

Guide méthodologique

Document unique – Identification et évaluation des
risques professionnels



Historique des versions du document

Version	Date	Commentaire
1	Novembre 2003	Version initiale du METLTM
2	Juin 2016	Refonte MEEM-MLHD

Affaire suivie par

Laurent MAUCEC - PSPP1 Gaëlle PATERNOTTE - PSPP1
<i>Tél. : 01 40 81 60 93 Fax : 01 40 81 66 00</i>
<i>Courriel : SG/DRH/PSPP1@developpement-durable.gouv.fr</i>

Rédacteur

Laurent MAUCEC - PSPP1
Gaëlle PATERNOTTE - PSPP1

Relecteur

Corinne ARNOUX – PSPP1 – Cheffe du bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et des travailleurs handicapés

Référence(s) intranet

<http://>

Diffusé par UFETAM-CFDT

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	4
1 - DÉMARCHE ET PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	4
1.1 - La démarche.....	4
1.2 - Les principes généraux.....	5
1.2.1 - L'engagement.....	5
1.2.2 - Le choix de la méthode.....	6
1.2.3 - Les moyens humains : l'équipe projet.....	6
1.2.4 - Le rappel de l'objectif visé.....	7
2 - DÉFINITIONS.....	7
2.1 - Danger.....	7
2.2 - Risque professionnel.....	7
2.3 - Unité de travail.....	8
2.5 - Tâche.....	8
2.6 - Document unique.....	8
2.7 - Fiche de risques professionnels.....	9
3 - IDENTIFICATION DES RISQUES.....	9
4 - ÉVALUATION DES RISQUES.....	10
5 - MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE.....	11
6 - CONSÉQUENCES SUR LE PROGRAMME DE PRÉVENTION.....	11
7 - ACCÈS AU DOCUMENT UNIQUE.....	12
8 - FORME DU DOCUMENT UNIQUE.....	12
9 - SCHÉMA SYNOPTIQUE RÉCAPITULATIF DE LA DÉMARCHE.....	13
RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES.....	14
ANNEXES.....	15

Introduction

Depuis 1982, la protection de la santé et la sécurité au travail des personnels de la fonction publique d'État est régie par le **décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Ce dernier rend les dispositions, fixées en la matière aux **livres I^{er} à V de la quatrième partie** du *Code du travail*, directement applicables aux administrations de l'État et aux établissements publics administratifs.

Afin de favoriser la prévention des risques professionnels, la **loi n°91-1414 du 31 décembre 1991** est ensuite venue transposer dans ce code les dispositions issues de la **directive-cadre européenne 89-391/CEE du 12 juin 1989**.

L'article L. 4121-2 impose à chaque employeur l'application de 9 *principes généraux de prévention* (PGP) dont le 2^{ème} consiste à « **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** ». Le principe d'évaluation des risques professionnels, par ailleurs confirmé par l'article L. 4121-3 du même code, s'en trouvait donc ainsi posé.

Enfin, cette obligation d'évaluation, *a priori*, des risques professionnels introduite en 1991 fut précisée et renforcée par le **décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001** portant création d'un **document relatif à l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Depuis 2001, en application de l'article R. 4121-1 du *Code du travail*, pour satisfaire à l'obligation de traçabilité qui lui est faite, tout employeur doit transcrire et mettre 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.

La circulaire B9 n°10 MTSF1013277C du 18 mai 2010 rappelle les obligations des administrations de l'État en la matière (cf. [annexe 4](#)).

L'unicité et le contenu périodiquement actualisé du *document unique d'évaluation des risques professionnels* (DUERP), en facilitant la structuration et le pilotage des actions de prévention que l'employeur est amené à engager, en font aussi bien un outil qu'une démarche de prévention, notamment par l'esprit et la méthodologie de son élaboration

Le présent guide a donc pour objet de rappeler, à titre indicatif, les éléments de cadrage utiles concourant à la réussite d'une démarche globale d'évaluation des risques professionnels (de la méthode de recensement des facteurs de risques à l'analyse et l'évaluation des risques qui en découlent). Il donne également des repères sur l'élaboration pratique du DUERP.

Afin de tenir compte de la diversité des services composant nos ministères, tant en termes d'organisation que de natures d'activités, le présent guide se veut également suffisamment large et souple pour permettre à chacun d'en transposer et adapter les principes à son contexte professionnel particulier.

1 - Démarche et principes généraux

1.1 - La démarche

La réalisation du DUERP s'inscrit pleinement dans le cadre de la mise en place de la politique de prévention des risques professionnels et, plus largement, de santé et sécurité au travail encadrée par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. Ses effets, parfois immédiats, s'apprécient cependant le plus souvent sur les moyen et long termes. L'objectif final d'un DUERP est de permettre au service concerné de durablement maîtriser ses risques professionnels et, par contrecoup, réduire, éviter ou supprimer le nombre et la gravité des accidents du travail et maladies professionnelles qui en découlent.

L'élaboration du DUERP nécessite d'identifier, d'analyser et de classer les risques professionnels auxquels sont exposés les agents du service. Le cœur de la démarche comporte donc 2 phases pouvant être concomitantes :

- une phase « *inventaire* » des risques, fondée sur le recensement des dangers et des facteurs d'exposition à ces dangers,
- une phase « *évaluation* » des risques recensés, basée sur l'analyse des conditions d'expositions à ces dangers.

Si l'élaboration initiale du DUERP doit être abordée comme un projet à part entière, comportant un phasage précis et un objectif d'achèvement, son exploitation et ses actualisations périodiques ultérieures relèvent plus d'une démarche itérative d'amélioration continue des conditions de travail.

D'une façon générale, le processus global d'évaluation des risques professionnels et d'élaboration du DUERP associé correspond au « *déroulé* » suivant :

I – Préparation initiale de la démarche et information des agents de son lancement

II – Élaboration initiale du DUERP

- 1^{ère} phase : inventaire des risques ;
- 2^{nde} phase : évaluation et classement des risques.

III – Exploitation du DUERP

- 1^{ère} phase : enrichissement du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du service ;
- 2^{nde} phase : à partir du DUERP et du rapport annuel suscité, structuration d'un programme annuel de prévention.

IV – Présentation du DUERP au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent

V – Information des agents

VI – Mise en œuvre, suivi et évaluation des actions

VII – Ajustement et mise à jour du DUERP (retour au point II)

Important : L'évaluation des risques professionnels n'est pas une fin en soi. La démarche et le support que représente le DUERP prennent tout leur sens s'ils sont utilisés pour orienter utilement des actions de prévention.

1.2 - Les principes généraux

L'élaboration du DUERP résulte d'une démarche globale dont la réussite repose sur l'appropriation de chacun et dépend essentiellement des 4 principes détaillés ci-après.

1.2.1 - L'engagement

Le **portage clair et officiel** d'une telle démarche constitue un pré-requis fondamental, aussi le lancement de celle-ci nécessite un engagement non équivoque du chef de service.

Cet acte d'engagement mérite d'être formalisé par écrit et doit notamment rappeler qu'une telle démarche se veut participative.

L'acte d'engagement doit refléter et annoncer :

- la volonté marquée du chef de service de s'engager dans cette démarche ;
- la nomination d'un **chef de projet** pour piloter le dispositif ;
- la constitution, autour du chef de projet, d'un **comité de pilotage** chargé d'organiser, mener et suivre les travaux ;
- la nomination d'au moins une **personne référente** en charge de l'élaboration et de la mise à jour continue du DUERP.

Au travers de cet acte fondateur, le chef de service rappelle donc les objectifs à atteindre, la méthode qu'il compte mettre en œuvre, ainsi que son calendrier prévisionnel.

Cette démarche est présentée au *comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* (CHSCT) compétent.

1.2.2 - Le choix de la méthode

En matière d'élaboration du DUERP, la réglementation ne fixe à l'employeur qu'une obligation de résultat. Il est par conséquent libre de s'organiser en optant pour la méthode lui paraissant la plus adaptée et d'y mobiliser les moyens qu'il estime nécessaires. De la même façon, pour la retranscription des résultats des travaux d'évaluation dans le DUERP aucune forme ne lui est imposée. Les seules exigences fixées par le législateur portent sur l'obligation de mener la réflexion par unités de travail et d'évaluer l'ensemble des risques professionnels pour tous les agents du service.

Les risques résultant, par nature, de l'exposition d'agents à des dangers ou à des facteurs de risques se matérialisant dans leurs situations de « *travail réel* », il convient de ne privilégier que des approches où recensement et évaluation s'appuient largement sur des informations « *ascendantes* » tirées d'observations de terrain et/ou d'entretiens avec des agents directement concernés. Dans ce cadre, ces entretiens individuels ou collectifs revêtent alors une totale légitimité et une importance particulière.

À titre d'illustration, pour l'élaboration initiale du DUERP il peut être procédé comme suit :

1. Constitution d'un comité de pilotage¹ chargé d'assister le chef de projet dans sa mission.
2. Constitution d'un groupe de travail pluridisciplinaire².
3. Établissement de la cartographie des unités de travail.
4. Recensement des documents utiles à la préparation d'un état des lieux.
5. Choix des critères et grilles de cotation retenus pour la démarche.
6. Réalisation d'un pré recensement des dangers et facteurs de risques identifiés à partir des documents retenus pour l'établissement de l'état des lieux.
7. Organisation, en tant que de besoin, de visites d'observation³ *in situ* et/ou d'entretiens individuels ou collectifs avec des agents représentatifs des unités de travail concernées.
8. Rédaction du DUERP et présentation au CHSCT compétent.
9. Mise en vigueur du DUERP et publication de l'avis précisant les modalités de son accessibilité.

