



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE
DU COMMERCE
ET EXTÉRIEUR

MINISTÈRE
DU REDRESSEMENT
PRODUCTIF

MINISTÈRE
DE L'ARTISANAT,
DU COMMERCE ET DU TOURISME

L'évaluation et la prévention des risques professionnels

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Septembre 2013

SG

Ressources humaines



SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
BUREAU SANTÉ ET SÉCURITÉ

SOMMAIRE

Introduction — Objet du guide	3
Index des notions traitées	4
Les principaux changements par rapport au guide de 2007	5
Les enjeux de l'évaluation et de la prévention des risques	7
Le cadre juridique de l'évaluation et de la prévention des risques	8
Tous concernés	10
Trois principes fondateurs validés en CHSCT ministériel	11
Les interactions entre acteurs de l'évaluation des risques	11
Forme et contenu du DUERP	12
Forme et contenu du PAP	13
Le référentiel ministériel des risques professionnels	14
Les huit étapes de la réalisation du DUERP et du PAP	16
Étape 1 - Préparation de l'évaluation	18
Étape 2 - Recueil et première analyse des risques	22
Étape 3 - Évaluation des risques et propositions de mesures de prévention en groupe de travail	28
Étape 4 - Arbitrages et finalisation du DUERP et du PAP avant examen en CHSCT	38
Étape 5 - L'examen en CHSCT du bilan annuel SSCT, du DUERP et du PAP	40
Étape 6 - La finalisation du DUERP et du PAP après examen en CHSCT, la publicité des documents et les modalités d'accès	42
Étape 7 - La prise en compte dans le programme d'intervention du CHSCT de la démarche d'évaluation et de prévention des risques	44
Étape 8 - Le suivi et le bilan du PAP	45
La mise à jour de l'évaluation des risques	46
La communication sur l'évaluation et la prévention des risques	47
Tableaux de bord et restitutions	47
Annexe : les responsabilités en l'absence d'évaluation des risques	48
Les textes de référence	52

INTRODUCTION

Ce **guide méthodologique** remplace le guide pratique du document unique d'évaluation des risques professionnels de 2007. Il couvre un périmètre plus large en présentant **le cadre général, les principes et les étapes de la démarche globale d'évaluation et de prévention des risques professionnels** qui se traduit par l'élaboration annuelle du **document unique d'évaluation des risques professionnels** et du **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP ou PAPriPACT)**.

Les exigences de la réglementation et la politique ministérielle en santé, sécurité et conditions de travail ont servi de fil conducteur pour construire cette approche méthodologique. Celle-ci prend en compte, cinq ans après la parution du premier guide pratique ministériel, les retours d'expérience des premières années de mise en œuvre du DUERP au sein de nos ministères ainsi que les dernières évolutions de la réglementation. Cette nouvelle approche méthodologique trouve sa traduction dans la mise en place d'une application informatique ministérielle dédiée à l'élaboration des documents uniques et des programmes annuels de prévention.

Au-delà de la méthode, il s'agit également d'un **guide pratique** destiné à fournir à chaque type d'acteur les clés nécessaires à la compréhension et à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques en lui précisant le rôle qu'il y joue.

La réglementation oblige à la réalisation de l'évaluation des risques et à la mise en place d'actions de prévention mais n'encadre pas précisément leur mise en œuvre. **La méthode et les outils présentés dans ce guide constituent un cadre méthodologique ministériel qui a été validé en CHSCT ministériel.** Il s'inspire largement des pratiques mises en œuvre ailleurs et des recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).



Faire le lien avec la mise en œuvre dans l'application informatique DUERPAP

Cette image annonce des informations permettant de faire le lien entre la doctrine et sa mise en œuvre dans l'application informatique **DUERPAP** en précisant comment l'outil informatique interfère avec la méthodologie retenue. Ces informations ne constituent pas des modes opératoires qui sont fournis par ailleurs aux utilisateurs de l'application **DUERPAP**.

INDEX DES NOTIONS TRAITEES

Thèmes — Notions	Pages		
agent - rôle	10, 11, 22	PAP - avis CHSCT	41
assistant de prévention - rôle	10	PAP - bilan	45
bilan annuel SSCT	9, 40-41	PAP - communication	43, 47
calendrier	40	PAP - forme et contenu	13
campagne (ministérielle, directionnelle)	21	PAP - mise à jour	46
chef de service - notion	19	PAP - préparation	35
chef de service - responsabilité	48	PAP - publicité	43, 47
chef de service - rôle	10	PAP - suivi	45
CHSCT - avis bilan annuel SSCT	41	pénibilité	14, 29
CHSCT - avis PAP	41	pré-cotation des risques	25
CHSCT - programme d'intervention	44	prévention - démarche	46
CHSCT - rôle	10, 39, 40	prévention - mesures existantes	24, 29
communication	43, 47	prévention - mesures/actions	27, 32 à 36
conseiller de prévention - rôle	10	prévention - mesures/actions - typologie	32
cotation des risques - calcul	27	prévention - principes	33
cotation des risques - critères	25	programme d'intervention CHSCT	44
cotation des risques - niveaux	26	référentiel ministériel des risques	14
coût estimatif	37	représentants des personnels - rôle	10
DUERP - communication	43, 47	risques professionnels - liste	15
DUERP - forme et contenu	12	risques professionnels - notion	23, 24
DUERP - mise à jour	46	restitutions	48
DUERP - publicité	43, 47	service	20
DUERP - recueil des risques	5, 22-27	service en charge de l'action de prévention	37
échéance de mise en œuvre	37	site	20
fiche de risque professionnel	14	situation dangereuse	23
groupe de travail - composition	21	situation d'exposition	23
groupe de travail - rôle	11, 21	tableaux de bord	39, 45, 47
mise à jour DUERP/PAP	46	type de mesure de prévention	32
		unité de travail	19

SIGLES

DUERP	document unique d'évaluation des risques professionnels
DUERPAP	application informatique ministérielle dans laquelle sont réalisés les DUERP et les PAP
PAP	programme annuel de prévention
SSCT	santé, sécurité et conditions de travail
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CT	comité technique
RH	ressources humaines
ISST	inspecteur santé et sécurité au travail
MP	médecin de prévention
NC	non coté / non communiqué
EPI	équipement(s) de protection individuelle
pdf	format de fichier informatique

Les principaux changements

par rapport à la démarche mise en œuvre depuis décembre 2007 dans les MEF

✓ D'un guide DUERP à un guide sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels

Les principaux changements par rapport au guide pratique de décembre 2007 consistent en l'intégration de modifications réglementaires, d'évolutions de la doctrine ministérielle et des référentiels. Plus concret que le précédent car se fondant sur le retour d'expérience de 5 années de mise en œuvre, le nouveau guide remplace le DUERP dans la démarche d'évaluation des risques professionnels dont toutes les étapes sont décrites, y compris celles relatives au dialogue social et à la communication vers les agents.

✓ Repositionnement du recueil des risques, du rôle du groupe de travail et de celui du chef de service

La législation et des décrets positionnent le chef de service comme responsable de l'évaluation des risques professionnels ; en tant que signataire du DUERP et du PAP, le chef de service est seul responsable pénalement du contenu de ces documents (cf. p. 48 et suiv.). L'association des agents à l'évaluation des risques, prévue par une circulaire, est nécessaire et incontournable (cf. pages 10 et 11). Il s'était toutefois produit un glissement dans la mise en œuvre de la démarche au sein des ministères économiques et financiers, le recueil des risques étant souvent devenu le point central de l'évaluation des risques, transformant les DUERP en registres santé et sécurité au travail bis.

Le présent guide recentre la démarche :

- ▶ les agents participent au recueil des risques,
- ▶ le groupe de travail vérifie, harmonise et complète ce recueil, y compris la cotation des risques ; il propose des mesures de prévention qui peuvent être celles identifiées par les agents ou des mesures de prévention plus efficaces car il a une vision plus transverse que celle des agents ; déjà prévu dans le guide de 2007, ce groupe de travail est désormais, avec le concours de l'assistant de prévention, un acteur essentiel de l'élaboration du DUERP et du PAP (cf. page 21 la composition et le rôle du GT, ainsi que pages 28 à 37 les activités à effectuer en GT) ;
- ▶ le chef de service arbitre et valide les propositions du groupe de travail.

La nouvelle doctrine ministérielle repositionne donc le chef de service en tant que responsable du DUERP et du PAP (cf. notamment page 42) ; le DUERP traduit l'évaluation des risques effectuée par le chef de service et le PAP les actions de prévention qu'il prévoit de réaliser.

✓ Introduction du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (bilan SSCT) dans la démarche d'évaluation des risques professionnels,

Prévu dans le cadre de la réforme, en 2011, du décret n°82-453, ce bilan annuel fournit différentes informations très utiles pour l'analyse des risques et la définition des mesures de prévention à réaliser en priorité et donc à faire figurer dans le PAP. Ce bilan fait partie des consultations obligatoires du CHSCT. Son intégration dans la démarche d'évaluation des risques permettra de développer la démarche continue d'amélioration de la prévention des risques professionnels (cf. pages 40-41 et 46).

✓ Repositionnement du rôle du CHSCT

La réglementation, qui prévoit que le CHSCT reçoit communication du DUERP et rend un avis, d'une part, sur le bilan annuel SSCT et, d'autre part, sur le PAP est rappelée, ainsi que la possibilité pour le CHSCT de proposer un autre ordre de priorité des actions figurant dans le

PAP et/ou des actions supplémentaires (cf. pages 40 et 41).

✓ **Intégration de la nouvelle notion réglementaire de « pénibilité au travail »**

Même si les dispositions relatives à la pénibilité au travail ne sont pas encore concrètement mises en œuvre dans les ministères économiques et financiers, lorsqu'ils existent, les seuils réglementaires de pénibilité et les valeurs limites d'exposition sont mentionnés dans les fiches de présentation des risques professionnels et les modalités de cotation de ces situations sont explicitées dans le guide. La mise en place de l'ensemble du dispositif relatif à la pénibilité au travail interviendra ultérieurement avec notamment les éléments de traçabilité (cf. page 29).

✓ **Évolution de la cotation des risques**

Sur la base du retour d'expérience après 5 années de mise en œuvre du DUERP dans les ministères économiques et financiers, la cotation des risques se fait désormais sur la base de 4 critères au lieu de 2. Ces modifications et leur motivation sont détaillées pages 25 et 26.

✓ **Nouvelle liste de risques professionnels**

La liste a été actualisée avec des ajouts et des suppressions. Elle figure page 15. Parmi les ajouts : les risques liés au travail de nuit et en équipes successives alternantes, le risque amiante, le risque agression, la structure du bâtiment... Dans les suppressions, les addictions, qui ne sont pas un risque professionnel même si elles peuvent être un facteur aggravant dans l'analyse de certains risques professionnels (par exemple le risque routier) ou être une conséquence, un symptôme du risque psychosocial. C'est donc en tant que facteur aggravant ou dommage que les addictions sont désormais prises en compte. Les risques organisationnels et les risques psychosociaux ont été fusionnés dans un souci de simplification.

Les anciennes familles de risques, peu opérantes et peu utilisées, disparaissent. Il a été procédé à d'autres regroupements des risques en se fondant sur les travaux de l'INRS et en intégrant des risques traités par les inspecteurs santé et sécurité au travail (par exemple, ascenseurs, monte charges, portes et portails automatiques) ou correspondant à des évolutions réglementaires (travail de nuit ou en équipes successives alternantes en lien avec la nouvelle notion réglementaire de pénibilité).

✓ **Évolution des fiches de présentation des risques professionnels**

Les fiches de présentation des risques professionnels ont sensiblement évolué.

Outre la définition du risque, une rubrique « enjeux » présente, quand elle est disponible, l'occurrence du risque dans les ministères économiques et financiers, à partir des rapports ministériels de la médecine de prévention et de l'inspection santé et sécurité au travail, ou sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pour simplifier l'identification des situations d'exposition aux risques, la distinction entre danger et risque disparaît au profit d'un recentrage sur les situations d'exposition aux risques (synonymes de situations dangereuses).

Des éléments plus détaillés sont fournis pour permettre l'analyse des situations d'exposition, par exemple, lorsqu'ils existent, les seuils réglementaires sur les facteurs d'exposition à la pénibilité au travail ou encore les valeurs limites d'exposition.

Les exemples de mesures de prévention ont été développés en s'appuyant sur les derniers éléments publiés sur les sites spécialisés. Une rubrique « Pour aller plus loin » a été ajoutée afin de fournir des références documentaires.

La nouvelle structure des fiches de présentation des risques, organisée en référentiel ministériel, est présentée page 14.

✓ **Nouvelles rubriques dans le PAP et le DUERP**

Dans le DUERP, une nouvelle notion de service est créée aux côtés des sites géographiques et des

unités de travail ministérielles et directionnelles (cf. page 19).

Le PAP comporte désormais des rubriques relatives au financement directionnel et financement par le CHSCT des mesures de prévention (cf. page 44).

✓ Création de référentiels

Plusieurs référentiels sont introduits, notamment les risques, les situations d'exposition, les unités de travail, le type de mesure de prévention. Ces référentiels comportent des listes d'items prédéfinis, ce qui permettra de disposer de restitutions et de tableaux de bord. Ces référentiels restent néanmoins ouverts dans la mesure où une rubrique « autres » est prévue.

✓ Nouvel outil informatique

La nouvelle application informatique a été conçue pour intégrer ces changements et être au service de la politique ministérielle d'évaluation et de prévention des risques professionnels définie par la direction des ressources humaines du secrétariat général, en étroite concertation avec les directions générales et avec le CHSCT ministériel.

Elle a fait l'objet d'une intervention ergonomique sur ses fonctionnalités et sa facilité d'utilisation. Elle fournit des éléments facilitateurs avec les menus déroulants pour les colonnes correspondant à des référentiels, avec l'agrégation automatique dans un seul document des contributions de cadres de proximité (fin des copier-coller dans un tableur), elle comporte des possibilités de tris et de filtres et l'édition de tableaux de bord agrégés permettant de disposer d'une vision synthétique des risques (cf. pages 39,45 et 47).

