représentants du personnel.

2. Les acteurs de la démarche

La mise en œuvre concrète de la prévention au quotidien étant l'affaire de tous, la réalisation du DUERP et son utilisation ne relèvent pas des seuls spécialistes de la prévention, conseillers et préventeurs, mais de l'ensemble des agents et encadrants. Chacun a néanmoins un rôle précis en la matière.

Le chef de service, le chef d'établissement ou l'autorité territoriale

Il assume la responsabilité générale de la démarche d'évaluation des risques et de mise en œuvre des actions de prévention et s'assure de l'organisation de la prévention (définition des rôles et responsabilités et moyens).

Les encadrants

Ils sont à la fois contributeurs, porteurs et responsables de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration des actions de prévention associés, dans la limite de leurs attributions (en fonction du contexte de la structure et de l'organisation de la démarche). L'apport des encadrants est essentiel pour porter la démarche de prévention des risques en direction des agents. La diffusion de la culture de prévention des risques repose en effet pour une large part sur la cohérence entre les messages de l'organisation et sur la manière dont l'encadrement les met en œuvre concrètement au quotidien. Les encadrants sont sollicités, en raison de leur rôle dans l'organisation pour mobiliser les agents et apportent leurs connaissances du contexte et de l'activité de travail.

Le conseiller et l'assistant de prévention

Le conseiller conseille le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques et l'assistant de prévention met en œuvre les mesures arrêtées par le chef de service.

Ils doivent avoir bénéficié d'une formation à la méthodologie de l'évaluation des risques et être associés à chaque étape de la démarche.

Les agents

L'évaluation des risques professionnels repose sur l'analyse du travail réel c'est-à-dire sur la manière dont les agents réalisent concrètement et réellement leur travail. Cette réalité diffère souvent du « travail prescrit », c'est-à-dire le travail demandé, la réalisation théorique du travail. La contribution des agents, des représentants du personnel et des services de médecine de prévention qui connaissent les conditions de réalisation du travail, les éléments de variabilité, les contraintes, les ressources et marges de manœuvre s'avère donc indispensable à la démarche.

Les agents peuvent également contribuer efficacement à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de prévention en formulant des propositions et en portant le point de vue de l'activité de travail dans les éventuelles phases de conception et d'expérimentation de ces actions. Ils doivent être associés à la démarche.

Les représentants du personnel au sein de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail

Les représentants du personnel au sein de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail peuvent être associés à la démarche d'évaluation des risques professionnels sous plusieurs modalités :

- La réglementation prévoit la consultation de l'instance sur le DUERP et ses mises à jour, ainsi que sur le PAPRIACT ;
- Les représentants du personnel peuvent avoir des éléments de connaissance sur les situations de travail complémentaires à ceux qui peuvent être recueillis par les représentants de l'administration et donc utiles pour affiner l'analyse des risques. Les modalités d'association des représentants du personnel doivent être adaptées au contexte de chaque structure.

Le service de médecine de prévention ou service de prévention et de santé au travail

Le service de médecine de prévention dispose d'une connaissance particulière sur les situations de travail et les risques professionnels à partir du suivi individuel des agents et de l'action sur le milieu de travail. La contribution de ce service à la démarche d'évaluation des risques représente donc un apport spécifique indispensable.

Autres acteurs

- D'autres acteurs peuvent être sollicités dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques : Les experts techniques de la structure lorsqu'il existe des risques particuliers (personne compétente en radioprotection, expert du risque chimique, responsable de la sécurité incendie....)
- Des spécialistes de différentes disciplines peuvent être sollicités pour leur expertise : psychologues du travail, ergonomes, toxicologues, etc.

Les conditions de la réussite de la démarche

- La réussite de la démarche est directement liée à l'investissement de la Direction et au portage du projet dans la durée. Il s'agit de créer les conditions de l'implication active de l'ensemble des agents et des encadrants ainsi que des acteurs spécialisés.
- L'adéquation des objectifs de la démarche et de son organisation avec les ressources disponibles est également un point d'attention important. Le cas échéant, il peut être nécessaire de renforcer le réseau des acteurs spécialisés en charge du pilotage et de la mise en œuvre.
- La conception de l'organisation de la démarche doit être dès le départ orientée vers ce qui est son objectif final : l'élaboration des actions de prévention – qui peuvent relever de périmètres de compétence divers (organisation, matériel, RH, bâtiment, etc.) – et leur mise en œuvre effective.
- La démarche ne peut être conçue sans une association étroite des agents et de leurs représentants.
- La démarche de prévention doit être conçue comme une démarche d'amélioration continue. A cet égard, elle peut avoir un caractère progressif : il est conseillé dans un premier temps d'accentuer les efforts sur les risques évalués comme prioritaires et de prévoir les mesures de prévention correspondantes et d'affiner et compléter l'évaluation des risques au fur et à mesure des mises à jour successives.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**