1.2.3 - Les moyens humains : l'équipe projet

Afin de garantir la bonne mise en œuvre de la démarche, celle-ci doit être pilotée et implique la nomination d'un chef de projet, idéalement le chef de service ou, à défaut, un de ses cadres, épaulé par un **comité de pilotage**.

Ce comité a en charge la programmation du projet (échéances, phasage...), le choix des méthodes et outils retenus pour la collecte des données et les critères et grilles de cotation, la définition des ressources nécessaires au bon déroulement du projet, le suivi des indicateurs de réalisation et, le cas échéant, les arbitrages pour les ajustements nécessaires.

La composition minimale recommandée d'un tel comité de pilotage est :

- le chef de projet DUERP
- le chef de service si ce n'est pas lui-même le chef de projet
- le référent DUERP
- l'assistant ou le conseiller de prévention si ce n'est pas lui-même le référent DUERP

Pour aboutir à une évaluation des risques pertinente, compte tenu de la nécessité d'analyser transversalement toutes les unités de travail, de la variété des problématiques qui s'y expriment et des modalités de prise d'informations très participatives, il est important pour le chef de projet de s'adjoindre, dans le cadre d'un **groupe de travail** dédié, des compétences et profils pluridisciplinaires complémentaires.

Ce groupe de travail est réuni aux divers jalons de la démarche définis par le chef de projet pour faire le point sur son état d'avancement. Ses membres sont associés, en tant que de besoin, à l'analyse du fonds

1 Exemple de configuration retenue par une *Direction interdépartementale des routes* (Dir) : le secrétaire général, le directeur adjoint, 1 chef de district, 3 animateurs sécurité prévention.

2 Exemple de configuration retenue pour la même Dir : comité de pilotage restreint, médecin de prévention, assistante sociale, représentants du personnel et divers responsables représentatifs des activités de la Dir.

3 Les participants « observateurs » à ces visites sont issus du groupe de travail pluridisciplinaire plénier. L'objectif étant d'observer les pratiques du « *travail réel* », pour conserver toute l'efficacité du dispositif il est recommandé d'adapter et de limiter le nombre d'observateurs à un niveau raisonnable.

documentaire nécessaire à l'enrichissement du DUERP et pleinement associés aux visites et/ou entretiens nécessaires au recueil d'information.

La composition du groupe de travail dédié sera toujours adaptée en fonction du service, néanmoins, de par leur profil, leur expertise ou leurs missions, les personnes les plus susceptibles d'être utiles à la composition ou d'y intervenir sont :

- les membres du comité de pilotage
- l'assistant ou le conseiller de prévention
- le médecin de prévention
- l'inspecteur santé et sécurité au travail
- l'assistant(e) social(e)
- les membres du CHSCT
- des membres de l'encadrement représentatifs des activités du service (responsable de la gestion des routes, de l'exploitation des voies navigables ...)
- des agents de terrain

La composition du groupe de travail pour ses réunions plénières, mais aussi et surtout lors de ses délégations mobilisées pour les visites ou entretiens, doit être raisonnablement dimensionnée afin de faciliter l'efficacité des travaux.

1.2.4 - Le rappel de l'objectif visé

La démarche d'évaluation des risques professionnels et sa concrétisation au travers d'un DUERP doit permettre au chef de service de décider des actions prioritaires à mettre en place dans le cadre de son programme de prévention en permettant d'éviter, quand c'est possible, sinon de limiter, l'exposition des agents dont il a la responsabilité aux divers dangers. Il s'agit donc bien d'engager le service dans un processus d'amélioration continue des conditions de travail.

2 - Définitions

Pour mener à bien une démarche d'évaluation des risques professionnels, il est nécessaire de clarifier certaines notions :

2.1 - Danger

Propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail à causer un dommage portant atteinte à l'intégrité physique ou à la santé (y compris mentale) des travailleurs.

Exemples de dangers :

- le courant électrique
- le poids de charges devant être manipulées manuellement
- la glissance d'un sol (produits répandus, conditions climatiques)

Une liste indicative pouvant servir de référentiel en matière de dangers est jointe en [annexe 1](#).

2.2 - Risque professionnel

Éventualité de la rencontre entre le travailleur et le danger auquel il peut être exposé. Cela induit, en général, pour caractériser un risque, la combinaison du couple de composantes suivant :

- la probabilité de survenance du dommage qui sera fonction de l'apparition du phénomène dangereux et de la fréquence et/ou durée d'exposition au danger qu'il induit ;
- la gravité du dommage dont les conséquences pourront être immédiates (accident de service) ou différées (maladie professionnelle).

Exemples de risques :

- électrisation ou électrocution (en cas de décès de la victime)
- affection du rachis (mal de dos)
- chute de plain-pied

2.3 - Unité de travail

Le pré-requis pour déployer une méthode, quelle qu'elle soit, est d'établir la cartographie de toutes les unités de travail du service. Leur agrégation doit représenter l'intégralité du périmètre concerné par le DUERP. Une unité de travail correspond à un ensemble issu d'un découpage virtuel de l'administration concernée. Si l'employeur porte la responsabilité de ce découpage et est libre de le définir, il est préférable de le réaliser en lien avec l'ensemble des acteurs du service (direction, membres du CHSCT, encadrement). Les seules contraintes auxquelles les unités de travail ainsi définies doivent répondre sont de regrouper en leur sein des agents exposés à des risques similaires ou rencontrant des conditions homogènes d'exposition aux risques et d'être suffisamment explicites pour permettre aux intéressés d'identifier sans équivoque leur unité de travail d'appartenance.

Les conditions homogènes d'exposition croisent, selon le cas, les critères suivants :

- critère géographique : unité de lieu de travail (bureau, chantier, transport...);
- critère de métier : un ou plusieurs postes de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- critère du degré d'indépendance de l'activité : ce critère désigne un ensemble d'agents exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres.

Exemples d'unités de travail à partir desquelles il est possible de réaliser une démarche d'identification des risques :

- par domaines :

1. Supports + administratif,
2. Support de l'exploitation,
3. Entretien et exploitation de la route,
4. Entretien des dépendances,
5. Ingénierie,
6. Entretien et exploitation du tunnel...

- par métiers :

1. agent d'accueil & standard
2. secrétariat
3. agent d'entretien
4. infirmier
5. laborantin...

- par tâches :

1. élagage
2. entretien des locaux ...

2.4 - Activité

Une activité correspond à ce que fait concrètement un agent dans le cadre professionnel pour l'exercice de ses missions. Les activités regroupent souvent plusieurs tâches et répondent aux questions : que fait l'agent ? À quoi consacre-t-il son temps de travail ?

Exemples : travaux sous circulation routière, travail sur écran...

Il est nécessaire de préciser que l'activité n'est pas un risque en soi. Le risque résulte, en revanche, de l'exposition à un danger dans le cadre de celle-ci.

2.5 - Tâche

Une tâche correspond aux différentes opérations qui doivent être effectuées pour réaliser correctement chaque activité : il s'agit d'une segmentation de l'activité. Elle exprime, avec un niveau de précision important, ce que doit faire concrètement le titulaire de l'emploi dans son activité.

2.6 - Document unique

Le DUERP permet la transcription des résultats de l'évaluation des risques et doit favoriser notamment :

- une certaine cohérence, en regroupant, **sur un seul support**, les données issues de cette analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
- un aspect pratique, afin de réunir, **sur un même document**, les résultats des différentes analyses des risques réalisées, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention dans le service.

2.7 - Fiche de risques professionnels

En vertu de l'article 15.1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, "*le médecin de prévention établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article 4 du présent décret et après consultation du comité d'hygiène et de sécurité territorialement compétent, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs exposés à ces risques*".

Le guide juridique d'application n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion de ce guide, précisent que le médecin de prévention doit associer l'assistant ou le conseiller de prévention à l'établissement de la fiche. Cette dernière, établie conformément aux dispositions de l'article R. 4624-37 du *Code du travail*, doit être soumise, pour avis, au CHSCT compétent.

La fiche ne se substitue pas au DUERP. Elle n'a pas pour vocation d'évaluer les risques mais constitue un outil précieux dans leur repérage. Elle contribue, par ailleurs, à faciliter la mise en place, par le médecin de prévention, des surveillances médicales adaptées.

3 - Identification des risques

Le recensement des risques doit pouvoir s'appuyer sur le regroupement de l'ensemble des inventaires déjà réalisés au sein du service.

Ces inventaires peuvent être répertoriés en deux catégories :

- 1- les inventaires ayant un caractère réglementaire :
 - la fiche des risques professionnels (cf. chap. 3.7) qui constitue un travail initial fondamental pour l'identification des risques ;
 - le registre de santé et de sécurité au travail visé par l'article 3-2 du décret n°82-453 ;
 - le registre unique de sécurité pour les vérifications générales périodiques, en vertu de l'article R. 4323-25 du *Code du travail* ;
 - les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques.
- 2- les inventaires issus des procédures internes à nos ministères :
 - les rapports des commissions d'enquête relatives aux accidents de service et aux maladies professionnelles ;
 - les procès-verbaux des vérifications périodiques des installations et équipements ;
 - les autres bilans et analyses relatifs à la santé des agents, aux situations de travail, à la coordination sécurité et à la protection de la santé, à la co-activité entre intervenants...
 - les rapports d'inspection des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Le portail de l'*Institut national de recherche de recherche et de sécurité* (INRS) (<http://www.inrs.fr/risques.html>) propose en outre une typologie détaillée des risques par grandes familles pouvant servir de base à leur identification.