ENJEUX POUR LES AGENTS, ENJEUX POUR L'ADMINISTRATION

L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et à analyser les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

C'est la première étape de la démarche de prévention des risques professionnels.

Évaluer pour agir

Au-delà du respect d'une obligation réglementaire s'appliquant à tout employeur, l'évaluation *a priori* des risques est un levier majeur pour protéger la santé des agents et améliorer leur niveau de sécurité et leurs conditions de travail.

L'évaluation des risques professionnels n'est pas une fin en soi. Fondement de toute politique de prévention, l'évaluation des risques professionnels permet, année après année, de repérer les risques et d'élaborer les programmes annuels de prévention (PAP).

Évaluer les risques professionnels, c'est s'inscrire dans une démarche de prévention et de progrès qui permet :

- **de réduire les accidents de service et les maladies professionnelles** et d'éviter leurs conséquences humaines, financières, juridiques et sociales,
- **d'améliorer les conditions de travail** des agents, et d'identifier aussi des améliorations de l'organisation du travail et de la qualité du travail qui représentent des gains sociaux et économiques,
- **d'associer les agents**, dans le cadre d'une démarche participative, à la réflexion sur leurs conditions de travail,
- **de renforcer le dialogue social**, notamment par l'association des représentants des personnels siégeant dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les comités techniques (CT).

LE CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL DE L'ÉVALUATION ET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

L'évaluation des risques professionnels constitue une obligation du chef de service (cf. définition page 19) s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention de ces risques.

Les dispositions législatives et réglementaires des livres I à V de la quatrième partie du code du travail sont applicables à la fonction publique en vertu de l'article 3 du décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

A ce titre, les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du code du travail.

Le même décret adapte à la fonction publique les dispositions du livre 6 de la quatrième partie du code du travail relatif aux CHSCT.

L'évaluation des risques professionnels est une obligation des chefs de service qui résulte de dispositions introduites dans le code du travail par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 transposant la directive n°89/391/CEE du 12 juin 1989.

L'article L.4121-1 pose l'**obligation générale de sécurité** qui incombe à l'employeur :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L.4121-2 fixe les **principes généraux de prévention** qui doivent guider le chef d'établissement dans la mise en œuvre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

- 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'article L.4121-3 crée l'**obligation d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des actions de prévention** garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Les résultats de l'évaluation des risques sont transcrits dans un document unique qui permet de formaliser la démarche et d'en conserver la trace.

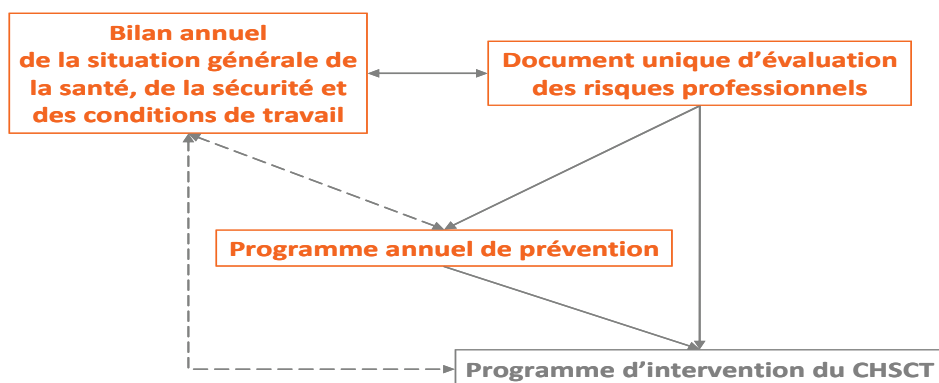
Des dispositions du code du travail applicables à la fonction publique (articles R4121-1 à R.4121-4 et R 4741-1) :

Une circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique du 18 mai 2010 (B9 n° 10-MTSF 1013277C) rappelle les obligations des administrations de l'Etat en matière d'évaluation des risques.

- ▶ posent le principe de la **transcription, dans un document unique, des résultats de l'évaluation des risques** et précisent que cette évaluation comporte un **inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail** (R. 4121-1) ;
- ▶ indiquent que la **mise à jour** de ce document unique (R.4121-2) est effectuée :
 - **au moins chaque année** ;
 - ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- ▶ Précisent que le document unique est utilisé pour réaliser un bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et pour préparer un programme annuel de prévention (art. R.4121-3) ;
- ▶ prévoient que le document unique est **tenu à la disposition** de différents acteurs dont les **agents** et les **membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (art. R.4121-4) ;
- ▶ fixent les **sanctions** applicables au défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques (R 4741-1).

L'évaluation des risques s'appuie sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (SSCT) et y contribue.

La réforme du décret n°82-453 intervenue en 2011 a transposé dans la fonction publique une disposition du code de travail relative à la production d'un rapport annuel écrit au CHSCT traçant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (art. 61 du décret). Ce bilan annuel contient des données utiles à l'exercice d'identification et d'évaluation des risques (notamment les accidents de services et les maladies professionnelles, le bilan de la réalisation du dernier programme annuel de prévention (PAP) et la motivation de l'éventuelle non réalisation de certaines actions de ce PAP (art. 62 du décret).



L'évaluation des risques débouche sur un plan d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est établi à partir de l'analyse des risques professionnels et du bilan annuel SSCT. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Il est soumis à l'avis du CHSCT qui peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires (art. 61 et 62 du décret n°82-453).

En synthèse...

- **Obligation juridique d'évaluer les risques professionnels**
- **Retranscription des résultats de l'évaluation dans un document unique**
- **Bilan annuel retraçant la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**
- **Mise en œuvre d'un programme annuel de prévention**
- **Actualisation du document unique**
- **Nouveau bilan de la situation générale SSCT explicitant l'absence éventuelle de mise en œuvre de certaines actions du PAP et nouveau PAP**

TOUS CONCERNÉS

Les agents

Les agents apportent la connaissance de leur situation de travail. L'évaluation des risques s'appuie sur l'analyse du travail réel, c'est-à-dire sur la manière dont les agents font réellement leur travail. Cette réalité diffère souvent du « travail prescrit » qui repose sur la définition et l'organisation théoriques des activités. C'est la raison pour laquelle **les agents doivent être associés par leur hiérarchie à l'élaboration ou à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**

La participation des agents est primordiale pour identifier les risques et préciser les conditions d'exposition (lieux, durées, niveaux, circonstances...). Ces éléments sont indispensables à la compréhension des situations présentant des risques et à l'élaboration de propositions d'actions de prévention pertinentes.

Participer à la réalisation du DUERP permet aux agents de **s'associer pleinement à l'analyse de leurs conditions de travail.**

L'encadrement

Selon l'organisation définie par chaque direction, **l'encadrant de proximité sollicite les agents afin de recueillir les risques professionnels, les situations d'exposition associées et les moyens existants de prévention.** En association avec les agents, il propose une pré-cotation des risques et propose des mesures de prévention à mettre en place. Il traite ensuite les contributions des agents qu'il a recensées dans l'application informatique du DUERP.

Les experts internes à l'administration

Les rapports des **médecins de prévention**, des **inspecteurs santé et sécurité au travail** et des **ergonomes** (au niveau local et/ou ministériel), ainsi que les guides et les fiches de risques, participent à l'identification des risques et des mesures de prévention.

Dans leur rôle d'expertise, de conseil et de proposition, les médecins de prévention et les inspecteurs peuvent être sollicités et transmettre en réponse des observations, éventuellement des propositions d'actions de prévention. Ils peuvent, le cas échéant, participer au groupe de travail.

Le chef de service

Tenu d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale, **le chef de service** (notion présentée p. 19) **a l'obligation d'élaborer et de mettre à jour le DUERP.**

A partir du recensement et de l'analyse des risques professionnels qui constituent le DUERP mais aussi des autres données qu'il synthétise dans le **bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**, le chef de service élabore un **programme annuel de prévention (PAP)** dans lequel il hiérarchise et priorise les mesures de prévention qu'il compte mettre en œuvre pour faire disparaître ou réduire les risques.

Le chef de service engage sa responsabilité sur ces trois documents qu'il signe à l'issue de leurs procédures d'élaboration et de concertation avec les instances de représentation des personnels.

L'assistant et le conseiller de prévention

L'assistant et le conseiller de prévention participent pleinement à la démarche d'évaluation des risques.

Ils assistent le chef de service dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels, en lien avec les autres acteurs de prévention et les instances de concertation.

Dans ce cadre, ils préparent le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (SSCT), impulsent la démarche d'élaboration et de mise à jour du DUERP, synthétisent et harmonisent les contributions des services dans l'application DUERPAP, animent le groupe de travail chargé d'assister le chef de service dans la préparation du DUERP et du PAP. L'assistant de prévention intègre ensuite les apports du groupe de travail et du CHSCT puis finalise le DUERP et le PAP proposé à la signature du chef de service. Enfin, il assure le suivi de la réalisation du programme annuel de prévention.

Les représentants des personnels

Les représentants des personnels en comité technique sont associés à l'analyse des risques et à l'élaboration de mesures de prévention au sein du groupe de travail constitué auprès du chef de service et de l'assistant de prévention pour la réalisation du DUERP.

Le CHSCT rend un avis sur le bilan annuel de la situation générale SSCT et sur le programme annuel de prévention (article 61 du décret n°82-453) et est destinataire du DUERP. Il se prononce sur le contenu du programme annuel de prévention en proposant, le cas échéant, des mesures complémentaires ou une hiérarchisation différente des actions de prévention (art. 62 du décret précité). L'avis du CHSCT sur le PAP porte également sur la démarche et la méthode qui ont présidé à l'identification et à l'analyse des risques.

Le comité technique reçoit systématiquement le DUERP, le PAP et le bilan de la situation générale SSCT accompagnés des avis rendus par le CHSCT. Il débat au moins une fois par an dans nos ministères des conditions de travail.

Une démarche ministérielle qui repose sur trois principes fondateurs fixés au niveau ministériel en concertation avec le CHSCT ministériel

ASSOCIER LES AGENTS

La réalisation du DUERP s'inscrit dans une **démarche participative associant les agents** au recensement des risques et à la description des situations de travail entraînant l'exposition aux risques.

Les agents sont en effet les mieux placés pour décrire leurs situations de travail réel et participer à l'analyse des postes de travail.

Les échanges peuvent notamment porter sur l'environnement du poste de travail, l'organisation du travail, l'utilisation des modes opératoires, les difficultés rencontrées, les propositions d'amélioration...

Le recueil des risques auprès des agents est une première étape, une base de travail, et non le produit fini : le DUERP n'est pas un registre santé et sécurité au travail, les éléments recueillis seront examinés et pourront être révisés en groupe de travail.

S'APPUYER SUR UN GROUPE DE TRAVAIL

L'évaluation des risques et l'identification de propositions de mesures de prévention est réalisée au sein d'un **groupe de travail**. Il se réunit autour du chef de service et de l'assistant et/ou du conseiller de prévention et **associe les représentants des personnels représentatifs au niveau local**, ainsi que les compétences utiles d'ordre organisationnel, technique, juridique et humain (services logistiques, gestionnaires de sites, ressources humaines...).

Ce groupe de travail joue un rôle majeur dans la préparation du DUERP et du PAP :

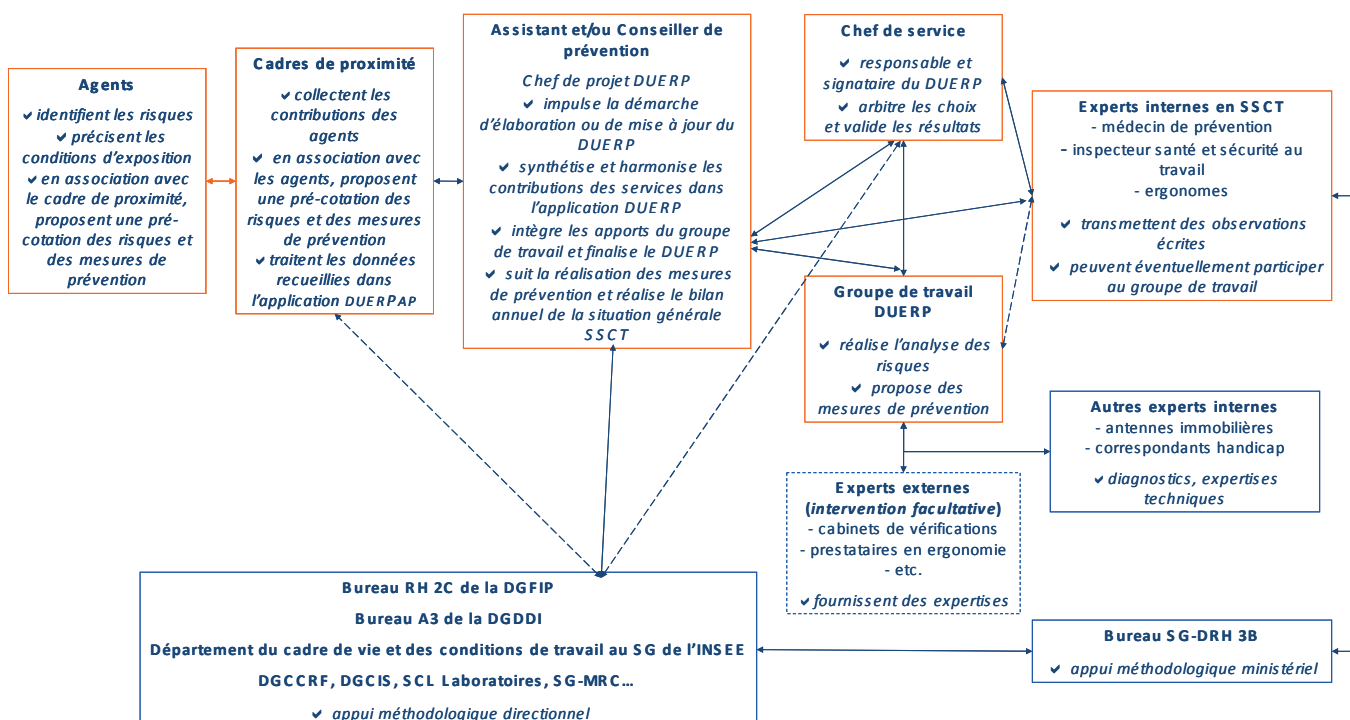
- ▶ identification des risques que les agents n'ont pas relevés
- ▶ harmonisation des risques collectés
- ▶ évaluation des risques
- ▶ élaboration de mesures de prévention.

AGIR ET INFORMER

L'engagement de la direction se traduit par :

- ▶ la mise en place d'une démarche planifiée d'évaluation,
- ▶ la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention,
- ▶ une information des agents en amont et en aval de la démarche :
 - Présentation de la démarche,
 - Information sur les modalités d'accès au DUERP et au PAP,
 - Information des agents de la réalisation des actions de prévention programmées (état d'avancement).

Les interactions entre acteurs de l'évaluation des risques



Forme et contenu du DUERP

Les textes restent assez succincts sur le contenu du **document unique**. Ils indiquent que le DUERP transcrit les **résultats de l'évaluation des risques** et que cette évaluation comporte un **inventaire des risques relevés dans chaque unité de travail qui identifie les risques et les analyse**.

Au-delà de ces obligations réglementaires, le document unique doit être avant tout utile à la définition d'un programme d'actions de prévention (le PAP). Après cinq ans de mise en œuvre du DUERP dans les ministères économiques et financiers, le retour d'expérience a permis de faire évoluer le contenu des DUERP qui a, en outre, été normé dans le cadre de la mise en place d'une application informatique ministérielle. Cette normalisation permettra de disposer de restitutions, ce qui était l'un des objectifs de la mise en place de l'application informatique DUERPAP.

Les DUERP des ministères économiques et financiers comprennent :

- ▶ Trois rubriques destinées à la localisation du risque (site géographique, service, unité de travail)
- ▶ Deux rubriques permettant d'identifier le risque au sein de « référentiels ouverts » (menus déroulants de risques comportant un ou plusieurs items « autre »), l'une relative au risque, l'autre portant sur la situation d'exposition
- ▶ Une rubrique permettant de décrire la situation d'exposition (renseignée obligatoirement mais correspondant à un champ libre de 1 000 caractères, soit environ une demi page de texte)
- ▶ Une rubrique mentionnant le nombre d'agents concernés
- ▶ Une rubrique « libre » précisant les mesures de prévention existantes
- ▶ Cinq rubriques relatives à l'évaluation du risque : une pour chacun des quatre critères de cotation (F pour fréquence d'exposition, G pour gravité du dommage du potentiel, P pour probabilité de réalisation du dommage, M pour niveau de maîtrise du risque) et une (R) pour le résultat de la cotation, obtenu automatiquement à partir de la combinaison des indications portées dans l'outil pour ces quatre critères
- ▶ Deux rubriques relatives aux mesures de prévention proposées permettant de distinguer les mesures de prévention émanant des agents et de l'encadrement de proximité de celles retenues par le groupe de travail.
- ▶ Une rubrique, en saisie libre, pour les éventuels commentaires (com) présente dans des fenêtres secondaires qui s'affichent à l'écran devant la fenêtre principale et permettent les échanges entre les cadres de proximité et les assistants de prévention. Ces commentaires sont imprimables dans un document séparé du DUERP.

Les notions relatives à ces différentes rubriques sont détaillées plus loin dans ce guide (elles sont abordées dans la description des étapes de réalisation de la démarche ; un index en fin de guide permet aussi de trouver directement la page où chaque notion est précisée).

Document unique

DUERP 2013 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

FILTRE

Le nombre de résultats est : 2

ÉTAT 0/0 cadres de proximité ont déclaré la fin du recueil de risques

N°	Site*	Service*	Unité de travail*	Risque*	Situation d'exposition*	Description de la situation d'exposition*	Nb A. exposés au risque*	Mesure(s) de prévention actuelle(s)*	F*	G*	P*	M*	R*	Mesure(s) de prévention envisagée(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s) par le GT	Com.	Sélection des lignes (PAP) Sélectionner tout

Les rubriques comportant un astérisque doivent être obligatoirement renseignées.

Forme et contenu du PAP

Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels

PAP 2013 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

Voir le PAP:

FILTRE

Le nombre de résultats est : 4

ÉTAT 0/0 cadres de proximité ont déclaré la fin du recueil de risques

N°	Site*	Service*	Unité de travail*	Risque*	Situation d'exposition*	Description de la situation d'exposition*	Nombre d'agents exposés*	Mesure(s) de prévention actuelle(s)*	F*	G*	P*	H*	R*	Mesure(s) de prévention	Type de mesures de prévention	Echéance de mise en œuvre	Service chargé du dossier	Coût estimatif (€)	Financement directionnel (€)	Financement CHSCT(€)	Réal.	Com.

Les textes prévoient que le **programme annuel de prévention (PAP)** détaille les **actions que le chef de service compte entreprendre au cours de l'année à venir** en précisant leurs **conditions d'exécution** et **l'estimation de leur coût**. L'outil informatique ministériel DUERPAP comporte, comme son nom l'indique, un volet relatif au programme annuel de prévention.

Plusieurs rubriques sont reprises du DUERP et peuvent être modifiées :

- ▶ Les trois rubriques destinées à la localisation du risque
- ▶ Les deux rubriques permettant d'identifier le risque et la situation d'exposition au sein de « référentiels ouverts »
- ▶ La description détaillée de la situation d'exposition
- ▶ Le nombre d'agents exposés
- ▶ La colonne relative aux mesures de prévention existantes
- ▶ Les cinq rubriques relatives à la cotation du risque
- ▶ La rubrique commentaires.

Viennent ensuite, pour chaque risque :

- ▶ La mesure de prévention que le chef de service entend réaliser dans l'année à venir
- ▶ Le type de mesure de prévention (organisationnelle, technique collective, technique individuelle, humaine)
- ▶ Son coût estimatif
- ▶ Son échéance de mise en œuvre
- ▶ Deux rubriques relatives à son financement (l'une pour le financement directionnel et l'autre pour le financement CHSCT)
- ▶ Une rubrique identifiant le service en charge de la réalisation de l'action
- ▶ Une rubrique portant sur la réalisation de l'action de prévention qui permettra d'assurer le suivi

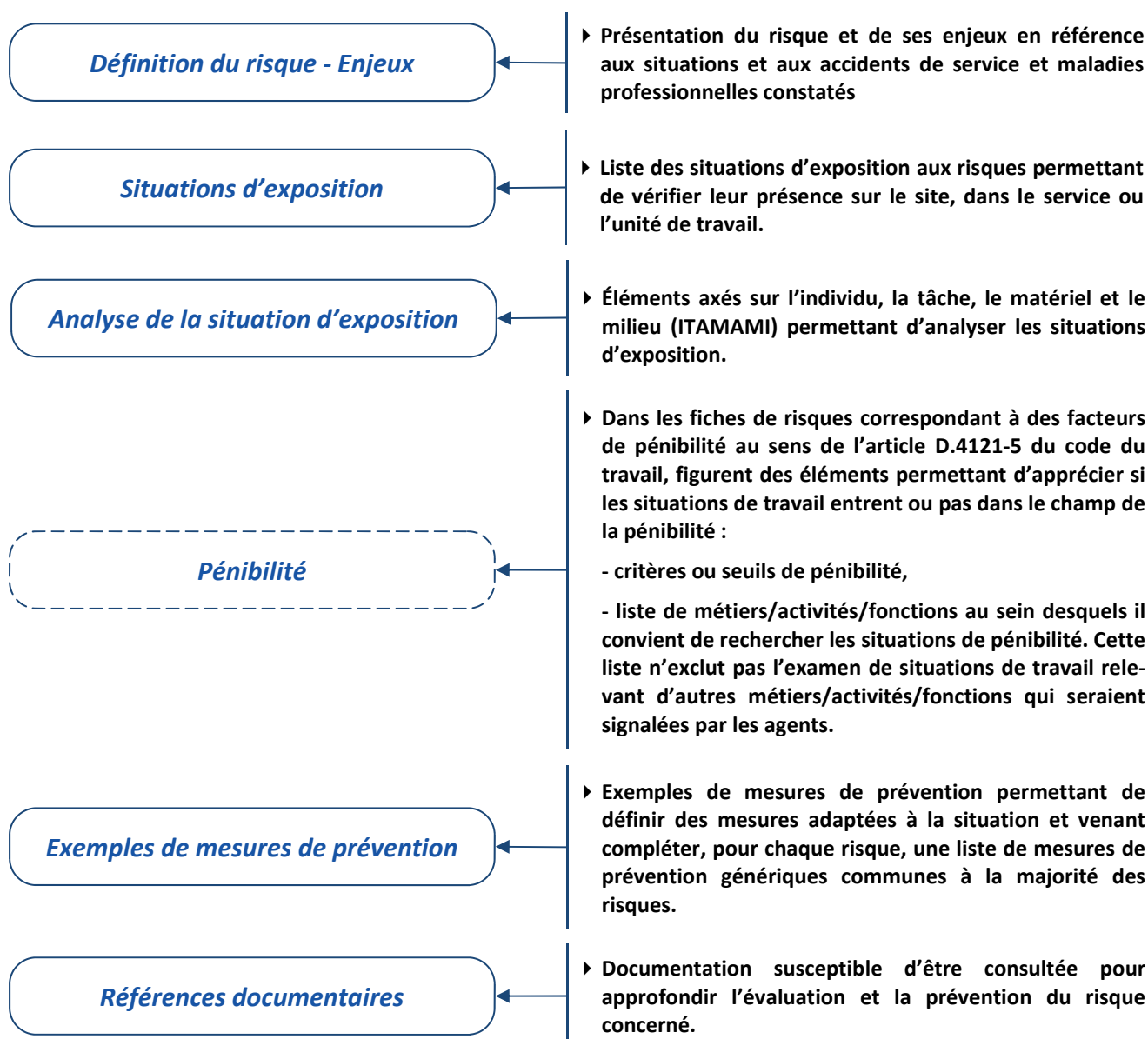
Les rubriques relatives au financement (directionnel / CHSCT) ainsi que celle permettant de renseigner l'avancement de la réalisation restent modifiables en cours d'année après validation finale du PAP afin de prendre en compte la position du CHSCT sur la demande de financement et d'assurer le suivi des actions prévues.

Le référentiel ministériel des risques professionnels

Afin de faciliter l'identification, l'évaluation et la prévention des risques professionnels, un référentiel ministériel, composé de fiches de présentation des risques, a été élaboré. Sa consultation permet d'identifier rapidement les situations d'exposition présentant des risques professionnels et d'accompagner la recherche de mesures de prévention. Ces fiches ne doivent pas être confondues avec les fiches de risques professionnels établies par le médecin de prévention et l'assistant de prévention en application de l'article 15-1 du décret n°82-453 modifié.

La consultation des situations d'exposition dans les fiches de risque permet d'identifier des risques potentiels. Elle est utilement complétée par d'autres documents fournissant des informations sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans le service concerné.

Le contenu des fiches de présentation des risques



La liste des risques professionnels traités dans le référentiel ministériel

[En accord avec le CHSCT Ministériel], la liste des risques professionnels des ministères économiques et financiers a été revue par rapport au guide antérieur.

1- Risques liés à l'activité physique

2 - Risques chimiques

2-1 - Risques liés à des agents chimiques dangereux

2-2 - Risques liés à l'amiante

3 - Risques biologiques et liés au manque d'hygiène

3-1 - Risques biologiques

3-2 - Risques liés au manque d'hygiène des lieux de travail

4 - Risques liés aux déplacements et aux chutes

4-1 - Circulation interne dans l'établissement de véhicules et de personnes

4-2 - Risques routiers

4-3 - Glissades et chutes de plain pied

4-4 - Chutes de hauteur

5 - Risques d'incendie, d'explosion et de panique

6 - Risques liés aux phénomènes physiques et aux bâtiments

6-1 - Électricité

6-2 - Ambiance sonore

6-3 - Ambiance lumineuse

6-4 - Ambiance thermique

6-5 - Rayonnements ionisants

6-6 - Structure du bâtiment et risques naturels

6-7 - Ascenseurs, monte-charges, portes et portails automatiques

7 - Risques liés aux équipements de travail

7-1 - Travail sur écran

7-2 - Manutention mécanique

7-3 - Autres risques liés aux équipements de travail spécifiques et de protection individuelle

8 - Risques psychosociaux

9 - Risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures

10- Risques particuliers

10-1 - Risques liés aux animaux

10-2 - Risques liés aux armes et munitions

10-3 - Risques liés à la mise à l'eau de l'annexe

10-4 - Risques liés à la plongée

10-5 - Risques liés aux projections

10-6 - Risques liés aux vibrations

10-7 - Risques liés au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes

10-8 - Travail en altitude

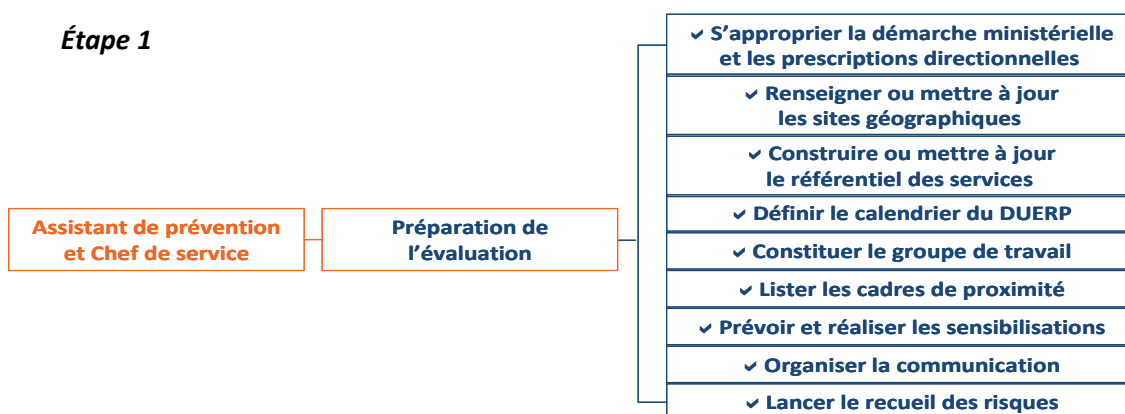
10-9 - Risque d'agression

11 - Autres risques

Les étapes de réalisation du DUERP et du programme annuel de prévention

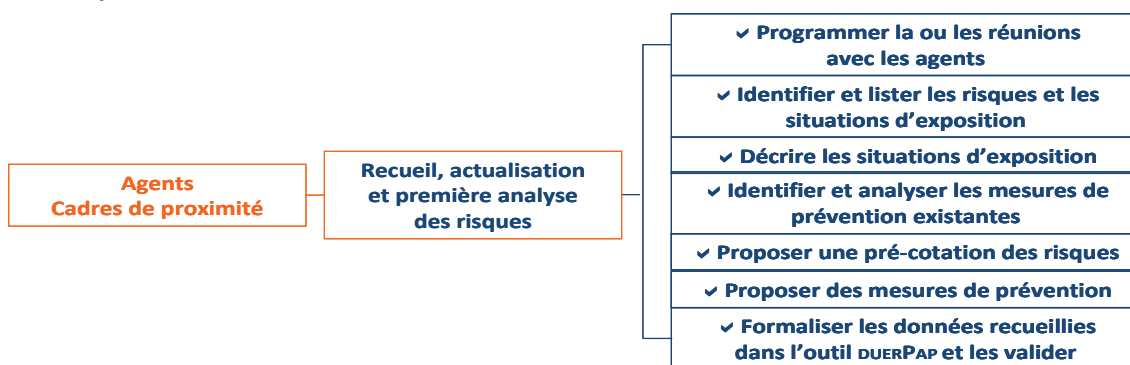
L'évaluation des risques professionnels se déroule en une série d'étapes logiques mettant en œuvre différents outils.