Par ailleurs, la circulaire n°96-25 du 19 avril 1996, et son annexe, relative à l'application au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié retiennent une typologie par poste et par activité pouvant également servir de socle à l'identification et au recensement des risques (physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires et liés aux conditions de travail).

En sus de ces différentes catégories de risques classiques doivent également être analysées celles présentant un caractère plus transversal ou particulier, les *risques psychosociaux* (RPS) et les risques routiers.

Le protocole d'accord de 2013 relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique, en se donnant pour objectif d'impulser une démarche pour leur prévention, met en lumière l'importance des démarches de prévention primaire associées à ces types de risques. Ces derniers, définis comme « *les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* », doivent, après avoir été diagnostiqués puis débattus en CHSCT, être pleinement intégrés au DUERP.

Leur évaluation par unité de travail peut se construire en s'appuyant sur les facteurs de risques à caractère psychosocial au travail retenus par le collègue d'expertise Gollac et Bodier de 2008 et repris dans l'instruction gouvernementale du 19 août 2014.

Les 6 facteurs identifiés sont les suivants :

- les exigences et l'intensité du travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Ainsi, à l'instar de ce qui doit être réalisé pour tous les autres risques, il incombe au chef de service, au sein des unités de travail, d'inventorier ces facteurs, d'analyser les conditions d'exposition des agents pour ensuite en transcrire l'évaluation dans le DUERP.

Dans le cadre de la politique de lutte contre l'insécurité routière, le gouvernement a décidé, depuis le comité interministériel de la sécurité routière du 18 décembre 2002, de traiter le risque routier comme un risque professionnel à part entière. Il doit donc être pris en compte dans la présente démarche. L'importance de la fréquence des accidents routiers est d'ailleurs soulignée par les statistiques du régime général d'assurance maladie qui montrent que près d'un accident mortel du travail sur deux est un accident de la circulation lors de trajets domicile-travail ou au cours de déplacements en mission (chiffres 2014).

À cet égard, il convient de souligner que le *plan de prévention des risques routiers* (PPRR) constitue un des volets du programme global de prévention en santé et sécurité.

Puisqu'elle passe par une observation des tâches réellement effectuées par les personnes sur leurs postes de travail, l'évaluation des risques s'appuie sur un dialogue avec les agents. Ce dernier peut prendre la forme d'entretiens individuels qui permettront au chef de service de prendre connaissance de l'écart entre le travail prescrit et le réel, des risques non identifiés résultant d'initiatives personnelles prises par les agents ainsi que du ressenti de ces derniers concernant les risques auxquels ils sont confrontés dans leur travail.

4 - Évaluation des risques

Évaluer les risques consiste à les pondérer afin de les hiérarchiser selon des critères préalablement définis dans le but de prioriser les actions de prévention nécessaires à leur suppression ou maîtrise. Plusieurs critères peuvent être choisis par le chef de service. Le choix s'opère en fonction de la méthode d'évaluation retenue et des spécificités du service (unités de travail, spécificités et situation géographique).

Les critères de base les plus fréquemment retenus déterminant le risque brut, sont :

- l'intensité de l'exposition des agents au danger (fonction de sa fréquence et/ou sa durée) ;
- la gravité du dommage.

Il est également courant, voire souhaitable, d'y adjoindre des critères complémentaires de modulation :

- l'effectif d'agents exposés ;
- les éléments de maîtrise du risque ou, *a contrario*, d'interaction éventuelle avec un autre risque.

L'évaluation des risques consiste ensuite à combiner, pour chacun d'entre eux au sein de chaque unité de travail, ces différents critères, afin d'aboutir à une note à partir de laquelle le service pourra alimenter son DUERP et enclencher, par la suite, ses actions de prévention.

La gradation de chacun des critères choisis doit être déterminée par le chef de service. La méthode retenue pour le service (par l'équipe projet, le groupe de travail, un expert tel que l'animateur sécurité et prévention ou le médecin de prévention...) précisera le mode de détermination des échelles de valeurs.

Les membres du CHSCT devront être informés de ces étapes successives (critères définis, gradation retenue, combinaison utilisée).

Le bénéfice de l'utilisation de critères complémentaires en plus des 2 critères de base est double. Cela favorise, d'une part, une hiérarchisation plus fine des risques et, par contre-coup, une meilleure priorisation des actions de prévention et, d'autre part, en modulant l'évaluation intrinsèque du risque brut par la prise en compte de l'efficacité des mesures de prévention déjà mises en œuvre, valorise l'importance de ces dernières pour atteindre le niveau de risque résiduel.

La mise en place d'une méthode rationalisée d'évaluation ne doit pas exclure de l'analyse détaillée des risques, le traitement des cas suivants :

- Peu d'agents sont exposés à des situations très graves, voire mortelles ;
- Beaucoup d'agents sont exposés à des situations faiblement graves.

Des grilles reprenant, à titre d'illustration, ces critères d'évaluation et des règles de hiérarchisation des risques sont jointes en [annexe 2](#).

5 - Mise à jour du document unique

Le DUERP est un document « *vivant* » qui, pour être efficace, tient compte des changements d'activités dans le service ainsi que de l'apparition de nouveaux risques et de l'évolution ou de la disparition d'anciens. Sa revue doit donc être périodiquement organisée et les phases citées précédemment (identification et évaluation des risques professionnels) renouvelées.

L'article R. 4121-2 du *Code du travail* prévoit que le DUERP devra être mis à jour :

- au moins annuellement ;
- ou lorsqu'une décision d'aménagement important modifie les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du *Code du travail* ;
- ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les regroupements, fusions ou, le cas échéant, partitions de services impliquent obligatoirement une actualisation en profondeur du DUERP.

De façon analogue à une *primo* évaluation, la cartographie des unités de travail correspondant à la nouvelle configuration du service constitue le premier point à établir avant l'évaluation des risques.

Outre sa mise à disposition (cf. chap. 8), le DUERP actualisé doit être présenté, pour information, en CHSCT.

6 - Conséquences sur le programme de prévention

L'exploitation du DUERP par le chef de service se traduit par la mise en œuvre d'actions de prévention dans le but de supprimer, réduire ou maîtriser les risques identifiés et évalués. Ces actions de prévention viennent alimenter le programme annuel de prévention. Celui-ci peut s'inscrire lui-même dans le cadre d'un programme global pluriannuel⁴.

Dans le cadre de la mise en place du programme de prévention, il est nécessaire pour chaque risque analysé et hiérarchisé comme prioritaire, de définir :

- la(es) mesure(s) de prévention adaptée(s) ;
- un délai de mise en œuvre de chaque action de prévention et un indicateur « *d'impact* » de celle-ci sur le risque considéré ;
- le responsable de la mise en œuvre de l'action ;
- les moyens nécessaires à la mise en œuvre et une évaluation de leur coût.

Une évaluation des actions menées et un bilan annuel sont à prévoir afin de mesurer l'efficacité des dispositions prises, de procéder, si nécessaire, aux adaptations utiles et, enfin, de modifier le DUERP en conséquence.

4 Le plus souvent les programmes pluriannuels de prévention sont établis sur une base triennale.

7 - Accès au document unique

Le DUERP n'est pas un document limité au seul usage du chef de service. Comme le prévoit l'article R. 4121-4 du *Code du travail*, il doit être tenu à la disposition :

- des agents du service
- des membres du CHSCT ou du comité technique si celui-ci en tient lieu ;
- des représentants du personnel ;
- du médecin de prévention ;
- de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ;
- des agents de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale en cas d'emploi d'agents relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- des inspecteurs de la radioprotection et des agents mentionnés aux articles L. 1333-17 et L. 1333-18 du *Code de la santé publique*, en cas de risque d'exposition des agents aux rayonnements ionisants.

Le chef de service doit informer les personnes citées des modalités d'accès au document (intranet, dossier papier...), au moyen d'un avis affiché dans les lieux de travail.

8 - Forme du document unique

Si le DUERP est un outil essentiel au chef de service pour le pilotage de ses actions de prévention, il doit aussi pouvoir être utilisé comme support d'information à destination des personnes auxquels il s'applique. Bien que la réglementation n'en impose pas la forme, il doit donc être compréhensible et accessible à l'ensemble des agents du service.

À ce titre, unités de travail, risques encourus dans l'exercice de leur service par les agents qui les composent, criticité de ces risques et mesures de prévention en place permettant d'en garantir la maîtrise au niveau évalué, doivent tous clairement y être portés. L'utilisation d'un code couleur ou de pictogrammes pour qualifier la criticité est recommandée.