Étape 1



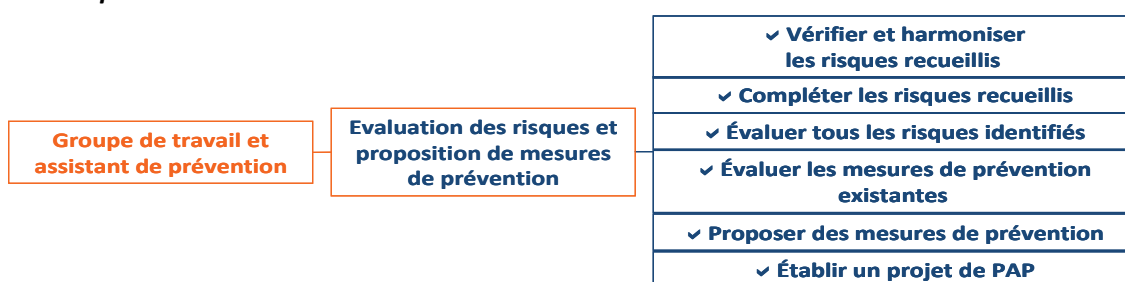
Page 18

Étape 2



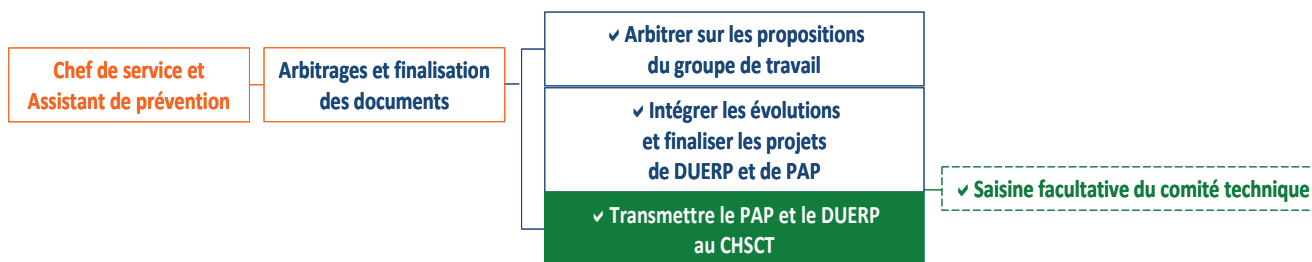
Page 22

Étape 3



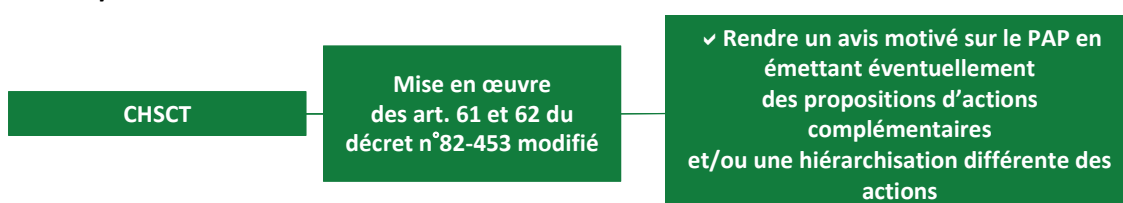
Page 28

Étape 4



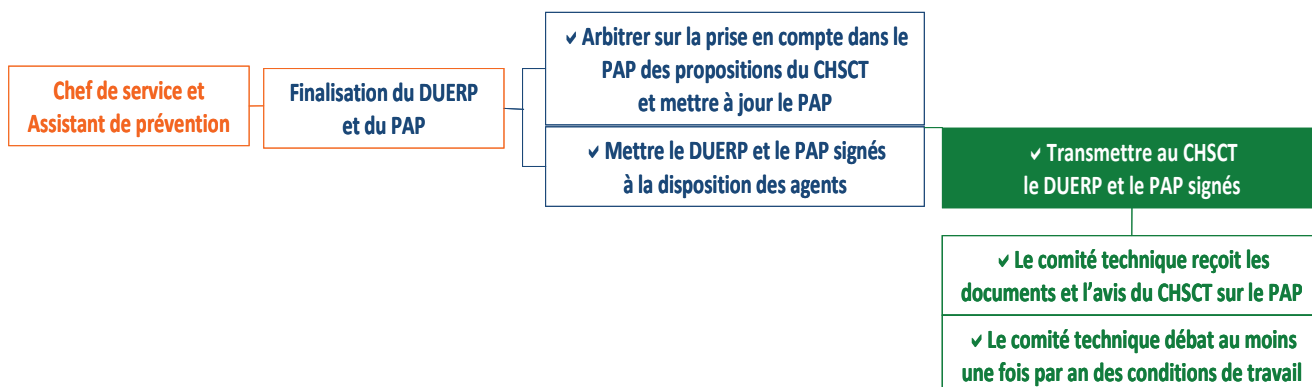
Page 38

Étape 5



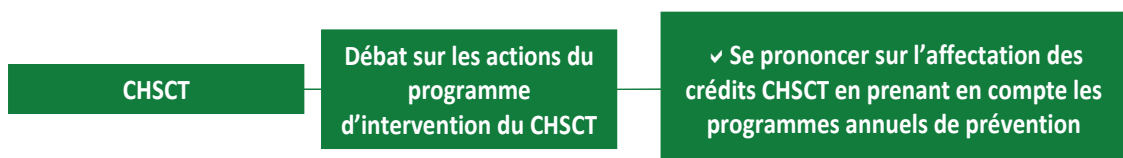
Page 40

Étape 6



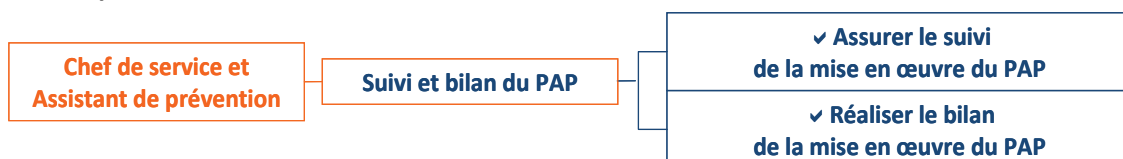
Page 42

Étape 7



Page 44

Étape 8



Page 45

Étape 1

La préparation de l'évaluation des risques

Les acteurs

Les activités

Les principaux outils

Assistant de prévention
et Chef de service

- ✓ S'approprier la démarche ministérielle et les prescriptions directionnelles
- ✓ Renseigner ou mettre à jour les sites géographiques
- ✓ Construire ou mettre à jour le référentiel des services
- ✓ Définir le calendrier du DUERP
- ✓ Constituer le groupe de travail
- ✓ Lister les cadres de proximité
- ✓ Prévoir et réaliser les sensibilisations
- ✓ Organiser la communication
- ✓ Lancer le recueil des risques

- ✓ Guide méthodologique et supports de formation relatifs à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels
- ✓ Notes directionnelles annuelles de lancement de la campagne DUERP-PAP
- ✓ Référentiel directionnel des unités de travail
- ✓ Éventuels supports de sensibilisation et de communication existants

Cette première étape repose sur l'assistant de prévention, sous la responsabilité du chef de service.

✓ S'approprier la démarche ministérielle et les prescriptions directionnelles

L'assistant de prévention pourra s'approprier la démarche en suivant la formation à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels et à sa mise en œuvre dans l'application informatique DUERPAP, en se familiarisant avec le fonctionnement de l'application grâce aux modules de e-formation permettant de tester sa manipulation et, enfin, en utilisant, tout au long de la démarche, le présent guide et le référentiel ministériel des risques professionnels.

✓ Définir ou mettre à jour les référentiels de sites et de services

La construction ou la mise à jour des référentiels de sites géographiques et de services doit ensuite être réalisée afin que leur présentation soit intégrée dans les actions de sensibilisation des cadres de proximité. Au préalable, le référentiel directionnel des unités de travail doit avoir été mis à jour. La réalisation ou la mise à jour des référentiels des sites et des services doit être effectuée avant le lancement de la campagne afin que ces éléments soient stabilisés dans l'application informatique au moment des premières interventions des cadres de proximité en charge du recueil initial des risques.

✓ Déterminer le calendrier du DUERP et du PAP

Il en va de même pour le calendrier de réalisation de l'évaluation des risques professionnels (dates des actions de sensibilisation, date de lancement de la campagne et des actions de communication, dates butoir des retours d'information, dates des réunions du groupe de travail, programmation en CHSCT de l'examen du programme annuel de prévention...)

✓ Constituer le groupe de travail / Identifier les cadres de proximité / Prévoir et organiser les sensibilisations

La constitution du groupe de travail et l'identification des cadres de proximité, qui assureront le recueil initial des risques auprès des agents, permettent à l'assistant de prévention d'identifier les personnes à sensibiliser à la démarche puis d'organiser les réunions de sensibilisation en direction des cadres de proximité et des membres du groupe de travail.

✓ Organiser la communication

La communication sur la démarche, en direction des agents et des cadres de proximité, s'organise également en amont et s'appuie sur les outils ministériels et/ou directionnels. Les principales questions à se poser pour organiser la communication sont : Quelles informations diffuser à chaque public ? Sous quelle forme ? A quel moment ?

✓ Lancer le recueil des risques

Le lancement du recueil des risques doit être formalisé pour indiquer aux cadres de proximité qu'ils peuvent désormais recueillir les risques et intervenir dans l'application en disposant de référentiels d'unités de travail, de sites et de services stabilisés. C'est aussi l'occasion de lancer les actions de communication incitant les agents à participer à l'identification des risques.

Les principales notions à connaître

La notion de chef de service

Le chef de service représente l'autorité administrative dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Il est responsable de la sécurité et de la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Au sens de la jurisprudence administrative, le chef de service est l'autorité administrative ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité.

Le chef de service en charge du DUERP varie selon les directions : DRFIP/DDFIP, DIRCOFI, DISI, ENFIP ..., DDDI, DRDDI, DNRED..., DR INSEE, Laboratoires du service commun des laboratoires, SG et directions en administration centrale (DGFIP, DGDDI, INSEE, DGCCRF, DGTrésor, CBCM, etc.). Au total, environ 270 chefs de service sont, dans nos ministères, responsables de la réalisation d'un DUERP.



Dans l'application informatique, le chef de service est référencé, mais en pratique l'assistant de prévention soumet hors outil les documents à sa validation à partir de leur édition (format pdf à ce stade du déploiement de l'application). Cette validation hors outil est notamment nécessaire avant communication des documents au CHSCT ou pour leur validation finale qui intervient après la consultation du CHSCT. Cette validation finale reçoit une traduction dans l'application : l'assistant de prévention procède à la clôture conjointe du DUERP et du PAP.

La notion de cadre de proximité

Les cadres de proximité sont les personnes en charge du recueil des risques auprès des agents. Il n'y a pas de changement par rapport à l'ancien guide pratique de 2007 : les cadres de proximité peuvent être identifiés en reprenant la liste des personnes ou des fonctions en charge de transmettre précédemment aux assistants de prévention les risques recueillis auprès des agents.

La notion d'unité de travail

L'unité de travail permet de regrouper des situations de travail similaires du point de vue des situations d'exposition ; il s'agit d'une approche par le métier ou l'activité. **La somme des unités de travail doit couvrir tous les agents** (titulaires et non titulaires, vacataires ou intervenants permanents) et toutes les activités d'une direction. Les unités de travail sont définies par chaque direction. Leur liste a été revue par rapport au guide pratique de 2007.



Dans l'application informatique, la sélection d'une unité de travail s'effectue à partir du référentiel des unités de travail qui s'ouvre pour l'utilisateur sous la forme d'un menu déroulant comportant uniquement les unités de travail de sa direction.

Les restitutions agrégées au niveau national par unité de travail permettent de disposer d'une vision d'ensemble des risques associés à l'activité ou au métier (par exemple les risques de l'unité de travail « enquêteurs de l'INSEE »).

Les notions de service et de site et leur combinaison

Le service est une notion nouvelle, par rapport au guide pratique de 2007, afin de permettre de distinguer :

- soit des collectifs de travail localisés à une même adresse (et donc sur un même site),
- soit des collectifs de travail répartis sur plusieurs sites.

Le site porte uniquement sur la localisation géographique et se combine avec la notion de service pour permettre d'identifier au bon niveau les collectifs de travail. Dès lors, **une adresse géographique correspond à un site et un seul site.**



Dans l'application informatique, ces référentiels sont gérés pour chaque DUERP par l'assistant de prévention. et permettent de disposer d'une vision des risques par site, ou d'une vision des risques par service.