Conformément à l'article R. 4121-1-1 du *Code du travail* sont annexées au DUERP :

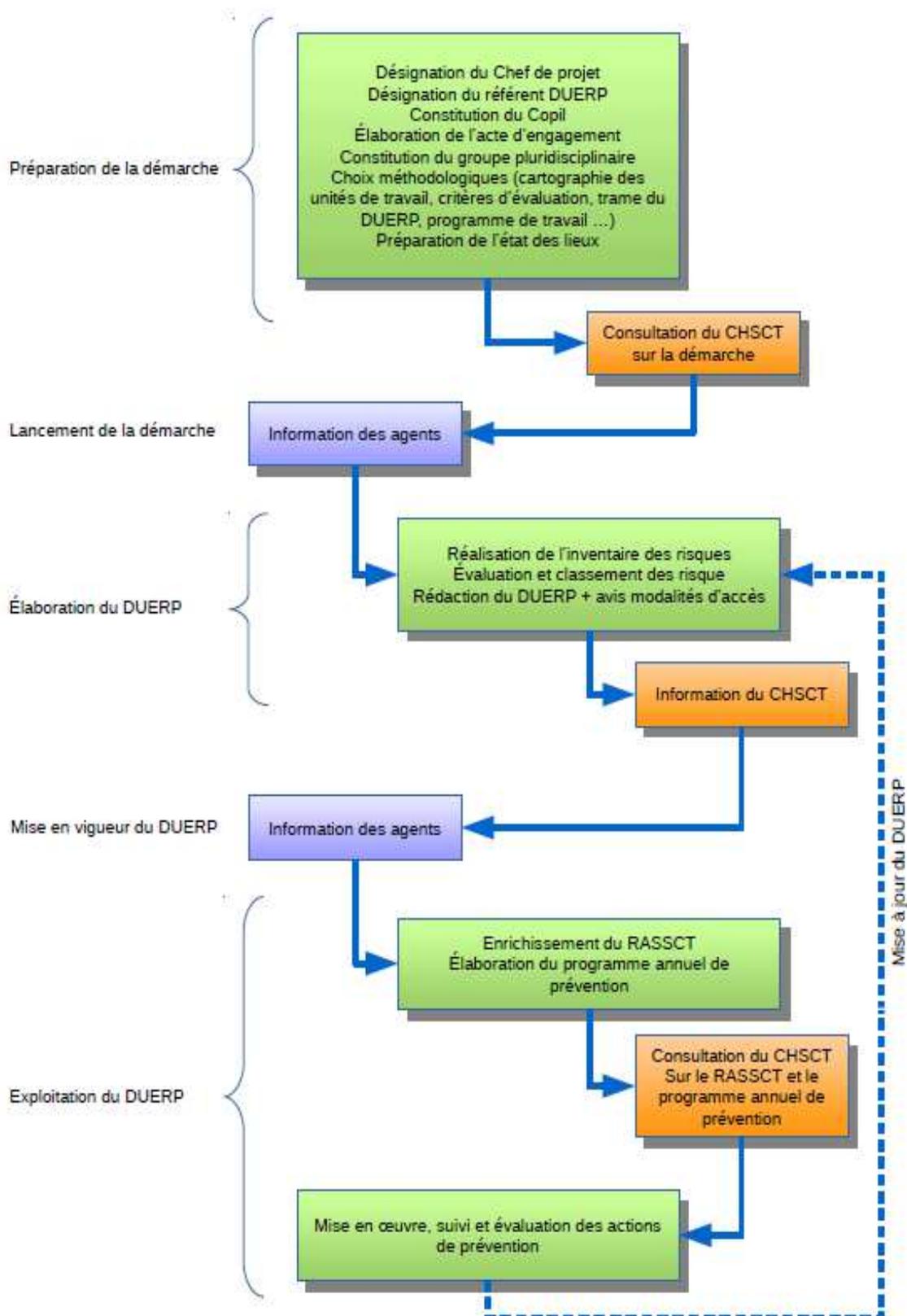
- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels (FRP) mentionnés à l'article L. 4161-1 du même code ;
- la proportion d'agents exposés à ces FRP mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article.

Intégrer au DUERP le programme de prévention défini annuellement, voire de façon triennale, reste facultatif. En effet, cela peut, notamment pour un lecteur non averti, alourdir le document et nuire à sa lisibilité.

La version originale du DUERP est tenue à jour par son référent. Toutefois son support, papier ou dématérialisé, n'est pas non plus imposé. Il appartient donc au chef de service de choisir le format et le support les mieux adaptés à la configuration de son service et à la population qui le compose. Sauf si le DUERP est établi sur un outil en ligne permettant une consultation sécurisée, il pourra être proposé la mise à disposition de copies dématérialisées, voire au format papier.

À titre d'illustration quelques exemples de mise en forme de DUERP sont joints en [annexe 3](#).

9 - Schéma synoptique récapitulatif de la démarche



Références réglementaires

- ◆ Articles L4121-1 à L4121-5 et R4121-1 à R4121-4 du *Code du travail* ;
- ◆ Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- ◆ Protocole d'accord de 2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique ;
- ◆ Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 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 (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État) ;
- ◆ Circulaire du 12 novembre 2002 relative à l'application du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ◆ Circulaire du Premier ministre du 7 mars 2000 relative à la mise en œuvre de plans de prévention du risque routier dans les services de l'État ;
- ◆ Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai modifié et son guide juridique d'application ;
- ◆ Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique d'État relative à la réalisation, dans tous les services, d'un DUERP de qualité et opérationnel
- ◆ Documents de l'INRS :
 - ED 840 : Évaluation des risques professionnels – Guide pour les Petites et Moyennes Entreprises – Petites et Moyennes Industries (PME-PMI) ;
 - ED 886 : Évaluation des risques professionnels – Principes et pratiques recommandés par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), les Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), les Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS), l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) ;
 - ED 887 : Évaluation des risques professionnels – Questions – réponses sur le document unique
 - ED 6139 : Risques psychosociaux et document uniques – vos questions, nos réponses ;
 - ED 6140 : Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU.

Annexes

ANNEXE 1

Référentiel des dangers (catégories & sous-catégories)

1 - Ambiance climatique

- 1.1 Température ambiante (basse, élevée)
- 1.2 Humidité de l'air
- 1.3 Autre

2 - Biologique

- 2.1 Exposition au sang et liquides biologiques (AES)
- 2.2 Manipulation de produits ou de matières pouvant contenir des agents infectieux
- 2.3 Hygiène des agents (vestiaires, sanitaires, douches)
- 2.4 Présence de micro-organismes dans l'environnement
- 2.5 Autre

3 - Bruit

- 3.1 Émission continue (machines, compresseurs, moteurs, outils...)
- 3.2 Émission impulsive et répétitive (échappement d'air comprimé, signaux sonores...)
- 3.3 Autre

4 - Chimique

- 4.1 Manipulation de produits dangereux
- 4.2 Manipulation de produits allergéniques
- 4.3 Émanation de vapeur
- 4.4 Autre

5 - Circulation de véhicules

- 5.1 Zone de circulation commune piétons/véhicules (croisements)
- 5.2 Voie de circulation dangereuse (étroite, en pente, encombrée, en mauvais état)
- 5.3 Zone de manoeuvre dangereuse (manque de visibilité, chargement)
- 5.4 État des véhicules (freins, signalisation)
- 5.5 Contraintes imposées (délai, trajet) empêchant le respect de certaines règles du code de la Route
- 5.7 Autre

6 - Circulation et travail de plain-pied

- 6.1 Sol glissant (produits répandus, conditions climatiques)
- 6.2 Sol inégal (petite marche, estrade, rupture de pente)
- 6.3 Sol défectueux (revêtement dégradé, aspérité, trou, dalle descellée)
- 6.4 Passage étroit ou longeant des zones dangereuses (partie saillante)
- 6.5 Passage encombré par l'entreposage d'objets divers
- 6.6 Autre

7 - Comportement

- 7.1 Stress
- 7.2 Charge mentale
- 7.3 Contact avec personnes agitées
- 7.4 Agression physique et/ou verbale
- 7.5 Vols et délits
- 7.6 Autre

8 - Éclairage

- 8.1 Adaptation de l'éclairage au poste de travail
- 8.2 Poste de travail présentant des zones éblouissantes (réflexion, soleil...)
- 8.3 Zone de passage peu ou pas éclairée (allée, escalier...)
- 8.4 Autre

9 - Effondrement et chute d'objets

- 9.1 Objets stockés en hauteur (rack de stockage, étagère, dessus d'armoire)
- 9.2 Objets empilés sur de grandes hauteurs, matériaux en vrac
- 9.3 Travaux effectués simultanément à des hauteurs ou des étages différents (caillebotis, échafaudage, toiture)
- 9.4 Étaieement, blindage, travaux effectués dans des tranchées, des puits, des galeries...
- 9.5 Autre

10 - Électrique

- 10.1 Conducteur nu accessible aux agents (armoire électrique non fermée à clé)
- 10.2 Matériaux défectueux (coupure de la liaison avec la terre, câble d'alimentation d'appareil portatif, ou rallonge, détérioré)
- 10.3 Non consignation d'une installation électrique lors d'une intervention (réparation, maintenance, modification)
- 10.4 Autre

11 - Gestes répétitifs (maladie professionnelle)

- 11.1 Autre

12 - Incendie/Explosion

- 12.1 Utilisation de produits inflammables, comburants et combustibles (gaz, bois, papier, produit chimique...)
- 12.2 Manipulation de gaz sous pression
- 12.3 Création d'atmosphère explosive avec l'air – poussières (bois), gaz (ville, fermentation), produits volatils (solvants)
- 12.4 Par production d'étincelles
- 12.5 Par travaux par points chauds (phénomène de conduction)
- 12.6 Par échauffement
- 12.7 Autre

13 - Intervention d'entreprises extérieures

- 13.1 Utilisation d'un service d'une entreprise extérieure (gardiennage, entretien, nettoyage des locaux, travaux divers)
- 13.2 Méconnaissance des risques de l'établissement
- 13.3 Méconnaissance des risques liés à la co-activité
- 13.4 Absence de moyens de prévention (EPI, consignes...)
- 13.5 Absence de plan de prévention
- 13.6 Autre

14 - Intervention de travailleurs saisonniers ou temporaires

- 14.1 Méconnaissance des risques de l'établissement
- 14.2 Absence de moyens (EPI, consignes)
- 14.3 Autre ce document

15 - Manipulation de personnes

- 15.1 Manuelle
- 15.2 Assistée
- 15.3 Autre

16 - Manutention manuelle de charges

- 16.1 Manutention de charges de masse unitaire élevée
- 16.2 Manutention effectuée de façon répétitive et à cadence élevée
- 16.3 Charges difficiles à manutentionner (grande dimension, arêtes vives)
- 16.4 Mauvaises postures imposées ou prises par les agents (dos courbé)
- 16.5 Autre