Il est très important de prévoir systématiquement dans ces référentiels les éléments « tous sites », « tous services ». Ce regroupement n'a pas vocation à être fréquemment utilisé dans le cadre du DUERP, qui doit analyser les risques à un niveau fin (celui des situations de travail). Il sera en revanche très utile dans le programme annuel de prévention, avec l'item « toutes unités de travail », en permettant d'affecter une mesure de prévention à l'ensemble des sites ou des services.

Quelques points d'attention pour la construction des référentiels de services et de sites

Lorsque plusieurs services relevant d'un même DUERP sont implantés à une même adresse, s'il paraît pertinent et nécessaire de les distinguer, il convient pour ce faire d'utiliser la notion de services et le référentiel dédié à cette notion.

Exemples :

- en administration centrale, pour distinguer les différents services d'une direction générale ou du secrétariat général présents sur un même site ;
- en services déconcentrés, pour permettre des restitutions transversales à un service qui ne correspond pas déjà à une unité de travail (par exemple pour l'école nationale des finances publiques).

Il n'y a pas de correspondance entre les cadres de proximité et les services : les deux notions sont différentes.

Il n'est pas nécessaire de multiplier les services référencés dans l'application DUERPAP ; il convient uniquement d'identifier ceux qui doivent pouvoir faire l'objet de restitutions ; les autres collectifs de travail pourront être rattachés au service qui porte le DUERP (par exemple la direction départementale des finances publiques).



Lorsque plusieurs services relevant de DUERP différents sont implantés à une même adresse, par exemple dans une cité administrative, il est nécessaire que les assistants de prévention se concertent pour référencer de la même manière les sites communs à plusieurs directions. Cela permettra aux CHSCT pluridirectionnels de disposer, via les restitutions, d'une vision des risques par bâtiment qui sera transversale par rapport aux services du ministère qui y sont implantés.



La combinaison « unité de travail, site, service » permet d'identifier et d'évaluer les risques à un niveau plus ou moins fin de l'organisation selon le niveau de détail retenu pour les différents référentiels.



Pour chaque DUERP, il convient de rechercher le meilleur point d'équilibre entre les besoins de restitution par collectif de travail et un risque d'émiettement rendant plus complexe la réalisation du DUERP et sa lecture.

La notion de groupe de travail : son rôle et sa composition

Le rôle du groupe de travail consiste à reprendre les risques collectés en vue de leur harmonisation, de leur évaluation (cotation) et de l'élaboration de mesures de prévention. Le groupe de travail peut également compléter les risques collectés, notamment au vu des audits d'organismes vérificateurs externes.

S'il doit prendre en compte les éléments recueillis auprès des agents, le groupe de travail n'est pas lié par cette collecte qui constitue une première base de travail et non le DUERP ou le futur PAP.

Compte tenu du rôle central et majeur du groupe de travail dans l'élaboration du DUERP et du PAP qui seront soumis à la validation du chef de service, il est utile de prévoir une sensibilisation de ses membres à l'évaluation des risques professionnels qui peut être réalisée par l'assistant ou par le conseiller de prévention.

Dans l'application informatique, c'est l'assistant de prévention qui saisira les conclusions du groupe de travail en rectifiant les données initialement saisies par les cadres de proximité et en les complétant.



La composition du groupe de travail résulte de son rôle central dans la préparation du DUERP et du PAP.

Le groupe de travail réunit, autour du chef de service ou de son représentant :

- l'assistant de prévention et, éventuellement le conseiller de prévention,
- des représentants des personnels issus de syndicats représentatifs au plan local,
- des cadres du service (responsable RH, responsable logistique, responsable budgétaire...),
- toute personne dont l'expertise peut être nécessaire (par exemple les gestionnaires de site)

Les acteurs de prévention (médecin, ISST...) peuvent être sollicités pour une contribution ponctuelle, le plus souvent pour un avis par écrit, mais aussi parfois pour participer à l'une des réunions du groupe de travail.

Les antennes immobilières relevant du Service des affaires financières et immobilières du secrétariat général des ministères économiques et financiers peuvent également être consultées en tant que de besoin.

La notion de campagne ministérielle



Dans l'application informatique, la campagne ministérielle correspond à l'espace temps durant lequel l'actualisation des DUERP et la réalisation des PAP doivent être effectuées.

La campagne ministérielle comporte donc une date de lancement de la mise à jour des référentiels, une date d'ouverture de campagne (qui clôt ainsi la mise à jour des référentiels ministériels, directionnels et locaux) et une date butoir de fin de campagne.

La date d'ouverture de la campagne ministérielle est un point de départ pour le recueil des risques par les cadres de proximité qui n'interviennent dans l'application informatique qu'après la mise à jour de l'ensemble des référentiels (ministériels, directionnels et locaux).

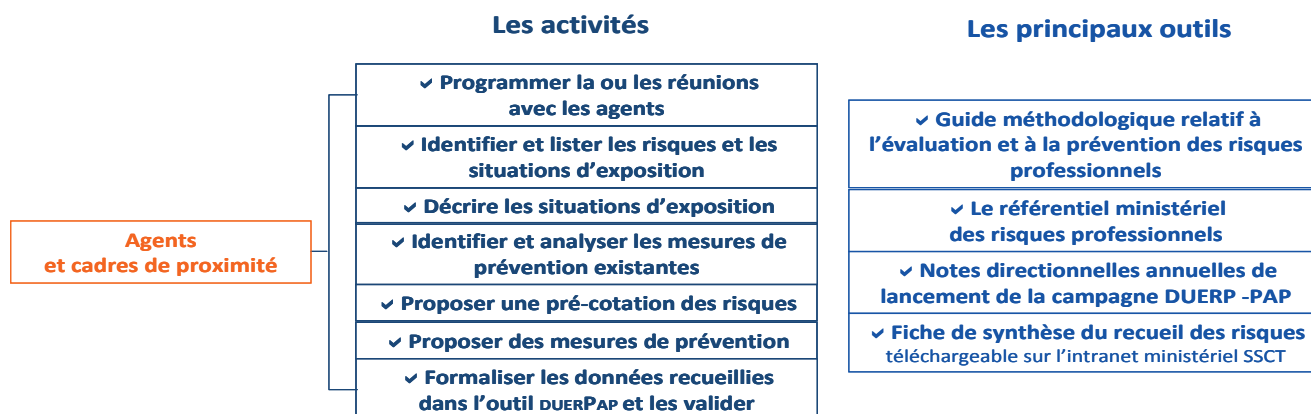
L'administrateur d'une direction peut poser des jalons directionnels indicatifs : date de fin de recueil et date de fin de cotation pour sa **campagne directionnelle** (la fin de cotation correspond à la finalisation des projets de DUERP et de PAP en vue de leur présentation en CHSCT). Ces jalons n'ont pas de caractère prescriptif et peuvent être modifiés par chaque assistant de prévention qui planifie ainsi la réalisation de ses documents.



La date butoir ministérielle de fin de campagne clôture tous les DUERP et les PAP. Elle est fixée au 30 juin, de manière à permettre l'intégration éventuelle dans les PAP des observations émises en CHSCT. La campagne ministérielle suivante pourra être déjà ouverte ; il y aura alors deux campagnes ouvertes dans l'application qui se distingueront par leur année de référence. **Une fois la date butoir ministérielle passée, les DUERP et le PAP ne sont plus modifiables à l'exception des colonnes du PAP dédiées au mode de financement des mesures de prévention et celle relative à leur état d'avancement (ces rubriques sont présentées page 44).**

Étape 2

Le recueil, l'actualisation et une première analyse des risques



Cette deuxième étape concerne les agents et les cadres de proximité en charge de réaliser un premier recueil des risques. Elle débouche sur le renseignement, dans l'application informatique DUERPAP, par unité de travail, site et service, des risques, du nombre d'agents concernés, des situations d'exposition, de la description des situations d'exposition, de l'identification des mesures de prévention existantes, de la proposition de nouvelles mesures de prévention, d'une première pré-cotation des risques.

✓ Programmer la ou les réunions avec les agents

Les agents sont sollicités par le cadre de proximité responsable du recueil des risques afin, notamment, de relever, risque par risque, les situations d'exposition effectives dans le service.

Selon le nombre d'agents pour lesquels il collecte les risques, le cadre de proximité peut :

- soit les réunir ensemble afin de procéder à un examen de toutes les situations de travail,
- soit réaliser plusieurs réunions en sollicitant les agents par groupes (unité de travail, site ou service).

Ces réunions permettent de renseigner la **fiche de synthèse du recueil des risques** qui regroupe les éléments recueillis auprès des agents et permet de faciliter leur saisie dans l'application informatique. Cette grille de collecte peut être téléchargée sur l'intranet ministériel SSCT (accessible par Alizé, Ressources Humaines).

✓ Identifier et lister, risque par risque, les situations d'exposition

Le **référentiel ministériel des risques** permet d'effectuer le recueil des risques en balayant l'ensemble des risques et des situations d'exposition. Une version très simplifiée, comportant uniquement les situations d'exposition, peut utilement être adressée aux agents en amont de la réunion afin de leur permettre de la préparer.

Pourquoi l'association des agents est-elle nécessaire ?

Les agents sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Aussi, leur expérience, leur savoir-faire et leurs connaissances individuelles ou collectives des situations de travail contribuent à l'évaluation des risques professionnels et à la recherche des actions de prévention à engager.

La pertinence de l'évaluation des risques repose sur la prise en compte des situations concrètes de travail qui se différencient des procédures prescrites et des objectifs assignés par l'administration. L'agent est amené à mettre en œuvre des modes opératoires ou des stratégies pour faire face aux aléas ou dysfonctionnement qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les agents et les marges de manœuvre dont ils disposent dans l'exercice de leur métier.

La prise en compte de l'activité réelle et concrète des agents permet une meilleure connaissance des risques réels et donc un choix plus pertinent des actions de prévention.

✓ Décrire les situations d'exposition

Pour chaque **situation d'exposition** identifiée en réunion dans la liste figurant dans la fiche de risque, il convient de réaliser la **description précise de la situation d'exposition** en s'appuyant sur le référentiel des risques ministériels qui fournit, pour chaque situation d'exposition des éléments permettant de la détailler.

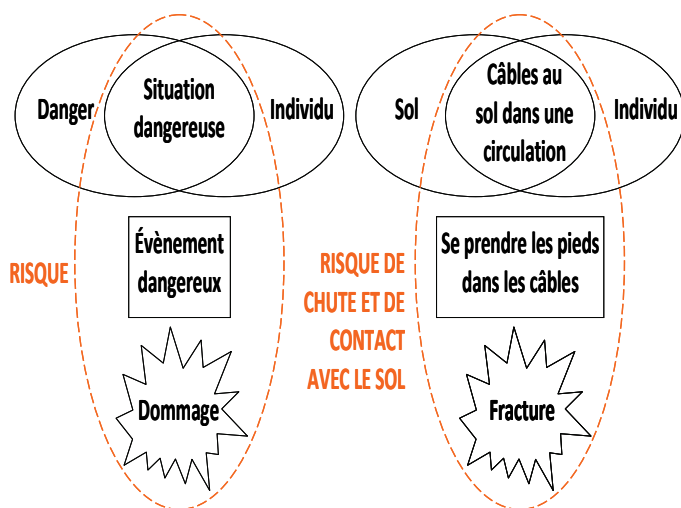
Cette description précise des situations d'exposition est très importante car elle permet au groupe de travail de procéder à l'évaluation finale des risques et à la définition de mesures de prévention.

Lorsque l'exposition à un risque donné correspond à plusieurs situations d'exposition, il convient de renseigner autant de lignes de risques que de situations d'exposition.

La description précise des situations d'exposition permet de fournir des renseignements complémentaires, par exemple :

- ▶ Apporter des précisions sur le mode d'exposition, en s'appuyant sur les fiches de risques qui détaillent les situations d'exposition en fournissant des exemples de compléments à apporter dans cette rubrique ;
- ▶ L'intensité et la durée d'exposition au risque peuvent également être détaillées de manière à compléter la cotation sur le critère de la fréquence d'exposition. L'intensité et la durée d'exposition sont particulièrement importantes à préciser quand le risque comporte des facteurs de pénibilité ;
- ▶ Il est également possible de souligner une exposition plurifactorielle en indiquant les autres situations d'exposition qui font l'objet de lignes de risque séparées.

Les notions de risque, de situation dangereuse et de situation d'exposition



Le **danger** est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des agents ; c'est un élément matériel indispensable pour porter atteinte à la santé et/ou à l'intégrité physique de l'individu.

L'exposition d'un individu à un danger constitue une **situation dangereuse**, elle-même génératrice de risque. On parle aussi de **situation d'exposition**, ces deux notions sont synonymes.

Le **risque** est le résultat prévisible (événement dangereux et dommage) d'une situation dangereuse résultant de la rencontre entre un danger et un individu. La caractéristique essentielle du risque est d'être un événement à venir et incertain.

Le **dommage** est quant à lui la conséquence possible de l'exposition au risque (ci-dessous, l'électrocution ou la fracture par exemple).

Quelques exemples :

Danger : Electricité / Risque : contact électrique (la conséquence pouvant être une électrisation ou une électrocution)

Danger : Sol / Risque : contact avec le sol (la conséquence pouvant être une fracture ou une contusion)

Danger : Feu / Risque : contact avec une flamme (la conséquence pouvant être une brûlure thermique)

Danger : produit chimique corrosif / Risque : contact chimique (la conséquence pouvant être une brûlure chimique)



Il peut y avoir facilement confusion entre danger, dommage et risque. Pour éviter ces confusions, il a été décidé de se concentrer sur les situations d'exposition.



Les risques (en page 13 de ce guide) figurent dans l'outil informatique DUERPAP sous la forme d'une liste permettant leur sélection. La normalisation des risques sous forme de référentiel permet la production de synthèses et de restitutions au sein d'un même DUERP ou PAP ou pour un ensemble de DUERP ou PAP (par CHSCT, par inter-région, par direction générale, au niveau du ministère...).

Outre la sélection de l'unité de travail, du service et du site, la première étape de transcription de la fiche de synthèse de la collecte des risques dans l'application DUERPAP consiste à sélectionner un risque dans la liste.