17 - Manutention mécanique de charges

- 17.1 Adaptation des moyens de manutention
- 17.2 Visibilité lors de la conduite (vitesse excessive, zone de manœuvre exigüe)
- 17.3 Stabilité du moyen de manutention (charge mal répartie, masse trop élevée)
- 17.4 Stabilité de la charge (arrimage insuffisant ou inexistant)
- 17.5 Autre

18 - Matériel en mouvement

- 18.1 Partie mobile (organe de transmission, pièce, outils) accessible aux agents
- 18.2 Utilisation d'outils tranchants, coupants, piquants (couteau, hachoir, cutter, scie, seringue, bistouri...)
- 18.3 Masse suspendue (sangle, chaîne)
- 18.4 Autre

19 - Noyade

- 19.1 Autre

20 - Organisation du travail

- 20.1 Horaires alternés, variables et de nuit
- 20.2 Inadéquation de l'effectif présent à la charge de travail
- 20.3 Forte variabilité du travail
- 20.4 Autre

21 - Pneumatique

- 21.1 Éclatement ou fuite de réseau et installation
- 21.2 Autre

22 - Posture de travail

- 22.1 Adaptation des postes de travail, des machines, des outils...aux caractéristiques et aux aptitudes des agents
- 22.2 Position debout prolongée
- 22.3 Contraintes rachidiennes
- 22.4 Autre

23 - Poussières

- 23.1 Émanation de poussières (maladie professionnelle)
- 23.2 Autre

24 - Présence d'animaux

- 24.1 Autre

25 - Projections

- 25.1 De matières (copeaux, poussières, outils)
- 25.2 De liquides (liquide sous pression), sauf liquides biologiques
- 25.3 De gaz (vapeur de produits chimiques)
- 25.4 Autre

26 - Rayonnements

- 26.1 Ionisants
- 26.2 UV-IR-visibles
- 26.3 Laser
- 26.4 Micro-ondes
- 26.5 Champs magnétiques
- 26.6 Autre

27 - Réseaux

- 27.1 Enterrés (eau, gaz, électricité...)
- 27.2 Aériens (téléphonique, électrique...)

- 27.3 Autre

28 - Terrain

- 28.1 Sol inégal, petite marche, estrade, rupture de pente...
- 28.2 Sol défectueux (revêtement dégradé, aspérité, trou, dalle descellée...)
- 28.3 Autre

29 - Thermique

- 29.1 Matière très froide
- 29.2 Matière très chaude
- 29.3 Autre

30 - Travail en hauteur

- 30.1 Zone présentant des parties en contrebas (escalier, passerelle, quai, fosse)
- 30.2 Accès à des parties hautes (armoire, étagère, toiture)
- 30.3 Utilisation de dispositifs mobiles (échelle, escabeau, échafaudage)
- 30.4 Utilisation de moyens de fortune (chaise, carton, empilement d'objets divers)
- 30.5 Autre

31 - Travail isolé

- 31.1 Moyen de communication
- 31.2 Moyen d'alerte
- 31.3 Autre

32 - Travail sur écran

- 32.1 Autre

33 - Vibrations

- 33.1 Autre

34 - Autre

ANNEXE 2

Exemple de référentiel de cotation des risques et de règle de hiérarchisation

CRITERES D'EVALUATION	VALEUR (déterminée par le service)
GRAVITE (G)	Exemple de choix de cotation
Nulle : Pas de lésion	Valeur 0
Mineure : Dommages minimes (irritation, migraine, inconfort temporaire, fatigue anormale...) sans arrêt de travail	Valeur 1
Significative : Dommages moyens (arrêt de travail < 8 jours, pas de séquelles)	Valeur 4
Critique : Dommages graves (arrêt de travail ≥ 8 jours et < 3 mois, séquelles mineures, IPP < 10%)	Valeur 7
Vitale : Dommages très graves (arrêt de travail ≥ 3 mois, lourdes séquelles, IPP ≥ 10%) ou décès.	Valeur 10
INTENSITE D'EXPOSITION (D)	Exemple de choix de cotation
Nulle : Pas d'exposition	Valeur 0
Faible : si critère de durée retenu quelques heures par an (moins de 50 h/an ou moins de 4 h/mois) Rare : si critère de fréquence retenu 1 fois par mois ou 12 fois par an	Valeur 1
Significative : si critère de durée retenu quelques heures par mois (de 4 à 20 h/mois ou 1 à 5 h/semaine) Occasionnelle : si critère de fréquence retenu maximum 1 fois par semaine ou 52 fois par an	Valeur 4
Fort : si critère de durée retenu quelques heures par semaine (de 5 à 15 h/semaine ou de 1 à 3 h/jour) Fréquente : si critère de fréquence retenu maximum 1 fois par jour	Valeur 7
Intense : si critère de durée retenu quelques heures par jour (plus de 3 h/jour) Très fréquente ou continue : si critère de fréquence retenu plusieurs fois par jour	Valeur 10
NOMBRE DE PERSONNES EXPOSEES (E)	Exemple de choix de cotation
Nul : pas d'agent exposé	Valeur 0
Réduit : nombre très limité d'agents exposés - si effectif du périmètre retenu : moins de 15 % de l'effectif - si effectif de l'UT retenu : de 1 à 10 agents	Valeur 1
Significatif : nombre modéré d'agents exposés - si effectif du périmètre retenu : de 15 à 45 % de l'effectif - si effectif de l'UT retenu : de 11 à 25 agents	Valeur 4
Important : nombre très significatif d'agents exposés - si effectif du périmètre retenu : de 46 à 75 % de l'effectif - si effectif de l'UT retenu : de 26 à 50 agents	Valeur 7
Très important : l'essentiel des effectifs est exposé - si effectif du périmètre retenu : plus de 75 % de l'effectif - si effectif de l'UT retenu : plus de 50 agents	Valeur 10
MAITRISE DU RISQUE (M)	Exemple de choix de cotation
Totale : risque supprimé (organisation du travail et/ou choix technique supprimant totalement le risque [ex : utilisation d'un procédé de substitution])	Valeur 0

CRITERES D'EVALUATION	VALEUR (déterminée par le service)
Très bonne : isolation du risque (organisation du travail et/ou choix technique réduisant/contenant le risque – le plus souvent par protection collective [ex : carter de protection, cloison insonorisante...])	Valeur 1
Bonne : personne individuellement protégée du risque (formation des agents et/ou port de protection adaptées limitant le risque [ex : gants, lunettes, chaussures...])	Valeur 4
Insuffisante : risque signalé (information, consignes) mais non maîtrisé (ex : signalétique en place, consignes/procédures diffusées, connues et respectée)	Valeur 7
Nulle : aucune maîtrise du risque (ex : méconnaissance du risque et/ou moyens de protection inadaptés et/ou insuffisants, protection collective désactivées, EPI non portés, défaut de formation...)	Valeur 10

Exemple indicatif de formule de calcul pour l'évaluation des risques et d'une règle applicable, après combinaison des critères utilisés, pour leur classification à l'issue de la valeur R obtenue.

$$R=(D \times E)^2 + (G \times M)^2$$

Ainsi le risque est considéré :

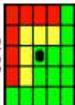
pour $R \leq 1600$ comme « tolérable » et de priorité 3

pour $1600 < R \leq 4802$ comme « intermédiaire » et de priorité 2

pour $4802 < R$ comme « intolérable » et de priorité 1

Exemples de formalisation de DUERP

Modèle 1 extrait d'un DUERP établi dans la FPT

Service : Service voirie assainissement		Entité : Voirie assainissement		Unité de travail : Astreinte Le responsable de la régie, un surveillant de travaux et 4 agents assurant individuellement les astreintes à raison d'environ une semaine d'astreinte toutes les 6 semaines.	
Danger : Manutention manuelle de charges:Manutention de charges de masse unitaire élevée					
Evaluation	Cotation	3185  G=7 ; M=7 E=4 ; D=7	Type de risques / Observation	Maîtrise actuelle	Documents rattachés
		Risque d'accident de manutention (affection du rachis lombaire, blessures des membres supérieurs, des mains et des pieds) du fait de la manipulation courante d'absorbant (sac de 25 kg), d'enrobé à froid (seau de 25 kg), de barrières de police...	Formation gestes & postures. Port des EPI (gants, chaussures/bottes de sécurité) pour la protection mécanique des mains et des pieds.	0 document(s) :	
Danger : Ambiance climatique:Température ambiante (basse, élevée)					
Evaluation	Cotation	1040  G=4 ; M=4 E=4 ; D=7	Type de risques / Observation	Maîtrise actuelle	Documents rattachés
		Risque de maladie en raison de l'exposition aux intempéries du fait du travail réalisé en extérieur par tous les temps.	Port obligatoire des EPI (Chaussures de sécurité ou bottes fourrées de sécurité, parka haute visibilité, pantalon HV, gilet HV et gants de protection [fourrés l'hiver]).	0 document(s) :	
Danger : Circulation de véhicules:Zone de circulation commune piétons / véhicules (croisements)					
Evaluation	Cotation	1040  G=7 ; M=4 E=4 ; D=4	Type de risques / Observation	Maîtrise actuelle	Documents rattachés
		Risque d'accident de circulation lors de la conduite de l'utilitaire trafic.	Véhicule en bon état entretenu par le garage du service. Chauffeur titulaire du permis de conduire. Véhicule équipé de gyrophare, de triflash et de bandeaux rétro réfléchissants. Extincteur, trousse de secours, gilet haute visibilité, triangle.	0 document(s) :	
Danger : Comportement:Agresion physique et/ou verbale					
Evaluation	Cotation	1040  G=4 ; M=7 E=4 ; D=4	Type de risques / Observation	Maîtrise actuelle	Documents rattachés
		Risque d'agression verbale et/ou physique car les agents : 1 - interviennent parfois dans les quartiers sensibles, 2 - sauf cas exceptionnel (renfort par l'astreinte de l'éclairage public) sont seuls lors des interventions.	Dotation du portable professionnel d'astreinte. La nuit, les agents alertent le CSU pour être suivi par la vidéo surveillance. Consigne de ne pas intervenir s'ils considèrent que l'environnement de l'intervention n'est pas sécurisé (attente des forces de l'ordre).	0 document(s) :	