Si le risque identifié ne figure pas dans la liste (et ne relève donc d'aucune des fiches de risque figurant dans le référentiel ministériel), il est possible de retenir la catégorie « autres risques ». Il est important de bien vérifier que le risque ne peut être rattaché à aucun de ceux listés dans le référentiel ministériel car l'usage à mauvais escient de la catégorie « autres risques » serait nuisible à la qualité des restitutions et synthèses produites par l'outil. Le référentiel des risques, géré par l'administrateur ministériel (DRH3B) pourra évoluer d'une année sur l'autre pour prendre en compte des risques émergents identifiés dans la catégorie « autres ».

Une fois le risque sélectionné dans l'application informatique, il devient possible d'identifier la **situation d'exposition** à partir d'une liste adaptée au risque sélectionné. Comme pour les risques, il est envisageable de sélectionner la rubrique « autres situations d'exposition » si aucune de celles figurant dans le menu déroulant ne convient à la situation, tout en veillant à ne pas abuser des catégories « autres » car elles nuiront ensuite à la lisibilité des restitutions. Ce référentiel, également géré par l'administrateur ministériel, pourra évoluer d'une année sur l'autre.

La **description des situations d'exposition** est un champ libre pouvant comporter jusqu'à 2 000 caractères (pas de référentiel ni de menu déroulant) afin de permettre d'apporter aux différents acteurs toutes les précisions qu'ils jugent utiles.

✓ Identifier les mesures de prévention existantes

Le **référentiel ministériel des risques professionnels** comporte des exemples de mesures de prévention qui permettent d'identifier plus facilement les mesures de prévention existantes. Toutefois, la liste d'exemples de mesures de prévention fournies dans les fiches de risque n'est pas limitative et il est possible d'identifier des mesures de prévention existantes n'y figurant pas. Les mesures de prévention existantes pourront être complétées en groupe de travail.



Dans l'application, les mesures de prévention existantes ne sont pas associées à un référentiel et constituent donc un champ libre dépourvu de menu déroulant. La colonne « com » (pour commentaires) permet, par exemple, de porter une appréciation sur les mesures de prévention existantes en termes de pertinence et d'efficacité.

✓ Proposer une pré-cotation des risques

La collecte comporte également une pré-cotation des risques sur quatre critères : gravité du dommage potentiel, fréquence d'exposition, niveau de maîtrise du risque et probabilité de réalisation du dommage.

Les procédures de pré-cotation des risques varient selon les directions :

- à la **DGFIP**, les agents et cadres de proximité réalisent la pré-cotation des risques uniquement pour la fréquence d'exposition et la gravité des dommages potentiels ;
- **dans les autres directions**, les agents et cadres de proximité ont vocation à renseigner les quatre critères de cotation.

Dans tous les cas, la pré-cotation est ensuite revue, complétée et harmonisée en groupe de travail afin de permettre le calcul du niveau de risque (cotation du risque). Elle sera ensuite soumise à la validation du chef de service car il est juridiquement responsable de l'évaluation des risques (cf. annexe page 48).

La notion de pré-cotation des risques

La perception des risques sur les différentes échelles de cotation est subjective et différente pour chacun. Les niveaux de cotation ne doivent donc pas être considérés comme des valeurs «absolues», mais comme des indications relatives. Pour être menée à bien, l'évaluation des risques doit faire l'objet d'un travail en commun au sein du groupe de travail permettant d'harmoniser la perception du niveau de gravité pour chacun des critères de cotation. C'est la raison pour laquelle la collecte des risques auprès des agents comporte une pré-cotation qui sera revue lors de la cotation définitive réalisée par le groupe de travail.

Pourquoi introduire deux critères supplémentaires de cotation ?

Le retour d'expérience sur la mise en œuvre du DUERP dans les MEF a fait ressortir deux limites à la cotation des risques qui ont conduit, d'un commun accord entre l'administration et les représentants des personnels en CHSCT ministériel, à introduire deux nouveaux critères complémentaires de cotation destinés à affiner la cotation des risques.

- des risques intolérables (devant être réduits ou supprimés et nécessitant une action urgente) ne pouvaient évoluer d'une année sur l'autre sur la base des deux critères de cotation existants : quelles que soient les actions de prévention mises en place, certains risques conservaient une gravité du dommage potentiel et une fréquence d'exposition élevées et, en conséquence, restaient cotés en risque intolérable. Exemple : le risque routier en mission combinant une fréquence d'exposition quotidienne avec des dommages potentiels très graves sans prise en compte des mesures de prévention mises en œuvre.
- le nombre de risques intolérables dans les DUERP était proportionnellement très élevé et résultait de la prise en compte du dommage potentiel le plus grave sans que sa probabilité de survenue intervienne dans l'analyse, bien que cela soit prévu dans le guide méthodologique de 2007. Exemple issu d'un DUERP des MEF : fréquence d'exposition quotidienne à de mauvaises odeurs estimées susceptibles de provoquer un décès par allergie et constituant un risque coté intolérable sans prise en compte de la très faible probabilité de survenance du dommage.

GRAVITE DU DOMMAGE POTENTIEL (G)	PROBABILITE DE REALISATION DU DOMMAGE (P)	FREQUENCE D'EXPOSITION AU RISQUE (F)	NIVEAU DE MAITRISE DU RISQUE (M)
G.0 – Inconfort (pas d'atteinte à la santé)	P.0 – Improbable (jamais entendu parler dans le ministère)	F.0 – Jamais	M.0 – Risque supprimé
G.1 – Bénin (risque d'atteinte à la santé sans arrêt de travail)	P.1 – Très peu probable / très rare (s'est déjà produit dans le ministère)	F.1 – Annuelle (une ou plusieurs fois par an)	M.1 – Risque globalement maîtrisé (mesures organisationnelles ou de protection collective)
G.2 – Sérieux (risque de lésion réversible avec arrêt de travail)	P.2 – Peu probable / Rare (s'est déjà produit dans la direction générale)	F.2 – Mensuelle (une ou plusieurs fois par mois)	M.2 – Risque modérément maîtrisé (protections individuelles)
G.3 – Grave (risque d'incapacité permanente partielle)	P.3 – Probable / Occasionnel (s'est déjà produit dans la direction locale, le bâtiment ou l'unité de travail)	F.3 – Hebdomadaire (une ou plusieurs fois par semaine)	M.3 – Risque peu maîtrisé (information, consignes, formation)
G.4 – Très grave (risque d'incapacité permanente totale ou de décès)	P.4 – Très probable/ Fréquent (s'est produit plusieurs fois par an dans la direction locale, le bâtiment ou l'unité de travail)	F.4 – Quotidienne (une ou plusieurs fois par jour)	M.4 – Risque non maîtrisé (aucune mesure)

Les quatre critères de cotation des risques

La **gravité du dommage potentiel** et la **fréquence d'exposition au risque** sont utilisées depuis 2007 dans les ministères économiques et financiers mais leur description a été clarifiée pour lever des ambiguïtés.

Deux nouveaux critères de cotation sont introduits.

Le **niveau de maîtrise du risque** est défini en référence aux principes de prévention qui préconisent d'étudier d'abord les possibilités de supprimer le risque, puis de le réduire par la mise en place de mesures collectives (mesures de prévention organisationnelles ou techniques collectives), ou, à défaut, de mesures individuelles (mesures de prévention techniques individuelles) et, a minima par des consignes et des mesures d'information ou de formation (mesures de prévention humaines). Le guide de 2007 recommandait d'analyser le risque en tenant compte des mesures de prévention existantes et, d'une année sur l'autre, des nouvelles actions de prévention mises en place. Ce critère n'est donc pas totalement nouveau. Ce qui change c'est sa prise en compte systématique dans la cotation.

La probabilité de réalisation du dommage potentiel repose essentiellement, en l'absence de données suffisamment précises, sur une perception très largement subjective de la vraisemblance de réalisation du dommage potentiel. Il est néanmoins souhaitable d'objectiver le plus possible cette perception en se fondant sur l'historique des accidents de service et des maladies professionnelles dans les MEF pour estimer la fréquence de réalisation du dommage potentiel. Ce nouveau critère de cotation des risques permet de moduler la gravité du dommage par sa probabilité de survenance.

Par ailleurs, les échelles de cotation des risques comportent désormais cinq niveaux (de 0 à 4) au lieu de quatre (de 1 à 4). L'introduction de ce cinquième niveau permet, d'une part de prendre en compte d'une année sur l'autre les actions de prévention ayant permis de supprimer certains risques, d'autre part, de requalifier en groupe de travail certaines cotations afin d'assurer une harmonisation des perceptions retracées dans la collecte des risques, harmonisation sans laquelle le DUERP manquerait de cohérence.

Les niveaux de cotation des risques

Les risques sont cotés sur plusieurs niveaux :

- le **risque A** est un risque **intolérable** qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action urgente.
- le **risque B** est un risque **substantiel** qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action à programmer.
- le **risque C** est un risque **modéré** qui doit être réduit et nécessite le maintien d'une attention vigilante mais ne réclame pas d'action urgente ou programmée.
- le **risque D** est un risque **faible** qui doit être réduit au niveau le plus bas possible.
- L'absence ou la suppression du risque **PR (pas de risque)** lorsque l'un au moins des quatre critères est coté à zéro.
- L'absence de cotation complète du risque **NC (non communiqué)**, lorsque l'un au moins des quatre critères est renseigné en NC.

La matrice de calcul du niveau de risque évolue pour prendre en compte l'introduction de deux nouveaux critères de cotation. Les niveaux attribués aux quatre critères de cotation sont multipliés entre eux, le résultat détermine la cotation du risque selon le tableau ci-dessous :

Exemple :

Une situation d'exposition comportant

- un dommage potentiel de niveau 4 (très grave),
- une exposition de niveau 2 (mensuelle),
- une probabilité de réalisation du dommage potentiel de niveau 2 (peu probable/rare)
- une maîtrise du risque de niveau 3 (risque peu maîtrisé)

aura pour cotation : $4 \times 2 \times 2 \times 3 = 48$,

soit un risque substantiel (B).

72 à 256			Risque intolérable (A)					
32 à 64			Risque substantiel (B)					
12 à 24			Risque modéré (C)					
1 à 9			Risque faible (D)					
0			Pas de risque					
16	32	48	64	96	128	144	192	256
12	24	36	48	72	96	108	144	192
9	18	27	36	54	72	81	108	144
8	16	24	32	48	64	72	96	128
6	12	18	24	36	48	54	72	96
4	8	12	16	24	32	36	48	64
3	6	9	12	18	24	27	36	48
2	4	6	8	12	16	18	24	32
1	2	3	4	6	8	9	12	16



Dans l'application DUERPAP, le niveau de risque est calculé automatiquement à partir du niveau retenu (de 0 à 4) pour chaque critère de cotation.

Pour permettre la mise en œuvre de **procédures de pré-cotation différentes selon les directions**, dans l'application informatique, les colonnes correspondant au niveau de maîtrise du risque et à la probabilité de réalisation du dommage sont pré-renseignées en NC (non communiqué). Les cadres de proximité de la DGFIP laissent ces colonnes en NC, tandis que ceux des autres services remplacent la mention NC par leur choix de cotation.

Les critères de cotation « fréquence d'exposition » et « gravité du dommage potentiel » sont des champs obligatoires de la collecte des risques pour toutes les directions. Ces champs ne peuvent être renseignés que de 0 à 4 (le menu déroulant ne comporte pas l'option NC).

✓ Proposer des mesures de prévention

Le **référentiel ministériel des risques professionnels** comporte des exemples de mesures de prévention qui permettent d'alimenter la réflexion pour en proposer de nouvelles.

La recherche de mesures de prévention par les agents et les cadres de proximité, premiers concernés et les plus au fait des situations de travail réel, peut également s'appuyer sur la consultation de la documentation figurant dans les fiches de risque sous la rubrique « pour aller plus loin », ainsi que sur la démarche de réflexion décrite à l'étape suivante (page 28).

Les mesures de prévention proposées dans le cadre de la collecte des risques seront harmonisées et peuvent être complétées en groupe de travail.

✓ Formaliser les données collectées dans l'outil DUERPAP et les valider

La fiche de synthèse du recueil des risques est une grille qui reprend les éléments à renseigner dans le DUERP. Son usage en réunion avec les agents peut faciliter la synthèse des échanges puis la transcription dans l'application informatique. L'option la moins consommatrice en temps, reste néanmoins d'être connecté à l'application pendant la réunion afin de commencer à y renseigner directement les éléments recueillis en bénéficiant des menus déroulants. Les principaux changements par rapport à la grille antérieure tiennent aux évolutions de contenu du DUERP ; il s'agit principalement des deux nouveaux critères de cotation et de la nécessité de s'inscrire dans les référentiels faisant l'objet de menus déroulants (unités de travail, sites, services, risques, situations d'exposition).



Pendant ou à l'issue de cette réunion de recueil des risques, le cadre de proximité (ou l'un de ses collaborateurs) assure la saisie des éléments collectés dans l'application DUERPAP. Une fois cette formalisation dans l'application réalisée, le cadre de proximité (ou l'un de ses collaborateurs) déclare sa collecte terminée (en cochant une case dédiée et en validant ensuite la fin de collecte). Après que la collecte ait été déclarée finie, le cadre de proximité ne peut plus intervenir en modification des éléments collectés.

L'assistant de prévention dispose sur son écran de consultation du DUERP du nombre total de cadres de proximité et du nombre de ceux qui ont déclaré la fin de leur recueil de risque. Cela lui permet de piloter le calendrier de l'évaluation des risques. S'il le souhaite, l'assistant de prévention peut accéder à la liste des cadres de proximité pour identifier ceux dont la collecte des risques reste en cours afin, par exemple, de les relancer à l'approche de la date butoir de fin de collecte.

Cette date butoir de collecte des risques est fixée par l'assistant de prévention dans le calendrier de réalisation de l'évaluation des risques professionnels. Elle figure dans l'application. L'assistant de prévention peut la modifier en cours de collecte pour reporter l'échéance. Une fois la date butoir atteinte, si la clôture de la collecte des risques n'a pas déjà été réalisée, elle est effectuée par le cadre de proximité ou l'assistant de prévention.