Exercice 2015 du 01/01/2015 au 31/12/2015

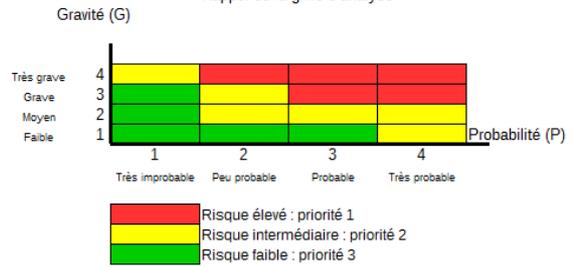
Edité le 20/10/2015

Page 3 / 6

Unité de travail : agent d'entretien (adjoint technique)

Activité : Entretien / Plonge

Rappel de la grille d'analyse



Synthèse des évaluations de cette activité pour l'UT	
Famille de risques	Priorité
Risques liés à l'activité physique (manutention manuelle de charges)	
Risques liés à l'activité physique (contraintes posturales & gestes répétitifs)	
Risques liés aux ambiances physiques	
Risques liés aux déplacements et au travail en hauteur	
Risques chimiques & biologiques	
Risques liés aux machines et équipements	
Risques incendie	
Risques psychosociaux	

Risques liés à l'activité physique (manutention manuelle de charges)

Port de charges lourdes (soulèvement, déplacement et pose)				Niveau de priorité
Activité ou situation dangereuse		P	G	Actions de prévention
Entretien quotidien des locaux	Remplissage et vidage des seaux au point d'eau			Consigne de limitation du remplissage des seaux pour l'entretien des sols Remplacement des seaux pour entretien des tables et autres mobilier par des seaux plus petits (demi capacité) Dotation d'un chariot ménage à chaque étage Installation d'un point d'eau avec point de vidage à chaque étage
	En l'absence de chariot, transport manuel des seaux du point d'eau aux lieux d'utilisation, y compris en empruntant les escaliers	4	2	
	Manipulation du bidon (5 l soit 5 kg env.) de détergent lors du dosage et de la préparation du mélange	3	2	Achat d'une pompe pousoir manuelle doseuse adaptable au bidon
Grand nettoyage annuel	Manipulation (mise en hauteur) du mobilier (chaise du self) pour le nettoyage	3	2	Formation des personnels aux « gestes & postures » Prévoir d'intégrer le poids du mobilier dans les critères du CCTP lors du lancement du marché public de renouvellement des équipements
	Manipulation de l'ensemble du mobilier (tables et chaises)	1	2	Formation des personnels aux « gestes & postures » Prévoir d'intégrer le poids du mobilier dans les critères du CCTP lors du lancement du marché public de renouvellement des équipements
Réception livraison des fournitures	Port du matériel (laveuse, mono brosse, cireuse) d'un étage à l'autre (self, cafétéria)	1	2	Formation des personnels aux « gestes & postures » Prévoir le port des machines à 2 agents
	Manipulation de charges diverses (produits, colis, fournitures...) à l'occasion du dépotage (pour approvisionnement des stocks) des palettes lors des réceptions de livraisons	2	1	Prévoir des équipements d'aide à la manutention (chariot, diable) pour acheminer les charges du point de dépotage au lieu de stockage Privilégier les contenants plus petits lors du prochain marché public sur les consommables
Plonge	Port des paniers de vaisselle (env. 8 kg pour les 18 assiettes, les plus lourds) entre le plan de débarrassage et le lave vaisselle	4	2	Utiliser une desserte à roulette entre les 2 points Prévoir l'aménagement, en amont du lave vaisselle, d'un plan de cheminement (à rouleaux) pour la translation des plateaux, identique à celui en place en aval (cela implique le déplacement de l'armoire à gastronomes)
	Manipulation et port des bidons (10 l soit environ 10 kg) de liquides de lavage et de rinçage lors de leur mise en service et/ou remplacement	2	3	Formation des personnels aux « gestes & postures » Installation des bidons sur des chariots à roulettes pour faciliter leur transport et leur installation sous la machine

ANNEXE 4

Circulaire B9 n°10 MTSF1013277C du 18 mai 2010



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 18 Mai 2010

Direction générale de l'administration
et de la fonction publique
B9 n° 10- MTSF1013277C

Le ministre du travail, de la solidarité et de
la fonction publique

à
Monsieur le ministre d'Etat,
ministre de l'écologie, de l'énergie, du
développement durable et de la mer, en charge
des technologies vertes et des négociations sur le
climat

Madame la ministre d'Etat,
garde des sceaux,
ministre de la justice et des libertés
et

Mesdames et Messieurs
les ministres et secrétaires d'Etat

Directions chargées des ressources humaines
et du personnel

Objet: Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

REF.: Code du travail articles L4121-1 et R4121-3.

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées.

L'évaluation des risques est une obligation des chefs de service inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L4121-3 du code du travail. Pour les risques qui ne peuvent être évités, le chef de service a en effet l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages à la santé et la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates. Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est venu préciser que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour régulièrement.

Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. C'est une démarche qui est menée sous la responsabilité du chef de service mais dont la réalisation implique nécessairement d'une part les agents et leurs représentants et d'autre part les acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail (médecins de prévention, agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agent chargé de fonctions d'inspection...).

Il est rappelé que l'évaluation des risques est une étape de la démarche de prévention des risques professionnels. En effet, la prévention est un processus dynamique et évolutif qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles, et humaines.

L'objectif de la présente note consiste donc à rappeler aux employeurs leurs obligations et les éventuelles conséquences en cas de non respect des dispositions relatives à l'évaluation des risques.

I. Obligations de réalisation et de mise à jour du document unique¹

A. Une étape de la prévention des risques : éviter les risques et évaluer ceux qui ne peuvent être évités.

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 », notamment par le biais d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention doivent pouvoir évoluer pour s'adapter à tout changement de circonstance et leur objectif est l'amélioration des situations existantes.

Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article **L4121-2 du code du travail**. A ce titre, l'employeur doit:

« 1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas 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 d'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 des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

L'évaluation a priori des risques constitue donc une obligation de l'employeur. En effet, si la suppression du risque n'est pas possible, l'employeur doit évaluer les risques auxquels sont exposés les agents afin de prendre les mesures de prévention les plus efficaces possibles.

¹ L'on pourra se référer pour les principes généraux d'évaluation des risques à la 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.

B. La responsabilité du chef de service

La fonction publique de l'Etat est soumise de par l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, aux règles définies dans l'ancien livre II Titre III du code du travail relatif la santé et la sécurité au travail. La récente recodification du code du travail n'affecte en rien l'application directe des parties concernées du code du travail puisque « les références contenues dans les dispositions de nature législative/réglementaire à des dispositions abrogées sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes du code du travail² ».

A ce titre, les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du code du travail. L'article 2-1 du décret susmentionné précise en effet que : « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». En ce sens, les chefs de service doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles L4121-1, L4121-2 et L4121-3 du Code du travail et aux décrets pris en leur application.

Cette responsabilité des chefs de service est en effet induite par la compétence qui leur est reconnue par la jurisprudence administrative pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (C.E, section 7 février 1936, Jamart).

L'évaluation a priori des risques constitue donc une obligation du chef de service. Cette responsabilité n'implique pas que le chef de service soit seul dans cette démarche : il peut en effet s'appuyer sur les acteurs opérationnels du champ de la santé et de la sécurité au travail (notamment sur l'agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité – ACMO) et doit en outre impliquer les agents et leurs représentants (cf point II. La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables).

C. L'obligation d'évaluation transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels.

1- Obligation d'évaluer les risques préalablement à la définition de mesures de prévention.

L'article L4121-3 du code du travail stipule que « cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » et qu'elle est réalisée « compte tenu de la nature des activités de l'établissement, [...] 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 dans la définition des postes de travail ». L'évaluation des risques doit donc être mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation du travail, tant au niveau des facteurs humains, que techniques ou organisationnels.

Il est rappelé en outre que plusieurs prescriptions spécifiques du code du travail déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée. Cette réglementation propre à certaines activités ou risques - notamment physiques, chimiques et biologiques - peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition³.

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, sur la base des alinéas 3 à 9 de l'article L4121-2 du code du Travail. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

A ce titre, l'article R. 4121-3 du code du travail a prévu que « le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques

² L'article 3 de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative), ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 et article 3 du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire).

³ Cf circulaire DRT susmentionnée, annexe 1.

professionnels annuels ». Le document unique d'évaluation est donc un outil important dans la mise en place de la politique de prévention des risques, formalisée dans le programme annuel de prévention prévu à l'article 48 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, présenté annuellement au Comité d'hygiène et de sécurité et transmis au Comité technique paritaire.

Il est rappelé que la politique de prévention des risques des services de l'Etat doit obligatoirement intégrer des mesures d'évaluation et de prévention de risques spécifiques, tel le risque routier, conformément aux décisions du Comité interministériel de sécurité routière du 18 février 2010, ou le risque pandémique, conformément au plan de prévention et de lutte « pandémie grippale »⁴.