Étape 3 L'évaluation des risques et la proposition de mesures de prévention en groupe de travail

Les acteurs

Les activités

Les principaux outils

Groupe de travail et assistant de prévention

✓ Vérifier et harmoniser les risques recueillis
✓ Compléter les risques recueillis
✓ Évaluer tous les risques identifiés
✓ Évaluer les mesures de prévention existantes
✓ Proposer des mesures de prévention
✓ Établir un projet de PAP

✓ Voir encadré ci-dessous

Les outils d'identification et d'analyse des risques du groupe de travail

Pour réaliser les compléments, l'assistant de prévention et le groupe de travail examinent différents documents en vérifiant que les risques qu'ils font ressortir figurent bien dans le DUERP :

- ♦ le dernier bilan annuel de la situation générale SSCT, notamment les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles, l'avancement de la mise en œuvre du dernier programme annuel de prévention et la motivation de l'éventuelle absence de mise en œuvre de certaines mesures ;
- ♦ le dernier rapport au CHSCT du médecin de prévention ;
- ♦ les fiches de risques prévues à l'article 15-1 du décret n°82-453, réalisées par le médecin de prévention, en collaboration avec l'assistant ou le conseiller de prévention, afin d'identifier collectivement les agents relevant d'une surveillance médicale spéciale ;
- ♦ quand elles seront mises en place, les fiches individuelles de prévention des facteurs de pénibilité réalisées par l'assistant de prévention, en collaboration avec le médecin de prévention, afin d'assurer la traçabilité individuelle des expositions ;
- ♦ le registre de danger grave et imminent et les registres santé et sécurité au travail ;
- ♦ les fiches de signalement des agressions ;
- ♦ les rapports de visite du CHSCT et les rapports de visite de site de l'ISST et/ou du médecin de prévention : quelles expositions sont signalées ? quels risques ou quelles aggravations de risque en résultent ?
- ♦ les fiches de site et les dossiers techniques amiante peuvent également être consultés pour vérifier s'ils comportent des risques non identifiés dans le cadre de la collecte auprès des agents,
- ♦ les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...) ;
- ♦ les contrôles réglementaires par des organismes agréés ou des personnes qualifiées (ces contrôles ont-ils bien eu lieu ? les rapports font-ils apparaître des anomalies susceptibles de générer un risque ou d'accroître la probabilité de survenance d'un évènement dangereux ?) ;
- ♦ les études ergonomiques éventuellement réalisées ;
- ♦ tout type d'étude ou d'analyse initiée par le CHSCT.

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Une disposition du code du travail applicable à la fonction publique prévoit une obligation de prévention et de traçabilité de l'exposition à divers facteurs de pénibilité au travail. Dans ce cadre, la pénibilité professionnelle se caractérise par deux conditions cumulatives :

- une exposition à certains facteurs de risques (cf. ci-contre)
- d'une intensité, durée, et/ou fréquence susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur (article L.41213-1 du code du travail).

Le référentiel ministériel des risques professionnels comporte une présentation du dispositif de prévention et de traçabilité ainsi que des éléments permettant d'apprécier si une situation de travail entre dans le champ de la pénibilité.

Lorsque le dispositif sera mis en place, en présence d'une situation de pénibilité, l'assistant de prévention établira, en liaison avec le médecin de prévention, une fiche de prévention individuelle. Le médecin de prévention pourra, en tant que de besoin, solliciter le bureau santé et sécurité au travail (SG-DRH 3B) pour faire réaliser des mesures par un prestataire externe.

LES 10 FACTEURS DE PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

(article D 4121-5 du code du travail)

► Contraintes physiques marquées :

1. Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
2. Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
3. Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

► Environnement physique agressif :

4. Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
5. Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
6. Les températures extrêmes ;
7. Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

► Certains rythmes de travail :

8. Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L..3122-29 à L..3122-31 ;
9. Le travail en équipes successives alternantes
10. Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. Ce dernier facteur ne se rencontre pas dans les ministères économiques et financiers.



Une attention particulière sera apportée à l'intégration dans le DUERP des situations de travail entrant dans le champ de la pénibilité.

À partir du référentiel ministériel des risques professionnels qui fixe pour 6 des 9 facteurs de pénibilité les seuils d'exposition au-delà desquels il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures de prévention, l'assistant de prévention et le groupe de travail veillent à analyser ces situations et à procéder à leur cotation selon les principes ci-après :

- la cotation des situations d'exposition d'une intensité, d'une durée et/ou d'une fréquence susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des agents correspond à un dommage potentiel grave (G 3, incapacité permanente partielle) ;
- les dépassements de valeurs limites d'exposition (quand de telles valeurs existent) correspond à un dommage potentiel très grave (G 4).

Lorsque les fiches individuelles de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité seront mises en place, le groupe de travail pourra s'appuyer sur leur synthèse, effectuée dans le rapport annuel de médecine de prévention, pour compléter, en tant que de besoin, le recueil des risques en s'assurant que toutes les situations de pénibilité y sont bien retracées.

**Les principales notions
déjà décrites
dans les étapes précédentes**

- **Risque et situation d'exposition** (p. 23)
- **Pré-cotation des risques** (p. 25)
- **Critères de cotation des risques** (pp.25-26)
- **Niveaux de cotation des risques** (p. 26)

Il est nécessaire de conserver les versions du DUERP aux différentes étapes en procédant à une édition (au format pdf) avant le passage à l'étape suivante.

Les versions à conserver sont : DUERP en fin de recueil des risques, DUERP avec risques complétés, DUERP avec risques évalués, DUERP avec mesures de prévention revues par le groupe de travail, PAP élaboré en groupe de travail, DUERP et PAP transmis aux instances de dialogue social pour avis, DUERP et PAP finalisés.

L'association des agents à l'identification et à l'évaluation des risques est une étape centrale mais intermédiaire du processus d'évaluation des risques professionnels.

Elle permet d'obtenir une description des situations d'exposition et un ressenti des agents sur la cotation des risques mais elle doit être complétée par une analyse approfondie, préparée par l'assistant de prévention et débattue en groupe de travail.

Le groupe de travail doit compléter les risques collectés auprès des agents, procéder à une harmonisation assurant la cohérence d'ensemble du DUERP, évaluer les risques en réalisant leur cotation et, enfin, proposer des mesures de prévention.

Pour **valider les choix effectués** en groupe de travail, il est nécessaire soit de réaliser des relevés de décisions, soit d'acter les modifications intervenues (sur la base d'extractions des versions modifiées) ou de constater les désaccords.

✓ **Vérifier et harmoniser les risques recueillis**

Un travail de vérification des éléments collectés est réalisé pour s'assurer que les situations de travail décrites correspondent bien au risque auquel elles ont été rattachées.

Une attention particulière doit être portée aux éléments classés dans une catégorie « autres », qu'il s'agisse des risques ou des situations d'exposition. L'assistant de prévention et le groupe de travail vérifient que ces risques ou situations d'exposition classés dans une rubrique « autres » sont effectivement absents du référentiel ministériel. Si ces éléments peuvent être rattachés à un risque ou à une situation d'exposition du référentiel, les lignes de risque seront rectifiées en ce sens.

Les risques sont collectés auprès d'un nombre important de collectifs de travail pour figurer dans un même DUERP. Pour assurer la cohérence de ce dernier et avoir ensuite une meilleure vision des mesures de prévention à mettre en œuvre, il est utile de reformuler collectivement en groupe de travail, dans le champ libre dédié, la description de situations de travail identiques et de les rendre les plus complètes possibles. Le regroupement dans une même ligne de ces situations de travail identiques peut être envisagé. En revanche, des situations de travail différentes doivent impérativement être renseignées séparément dans des lignes distinctes.

Enfin, le groupe de travail étudie les mesures de prévention existantes identifiées dans le cadre du recueil des risques auprès des agents. Il les vérifie (est-ce bien une mesure de prévention ?), les complète (mesures non identifiées par les agents) et les harmonise (même dénomination dans le DUERP pour une même mesure de prévention), ce qui lui permettra, le cas échéant, de revoir, lors de la phase d'évaluation des risques, l'appréciation du critère « maîtrise du risque ».

✓ **Compléter les risques recueillis**

L'évaluation des risques est une responsabilité du chef de service (de l'employeur dans le secteur privé). La démarche participative de collecte des risques auprès des agents peut laisser de côté certains risques. Il importe donc de vérifier si les risques collectés doivent être complétés, en premier lieu dans le souci d'assurer la santé et la sécurité des agents et, en second lieu, parce que la démarche participative n'exonère par le chef de service de sa responsabilité d'évaluer tous les risques, qu'ils soient ou pas identifiés par les agents.

Le groupe de travail examine les mesures de prévention existantes issues du recueil des

risques et les compléter.

✓ Évaluer tous les risques identifiés

Une fois les risques complétés et harmonisés, le groupe de travail procède à la hiérarchisation des risques au travers de leur cotation sur les quatre critères retenus pour caractériser le niveau de risque.

L'analyse en groupe de travail des mesures de prévention existantes, tout particulièrement pour celles mises en œuvre l'année précédente, en étudiant leurs effets, permet non seulement d'identifier le niveau de maîtrise du risque en vue de sa cotation mais aussi d'évaluer les points forts et les faiblesses des mesures de prévention existantes afin de permettre leur amélioration continue, en évitant notamment d'inscrire dans le PAP de l'année à venir des mesures de prévention qui se sont révélées inefficaces ou peu efficaces les années précédentes.

L'évaluation des risques est une responsabilité du chef de service et il importe qu'il puisse s'appuyer dans cet exercice sur les éléments issus du recueil auprès des agents mais aussi sur l'assistant de prévention et le groupe de travail. En effet, le caractère très subjectif de la cotation des risques sur les échelles associées aux quatre critères nécessite un travail collectif et des échanges de points de vue.

La pré-cotation réalisée par les agents est un point de départ pour le groupe de travail qui doit la revoir de manière à ce que des situations d'exposition identiques soient cotées de la même manière au sein du DUERP **en substituant la vision collective du groupe de travail aux diverses appréciations individuelles des agents, subjectives et différentes pour chacun**. En outre, le groupe de travail peut s'appuyer sur l'assistant de prévention et les gestionnaires de site qui ont reçu des formations spécifiques. Il peut également consulter le médecin de prévention et/ou l'inspecteur santé et sécurité au travail, voire le pôle ergonomie).

Sans cette harmonisation de la cotation des risques, le DUERP resterait une collection de points de vue individuels. Or **l'objet du DUERP est d'établir, sous la responsabilité du chef de service, une hiérarchisation des risques sur laquelle s'appuyer pour construire le programme annuel de prévention des risques professionnels**.

✓ L'analyse des risques doit avoir été entièrement réalisée avant de passer à la recherche de mesure de prévention.

Si le groupe de travail procède ligne à ligne à l'analyse et à la recherche de mesures de prévention, il se prive d'une vue d'ensemble pourtant bien utile à plusieurs titres :

- ▶ finaliser l'évaluation et la cotation des risques permet de disposer de restitutions par risque et par situation d'exposition, mais aussi par site (bâtiment) et par service qui vont fournir des renseignements importants sur les risques et situations d'exposition les plus fréquents, les plus graves, etc.
- ▶ avoir procédé à l'analyse des mesures de prévention existantes donne la possibilité de retenir les mesures de prévention les plus efficaces pour une situation d'exposition donnée.

Cette démarche en deux temps (avec généralement au moins deux réunions du groupe de travail) permet d'identifier des axes d'action prioritaires sur lesquels le groupe de travail pourra approfondir ses réflexions et proposer des actions prioritaires dont la réalisation sera engagée dans l'année à venir et qui ont, à ce titre, vocation à figurer dans le PAP.

Cela n'interdit évidemment pas d'avoir ensuite une réflexion ligne à ligne pour rechercher des mesures de prévention pour des situations d'exposition moins fréquentes ou moins graves qui, pour certaines, pourront être également engagées dans l'année à venir et donc pourront aussi figurer dans le PAP.

Toutefois, le PAP, en raison de son caractère annuel, n'a pas vocation à reprendre toutes les lignes du DUERP et à positionner une mesure de prévention nouvelle pour chaque ligne de risque.

Mesures de prévention et niveaux de maîtrise du risque

Les mesures de prévention sont constituées des décisions et actions d'élimination, de réduction et de contrôle des risques.

Les **mesures de prévention** étant extrêmement variées, il n'est pas possible de toutes les lister dans un référentiel. Pour disposer de restitutions les concernant, les ministères économiques et financiers ont mis en place depuis 2007 une **typologie des mesures de prévention**.

Cette typologie des mesures de prévention repose sur les principes généraux de prévention fixés par le code du travail (cf. pages 8 et 33) et présente un lien avec l'appréciation du niveau de maîtrise du risque dans le cadre de la cotation des risques. Son renseignement permet de disposer de restitutions sur le type de mesures utilisées dans un PAP ou un ensemble de PAP.

► Les mesures de prévention organisationnelles

Elles permettent de supprimer les situations d'exposition ou de réduire sensiblement l'exposition. Agissant sur les risques à leur source, elles sont les premières mesures de prévention à rechercher. Elles portent notamment sur l'organisation du travail ou des processus de travail, sur la gestion des ressources humaines, sur le management ou encore sur les actions à mettre en œuvre en amont d'un changement. **Les mesures organisationnelles permettent la suppression ou une maîtrise globale du risque.**

► **Les mesures de prévention techniques** portent sur le choix, le remplacement, la modification des matériels, équipements, installations, produits...

- **Les mesures techniques collectives** peuvent contribuer à éviter l'exposition mais le plus souvent elles s'apparentent à des mesures de protection. Dans l'impossibilité de supprimer ou réduire significativement la situation d'exposition par des mesures organisationnelles, il est nécessaire d'organiser la protection des agents par des moyens collectifs (éloignement des personnes (par balisage, sens de circulation...), mise en place

d'obstacles (garde-corps, rambarde de sécurité...), atténuation d'une nuisance (insonorisation d'un local, aspiration de la poussière, ventilation...)]. Les mesures techniques collectives peuvent ainsi constituer en des aménagements spécifiques d'accès ou de circulation, des matériels mis à disposition d'un collectif de travail pour accomplir certaines tâches, l'entretien et le contrôle des matériels et des équipements de travail... **Les mesures techniques collectives permettent une maîtrise globale du risque.**

- **Les mesures techniques individuelles**, destinées uniquement à protéger l'agent, n'évitent pas la situation d'exposition mais permettent de l'affronter dans de meilleures conditions de sécurité ou, en cas de survenue d'un événement dangereux d'en limiter les conséquences en termes de dommages. Il s'agit des équipements de protection individuelle (EPI).