2- La transcription de l'évaluation dans un document unique mis à jour régulièrement

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique d'évaluation des risques professionnels, inscrite à l'article R4121-1 du code du Travail, poursuit « trois objectifs :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs
- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité, la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »⁵

En sus de la stricte réalisation du document, le code du travail a donc entendu que l'évaluation des risques soit un processus dynamique apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel. A ce titre, il est rappelé que le document unique doit être mis à jour :

«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 » (art. R. 4121-2).

Les situations qui impliquent une actualisation du document unique sont appréciées compte tenu de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques existantes (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Dans ce cadre, il convient de noter que l'impact d'une pandémie grippale sur l'activité d'un service (fonctionnement en mode dégradé...) et sur les conditions de travail (horaires, postes de travail...), justifie une actualisation pour tenir compte des risques supplémentaires générés par cette situation de crise⁶.

⁴ Cf. Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale »^{4^{ème}} édition du 20/02/2009. Sur la base notamment de la fiche G1, la rédaction d'un plan de continuité de l'activité est obligatoire pour les administrations de l'Etat Voir notamment en page 16 les plans de continuité d'activité et aussi la fiche technique G1 relative aux « recommandations aux entreprises et aux administrations pour la continuité des activités économiques et des services publics en période de pandémie ». Documents consultables sur le site « pandemie-grippale.gouv.fr ».

⁵ Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 susmentionnée.

⁶ Cf. Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale »^{4^{ème}} édition du 20/02/2009.

3- La publicité du document unique

L'article R. 4121-4 du code du travail a entendu que le document unique soit accessible à une pluralité de personnes. Ce document doit ainsi être tenu à la disposition :

- ✓ Des agents ;
- ✓ Des instances de concertation (CHS et CTP) ;
- ✓ Du médecin de prévention.

Par ailleurs, les agents de contrôle de l'article 5-1 du décret du 28 mai 1982 sus mentionné doivent pouvoir se faire présenter le document lors de leurs inspections.

II. La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables

A. Une démarche en deux temps

Le code du travail mentionne que l'évaluation comporte un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » (article R4121-1).

La démarche d'évaluation des risques doit donc comporter deux étapes :

- **L'identification des dangers** : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des agents. A titre d'exemple, les risques suivants sont généralement associés à une activité tertiaire : risque lié aux ambiances lumineuses et aux écrans, risque lié au bruit, risque lié à la manutention et aux gestes et postures, risque de chutes et risque lié aux déplacements, risque routier, risque lié à l'organisation, à la charge mentale et aux agressions, risque lié à l'électricité, risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure, et risque lié à l'utilisation de produits chimiques et au tabac, risque lié aux ambiances thermiques⁷ ;
- **L'analyse des risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

Par ailleurs, selon la circulaire DRT du 18 avril 2002 susmentionnée, « la notion d'« *unité de travail* » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.) ».

La notion d'unité de travail trouve donc un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'expositions à des dangers, les unités de travail peuvent ainsi être définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques dans une vision résolument globale. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. A titre d'illustration, la situation particulière au regard des risques professionnels des agents handicapés doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques.

Dans ce cadre également, un document unique devrait être constitué dans chaque service où une stratégie de prévention cohérente et autonome et des instances de concertation sont mises en place.

Ainsi, le travail d'identification et d'analyse des risques devra nécessairement s'appuyer sur les données accessibles suivantes:

⁷ Ces risques sont retenus par exemple dans le guide pratique d'évaluation des risques pour le secteur tertiaire réalisé par la CRAM Pays de la Loire en octobre 2003, accessible sur le lien suivant : http://www.cram-pl.fr/risques/outils/doc/guide_risques_tertiaire.pdf.

- ✓ L'analyse des risques réalisée par les Comités d'hygiène et de sécurité (article 30 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné);
- ✓ La fiche de risques professionnels réalisée par le médecin de prévention (article 15-1 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné);
- ✓ La surveillance médicale réalisée par le médecin de prévention et le rapport annuel du médecin de prévention (articles 24 et 28 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné);
- ✓ Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention des risques professionnels (articles 30 et 48 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné) ;
- ✓ Les registres hygiène et sécurité (article 5-8 et 47 alinéa 3 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné) ;
- ✓ Les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...).

Par ailleurs, les données issues de différents bilans en matière de ressources humaines (mouvements de personnel, absentéisme, accidents de service et maladies professionnelles) pourront être utilement utilisées dans une phase d'identification des dangers.

B. L'analyse du travail réel

Il convient de rappeler que les agents eux-mêmes sont souvent les mieux placés pour connaître les situations dangereuses. Il est donc nécessaire de les associer à la démarche afin de permettre une meilleure prise en compte de la réalité du travail.

A ce titre, la circulaire DRT du 18 avril 2002 indique que « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites. Ainsi, l'activité exercée par l'agent, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail ».

C. Un travail pluridisciplinaire

Si la responsabilité du chef de service dans la réalisation du document unique est bien mise en avant par la réglementation, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que la réalisation de l'évaluation des risques soit réalisée en collaboration avec les acteurs opérationnels de l'hygiène et de la sécurité et en concertation avec les agents et leurs représentants.

En effet, outre les agents dont il a été évoqué ci-dessus la collaboration à la démarche, plusieurs acteurs sont susceptibles de participer utilement aux côtés du chef de service à la réalisation du document unique.

En premier lieu, le chef de service peut bénéficier des compétences de l'agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), prévu dans le cadre des articles 4 à 4-2 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné. Cet agent, nommé par le chef de service, assiste ce dernier dans la mise en place de mesures visant à « prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ». Pour ce faire, il bénéficie d'une formation initiale et continue.

Le chef de service peut également s'appuyer sur le médecin de prévention, qui selon l'article 15 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné est le « conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants ». Le service de médecine de prévention a en effet pour mission de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». Dans ce cadre, il pourra conseiller utilement le chef de service lors de la rédaction du document unique, notamment dans l'évaluation de

la gravité potentielle des risques auxquels sont soumis les agents, puis par la suite dans les mesures de prévention à mettre en place.

Par ailleurs, le chef de service peut recourir aux compétences de l'agent chargé de fonctions d'inspection (IHS) qui sur la base de l'article 5-2 du décret du 28 mai 1982 modifié peut être sollicité pour réaliser des expertises en prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, le chef de service devra associer le Comité d'hygiène et de sécurité à la démarche d'évaluation des risques. En effet, cette instance est compétente pour procéder à l'analyse des risques (article 30 du décret du 28 mai 1982 modifié) et pour collaborer à la mise en place d'actions de prévention notamment par le biais des consultations sur le programme et le rapport annuel de prévention. Par ailleurs, le chef de service devra rendre compte au comité de la réalisation du document unique ainsi que de ses mises à jour.

III. Conséquences de l'absence du document unique

A. L'enjeu humain et social

Au vu de l'importance du document unique dans la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques professionnels, son absence peut entraîner des conséquences humaines évidentes. En effet, la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées est à même d'éviter d'une part les accidents qui pourraient intervenir dans le cadre professionnel, mais également l'apparition de maladies professionnelles.

En ce sens, la prise en compte de la santé et de la sécurité des agents dans les politiques de ressources humaines relève de la responsabilité sociale de l'Etat employeur.

B. Les enjeux juridiques

Parallèlement à ces enjeux humains et sociaux, l'engagement de responsabilités visant soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation accidentelle en relation avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de cette démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pour les services de l'Etat et les agents mis en cause. Il convient de noter qu'il est toujours possible de cumuler à raison d'un fait unique, une responsabilité sanctionnatrice (responsabilité pénale) et une responsabilité indemnitaire (responsabilité administrative).

1- les responsabilités indemnitaires

a- le droit et la jurisprudence sociale: une obligation de sécurité de résultat.

Dans le secteur privé, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime de réparation selon le droit commun de la responsabilité civile qui les dégage de la preuve de toute faute, cet avantage ayant pour contrepartie une indemnisation forfaitaire.

Cependant, le droit positif a évolué afin de permettre aux victimes d'un accident du travail de bénéficier d'une **réparation intégrale**. Ainsi, l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale a prévu une indemnisation complémentaire de la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur. La jurisprudence, quant à elle, s'est attachée à définir cette notion de faute inexcusable. A cet égard, la Cour de Cassation⁸ précise que tout manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité est constitutif d'une « faute inexcusable ». De même, elle précise qu'« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une **obligation de sécurité de résultat** notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du code de la Sécurité Sociale, lorsque

⁸ cf. Cass. soc. N° 837 du 28 février 2002, Cass. soc. 11 avril 2002, Cass. Soc. N° 00-14125 du 23 mai 2002 et Cass. Sociale n° 00-18359 du 31 oct. 202.

l'employeur **avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver** ». La faute inexcusable sera donc retenue si deux conditions sont réunies, à savoir que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger risqué par le salarié mais également qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. En effet, peu importe que l'employeur n'ait pas eu conscience du danger auquel il exposait son salarié dès lors **qu'il aurait dû en avoir conscience**, du fait de son obligation d'évaluation des risques.

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans deux cas : le manque de formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ou lorsque la survenue d'un accident dont le risque avait été signalé par les intéressés ou un membre du CHSCT à l'employeur.

Il convient de noter en ce sens que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents non titulaires de l'Etat s'ils sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé (article 5-9 du décret du 28 mai 1982 modifié).

Par ailleurs, la réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables à ces mêmes agents. Ils peuvent donc bénéficier d'une indemnisation complémentaire (rente majorée) et de la réparation des préjudices causés par les souffrances physiques et morales, des préjudices esthétiques et d'agrément en cas de faute inexcusable de l'employeur⁹.

b- L'évolution de la responsabilité sans faute de l'administration pour les dommages créés par son fonctionnement.

Parallèlement aux règles définies par le droit et la jurisprudence sociales, la jurisprudence administrative a évolué en dégageant le principe de la responsabilité de l'employeur public pour risque professionnel.

Ainsi, par sa jurisprudence **Cames** (CE, 21 juin 1895), le Conseil d'Etat a jugé que l'administration était tenue, même en l'absence de faute de sa part, de réparer les dommages corporels subis par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Cependant, la règle du « forfait de pension » instaurée par le Conseil d'Etat dans un avis du 1^{er} juillet 1905, implique que la pension soit versée pour solde de tout compte, même si elle ne couvre pas l'intégralité du préjudice subi et qu'il y a eu faute de la part de l'employeur,

Par un arrêt d'Assemblée du 4 juillet 2003 (Moya-Caville), le Conseil d'Etat a mis fin à la théorie jurisprudentielle dite « du forfait de pension », théorie ayant été assouplie en 2000 dans les arrêts Castanet et Bernard¹⁰ et se rapproche de la position de la Cour de cassation.

Une réflexion est actuellement conduite à la DGAFP sur ce sujet.

Ainsi, **il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.**

En conclusion, ce régime de responsabilité en matière indemnitaire plaide pour **la mise en place effective d'une véritable politique de prévention apte à supprimer d'une part les risques par une évaluation stricte de leur gravité et de leur fréquence** et d'autre part les atteintes à la santé et à la sécurité des agents.

⁹ CAA de Douai n° 03DA00327 du 15 mars 2005 et CAA de Versailles, n° 06VE01148 du 19 novembre 2007).

¹⁰ CE section, n°193335 et n°214065 du 15 décembre 2000.

2- Les responsabilités sanctionnatrices : la responsabilité pénale

La dimension des conditions de travail dont la santé physique et mentale est l'une des composantes doit être prise en compte à tous les niveaux où s'exerce le pouvoir de décision en matière de gestion des ressources humaines. Cette orientation est susceptible d'engager directement ou indirectement la responsabilité pénale du chef de service.

Les infractions suivantes prévues par le code pénal peuvent trouver à s'appliquer en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait du non respect des obligations découlant du code du travail:

-infractions involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique d'autrui (article 121-3 du code pénal) ;

-mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui en cas de violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement (article 223-1 du code pénal).

a. La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement.

- Principes généraux¹¹

Suite à la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels, les exigences législatives pour l'engagement d'une faute pénale d'imprudence ou de négligence ont été modifiées. Dès lors que le dommage (homicide, blessures et destructions involontaires) est consécutif à une faute d'imprudence ou de négligence, le juge pénal doit procéder par étapes successives, sur la base de l'article 121-3 du Code Pénal.

Le juge examine s'il existe bien un lien de causalité certain entre la faute alléguée et le dommage. Si ce lien n'est pas contesté, il en apprécie le caractère direct ou indirect. Le lien de causalité sera considéré comme direct dès lors que l'imprudence ou la négligence constitue soit la cause unique, exclusive, soit la cause déterminante ou immédiate de l'atteinte à l'intégrité physique de la personne ou du dommage causé. Il sera en revanche considéré comme indirect si les personnes ; sans être à l'origine direct du dommage ont, soit créé ou contribué à créer, par leur action, la situation qui a permis sa réalisation, soit omis de prendre des mesures permettant de l'éviter.

La faute est par la suite appréciée en fonction de ce lien direct ou indirect avec le dommage : en présence d'un lien de causalité directe, la faute simple sera recherchée ; en présence d'un lien de causalité indirecte, c'est en revanche une faute qualifiée qui sera recherchée.

Seul le défaut de diligences normales permettra l'engagement de la responsabilité de l'auteur d'une faute d'imprudence, de négligence ou d'inobservation de la loi ou du règlement. Concrètement apprécié par le juge, la faute d'imprudence ou de négligence ne peut être retenue que s'il est établi que l'auteur n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de sa compétence, ses pouvoirs, les moyens dont elle disposait, et les difficultés particulières de sa mission.

La faute qualifiée pour l'auteur indirect du dommage consiste :

-soit en une « violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement » qui suppose la réunion de l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par un texte de loi, un décret ou un arrêté, de la connaissance de cette obligation spécifique par la personne, au regard de sa formation, de ses fonctions, de ses compétences, de ses responsabilités, et enfin du choix délibéré de l'intéressé de ne pas la respecter ;

-soit en une « faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité » ce qui suppose la réunion d'un comportement fautif devant présenter un caractère de gravité bien marqué et

¹¹ Eléments issus du rapport « Eléments pour une politique des conditions de travail au ministère des affaires sociales » de Jeanne-Marie Pallier-Duplat.

une particulière évidence, de l'existence d'un risque sérieux, mortel ou invalidant et un degré de probabilité élevé, ainsi que de la connaissance du risque.

- La faute pénale en matière d'hygiène et de sécurité.

Il est de jurisprudence constante que **la méconnaissance, par le chef d'entreprise ou son délégué¹², de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs constitue une faute caractérisée et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité que le prévenu ne peut ignorer** (Crim. 10 oct. 2000, n Q 99-87.280 : défaut d'établissement d'un plan de sécurité - 24 oct. 2000, n 00-82.467 ; 17 déc. 2002, n 02-81.229 : idem et défaut de protection d'une trémie - 24 oct. 2000, n 00-80.170 : travail à proximité d'une ligne haute tension - 21 nov. 2000, n 00-81.488 : défaut d'organisation d'une formation renforcée au profit des salariés sous CDD - 16 janv. 2001, n 00-83.427 : travail en hauteur sans protection individuelle ou collective - 16 janv. 2001, B. n 15: travail dangereux sans formation et information - 16 janv. 2001, B. n 14 : travail en hauteur sans protection et méconnaissance des mesures de sécurité relatives aux travaux effectués par une entreprise extérieure - 30 janv. 2001, n 99-84.109 : défaut de port d'un casque de protection ,etc.).

En effet, « par nature, un tel manquement expose généralement autrui à un risque d'une particulière gravité puisqu'il consiste en la violation de dispositions ayant précisément pour objet de protéger la sécurité, l'intégrité physique des salariés [...] Ainsi, étant personnellement tenu, de faire respecter de manière stricte et permanente les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité, de disposer des moyens nécessaires à cette fin et de les mettre en œuvre, le chef d'entreprise ou son délégué a bien entendu l'obligation de s'informer des situations concrètes placées sous son contrôle afin de s'acquitter effectivement de son devoir. S'il ne vérifie pas l'état de machines dangereuses, n'assure pas la surveillance efficace d'un chantier, il peut certes ignorer que les dispositifs de protection prévus par la réglementation ne sont pas en place. Mais cette ignorance caractérise en réalité sa faute, car la loi, dont on a dit la rigueur, lui faisait un devoir de procéder aux vérifications nécessaires¹³».

De manière symétrique, **le raisonnement est bien entendu également applicable lorsqu'à la suite d'un manquement à la réglementation du travail, sont poursuivis les agents publics qui étaient chargés de la faire respecter en application du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné¹⁴.**

Ainsi, le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes pourrait engager la responsabilité pénale du chef de service ou de son délégué, responsables de la mise en œuvre la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail en cas de dommage consécutif à ces manquements.

b. La mise en danger d'autrui

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut également être engagée sur le fondement du code pénal, **en l'absence même d'un dommage constaté**. Le nouveau code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui (Article 223-1) dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité. Cette infraction est **une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente**. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident ou de maladies professionnelles),
- l'exposition au risque est directe et inévitable pour le salarié,
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité.

¹² La délégation de compétence a pour effet de rendre le délégant incompétent dans les matières déléguées pour autant que la délégation réponde aux critères de validité suivants : elle doit être prévue, autorisée et encadrée par un texte législatif ou réglementaire, explicite et précise, publiée. Elle ne peut en outre ni avoir pour effet de déléguer l'ensemble des compétences ni excéder les attributions ou responsabilités du délégué.

¹³ La responsabilité pénale en matière d'infractions non intentionnelles, Frédéric Desportes (http://www.lexinter.net/JF/responsabilite_penale_en_matiere_d'infractions_non_intentionnelles.htm)

¹⁴ Cf Cass crim, 28 mars 2006 ; Cass crim, 20 février 2007.

Au titre de l'ensemble des données rappelées ci-dessus, la réalisation du document unique et de mise en place d'actions de prévention adaptées est une obligation relevant tant de la responsabilité juridique des services et des personnes chargées de la protection des agents sous leur autorité que de la responsabilité sociale de l'Etat en tant qu'employeur.

Une évaluation de la réalisation du document unique pourra être demandée aux différents départements ministériels dans le cadre de l'enquête annuelle sur l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. Je vous rappelle en effet que l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 a réaffirmé l'obligation de réalisation du document unique. Afin d'accompagner les employeurs publics dans leur engagement à mettre en œuvre cette mesure, l'accord a prévu la réalisation d'outils méthodologiques sous l'égide de la future instance commune inter-fonction publique.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information supplémentaire.

Je vous remercie de bien vouloir diffuser très largement cette note, la notion de "chef de service" étant entendue au sens très large par la jurisprudence, ne se limitant pas aux seuls directeurs centraux en charge des questions d'hygiène et de sécurité ...

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Jean-François VERDIER