Le port d'un EPI ne peut être envisagé que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossible à mettre en œuvre.

Les EPI vont du casque aux chaussures de sécurité en passant par les lunettes, les gants, les masques ou les vêtements de protection. **Les EPI permettent une maîtrise modérée du risque**

► Mesures de prévention humaines

Elles comportent les actions de formation, et d'information, les consignes, notices d'instruction, fiches de poste, livrets d'accueil, la signalisation... Elles doivent toujours être envisagées mais, si elles constituent des mesures complémentaires à toutes les autres, elles ne sont jamais à elles seules suffisantes. **Utilisées seules, ce qui n'est pas souhaitable, elles correspondent à un risque peu maîtrisé.**

Ces différents moyens de prévention se combinent entre eux. Le niveau de maîtrise du risque s'apprécie à partir d'une vision d'ensemble des moyens de prévention mis en œuvre.

Les neuf principes généraux de prévention

Posés par l'article L.4121-2 du code du travail (cf. page 4) et applicables à la fonction publique en vertu du décret n°82-453 modifié, les neuf principes généraux de prévention constituent un guide pour étudier les différents types d'actions pouvant être mises en œuvre lorsqu'un risque professionnel est identifié.

L'idée est de supprimer le risque, à défaut, de supprimer l'exposition, sinon de limiter la dangerosité et la fréquence d'exposition et ce, avant d'opter pour des équipements de protection et de donner les consignes appropriées aux agents.

Ces principes montrent l'intérêt de croiser des solutions organisationnelles, techniques et humaines pour réduire les risques professionnels.

1. **Éviter les risques** : parfois difficile à mettre en œuvre sur les situations existantes, ce premier principe vise à intégrer la prévention et la sécurité dès la conception ; il s'agit d'anticiper les risques contenus dans les projets ou décisions de changement, notamment en matière de réorganisation ou de modification des équipements et matériels de travail.
2. **Évaluer les risques qui ne peuvent être évités** : comme il n'est pas possible d'éviter tous les risques, ce deuxième principe vient compléter le premier et oblige le chef de service à réaliser une évaluation des risques professionnels qu'il devra ensuite tenter de réduire en s'inspirant des principes 3 à 9.
3. **Combattre les risques à la source** : cette mesure concerne les risques évalués et considérés comme menaçant l'intégrité physique et mentale des agents ; la réduction des risques à la source est qualifiée de prévention primaire, l'action porte sur le risque, sur la situation dangereuse, et non sur les effets.
4. **Adapter le travail à l'homme** : inspiré par l'ergonomie, ce principe vise à intégrer ou réintégrer l'importance des caractéristiques physiologiques et cognitives de l'être humain dans les choix d'organisation du travail et d'équipements de travail.
5. **Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique** : ce principe conduit à suivre les évolutions techniques pour adopter des équipements et matériels plus sûrs.
6. **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux** : ce principe, dit de substitution, trouve tout particulièrement à s'appliquer pour les agents chimiques dangereux.
7. **Planifier la prévention** : le programme annuel de prévention formalise cette planification qui consiste, au regard de l'évaluation des risques dans le DUERP et du bilan général annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, à définir un plan d'actions assorti d'un calendrier et d'une estimation des coûts.
8. **Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle** : ce principe souligne que les mesures de protection collective sont plus efficaces que les mesures de protection individuelle.
9. **Donner les instructions appropriées aux agents** : en dernier lieu, mais de manière systématique, le chef de service ou ses représentants doivent donner des consignes aux agents qui doivent être appropriées aux risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur travail et à la capacité des intéressés à les mettre en œuvre.

✓ Proposer des mesures de prévention

Le référentiel ministériel des risques professionnels est un outil important pour le groupe de travail, afin de l'aider à identifier des mesures de prévention pertinentes à partir des exemples fournis qui peuvent alimenter la réflexion en complément de l'analyse des mesures de prévention existantes.

Les propositions de mesures de prévention, issues de la collecte auprès des agents et des ajouts résultant des travaux du groupe de travail, restent identifiées dans le DUERP. Une colonne supplémentaire retrace les propositions de mesures de prévention du groupe de travail. Ce sont les mesures de prévention du groupe de travail qui figureront ensuite dans le programme annuel de prévention.



L'application informatique comporte les champs requis et permet de transférer du DUERP vers le PAP les mesures de prévention identifiées par le groupe de travail.

Rechercher des mesures de prévention par risque et situation d'exposition

En donnant une vision agrégée soit par risque soit par situation d'exposition, des tableaux de bord (liste p. 35, notion p. 47), établis par l'assistant de prévention, permettent au groupe de travail de définir des mesures de prévention s'appliquant à une situation d'exposition donnée qui peut se rencontrer dans plusieurs sites, plusieurs unités de travail et/ou plusieurs services.

Les agents et cadres de proximité ne disposant pas de la vision d'ensemble du DUERP, l'établissement des mesures de prévention par risque et situation d'exposition ne peut se faire qu'au niveau de l'assistant de prévention et du groupe de travail.

Il est donc important de ne pas mener la réflexion sur les mesures de prévention ligne à ligne à partir du DUERP. Il est largement préférable de travailler par risque et situation d'exposition pour définir les mesures de prévention, ce qui facilite ensuite l'établissement du programme annuel de prévention puisque des situations d'exposition identiques sont regroupées autour des mêmes mesures de prévention.

Comme pour le DUERP, les situations d'exposition différentes devront figurer sur des lignes distinctes du PAP.

Partir des mesures de prévention les plus efficaces, en respectant les principes généraux de prévention

En application des principes de prévention figurant à l'article L.4121-2 du code du travail (cf. page 33), il convient de **rechercher en premier lieu des actions de suppression de la situation d'exposition** car ce sont les seules mesures pouvant garantir que le dysfonctionnement ne se produira pas ou ne se reproduira plus.

Si le risque ne peut être supprimé, il convient de rechercher des actions de réduction du risque qui agissent sur :

- la probabilité de survenue d'un événement dangereux (accident) en réduisant la probabilité qu'il se produise par des mesures de prévention organisationnelles et techniques collectives (par exemple la réduction de la hauteur de stockage) ou de réduction de l'exposition (moins fréquente, moins longue) ;
- la gravité des dommages pouvant résulter de l'événement dangereux en utilisant des mesures de protection, de préférence collectives et, à défaut, individuelles ;

Enfin, il convient de former le personnel, c'est d'ailleurs, une obligation réglementaire issue des articles R.4141-1 et R.4141-2 du code du travail, et de lui fournir des **consignes** mais en restant conscient de l'efficacité limitée de ce type de mesures utilisées seules. C'est en effet l'action conjuguée de diverses mesures de prévention et de protection qui permet d'être le plus efficace dans la réduction du niveau de risque (intolérable, substantiel, modéré, faible).

L'évaluation des mesures de prévention existantes, déjà évoquée supra permettra en outre

Les questions à se poser pour analyser les mesures de prévention existantes ou envisagées (par les agents ou en groupe de travail)

CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION :
Mesure conforme / non conforme à la réglementation. Mesures correspondant au cadre du travail dans lequel le chef de service a une obligation générale de sécurité / sortant de ce cadre.

CONTRAINTE POUR L'AGENT :
Mesure transparente ou facilitant le travail ou, à l'autre extrême, mesure inacceptable

COÛT : Mesure ne demandant pas de budgétisation importante / budgétisation importante

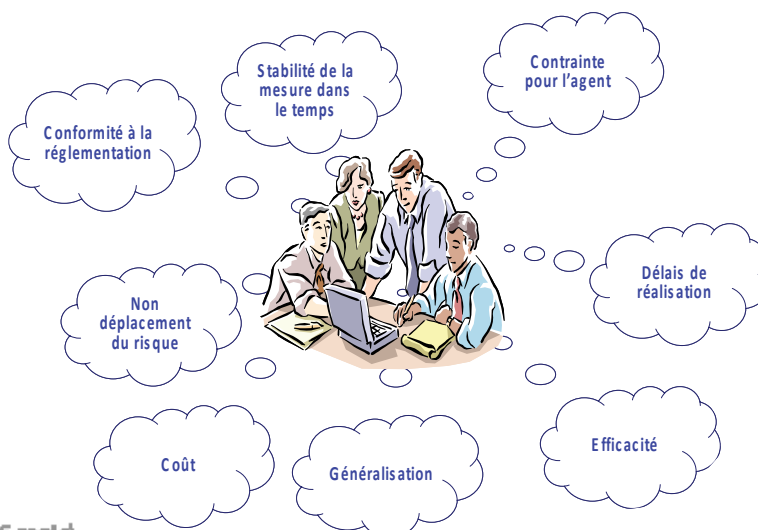
DÉLAI DE RÉALISATION : Application immédiate / à moyen ou long terme (> 6 mois)

EFFICACITÉ : Mesure supprimant le risque, à l'autre extrême, mesure n'agissant pas sur le risque

NON DÉPLACEMENT DU RISQUE : La mesure ne génère pas d'autres risques / entraîne de nouveaux risques

POSSIBILITÉ DE GÉNÉRALISER : Mesure généralisable / portant uniquement sur le point

STABILITÉ DANS LE TEMPS : Mesure à caractère permanent / à effet à court terme



✓ Préparer le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP ou PAPriPACT)

Une fois le DUERP harmonisé et complété sur la base des conclusions du groupe de travail, l'assistant de prévention et le groupe de travail préparent le programme annuel de prévention.

En complément des restitutions, divers tableaux de bord permettent au groupe de travail de disposer d'une vision du résultat de l'identification et de l'évaluation des risques par risque, par cotation de risque, par unité de travail, site ou service. Leur liste figure page 35.

Définir des priorités

Les priorités d'action résultent essentiellement de la cotation des risques, mais d'autres critères interviennent également qui sont illustrés dans le tableau ci-dessous à titre d'exemple :

Critères liés au risque	Critères liés à la mesure de prévention	Critères liés à des directives ou des contraintes particulières
Niveau de risque (A, B, C ou D) Nombre d'agents concernés Défaut de conformité réglementaire Etc.	Efficacité attendue (selon le type de mesure de prévention) Pérennité Coût Rapidité de mise en œuvre...	Priorités ministérielles/directionnelles Mise en conformité Budget Etc.



L'application informatique permet de sélectionner des lignes du DUERP pour les transférer dans le PAP. Cette sélection peut se faire ligne à ligne mais elle est plus rapide si des tris sont effectués pour sélectionner des groupes de lignes. Il est possible de procéder de manière itérative, par exemple en sélectionnant d'abord toutes les lignes correspondant à un risque ou à une situation d'exposition, puis en recommençant l'exercice pour un autre risque ou une autre situation d'exposition. Lorsque l'option est retenue de basculer des lignes du DUERP vers le PAP, la mesure de prévention qui est basculée dans le PAP est celle qui figure dans la colonne « mesures de prévention proposées par le GT » et non celle issue du recueil des risques. Si le groupe de travail souhaite reprendre à son compte la mesure de prévention issue du recueil, il convient donc de la copier dans la colonne réservée aux mesures de prévention du GT.

Diverses options sont possibles pour rendre le PAP plus lisible :

- ♦ regrouper les lignes de risques correspondant à une même mesure de prévention et à une même situation d'exposition sur une seule ligne, ce qui fait perdre de la finesse sur les sites, les services et/ou les unités de travail mais évite que le PAP comporte un trop grand nombre de lignes rendant sa lecture malaisée,
- ♦ si, pour une même mesure de prévention et une même situation d'exposition, les lignes correspondant à chaque site, chaque unité de travail et chaque service sont conservées, il convient d'harmoniser le libellé de la mesure de prévention afin d'être en mesure de réaliser des tris par mesure de prévention suivis d'édition (au format pdf) qui permettent de produire un dossier plus lisible.
- ♦ les tableaux de bord du PAP peuvent également être utilisés, mais ils supposent un référentiel normé et sont donc établis par catégorie de mesures de prévention (organisationnelles, techniques collectives ou individuelles, humaines) et non par mesure de prévention (ces dernières figurant dans un champ de saisie libre sans référentiel normé).

Il est souhaitable de faire figurer dans le programme annuel de prévention toutes les mesures décidées pour l'année à venir qui peuvent réduire les risques professionnels, y compris des actions programmées par le service qui peuvent avoir un effet en termes de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ainsi, la réfection de locaux mérite d'être mentionnée dans le PAP, y compris en l'absence dans le DUERP de risque intolérable ou substantiel pour ce site. Le regroupement de toutes les actions de nature à supprimer ou à réduire les risques dans le PAP donne de la visibilité à la direction, au CHSCT et aux agents. Il facilite également, l'année suivante, la mise à jour de l'évaluation des risques. Il conviendra toutefois d'assurer le lien avec le DUERP en le complétant avec les risques et situations d'exposition que ces mesures peuvent contribuer à prévenir.

Renseigner les différentes rubriques du programme annuel de prévention

► La mesure de prévention

Il convient de ne retenir que les mesures de prévention qui pourront être mises en œuvre dans l'année à venir ou, tout du moins, dont la mise en œuvre pourra débuter dans l'année à venir.

► Le type de mesure de prévention (organisationnelle, technique collective, technique individuelle, humaine)

Ces notions sont présentées page 28. La classification des mesures de prévention dans l'une ou l'autre des quatre grandes catégories figurant dans l'application sous forme de menu déroulant peut également s'appuyer sur les fiches du référentiel ministériel des risques professionnels.

► Le coût estimatif

Le retour d'expérience de la mise en œuvre du DUERP dans les ministères économiques et financiers depuis 2007 fait ressortir que, bien que prévue par les textes, cette rubrique n'était pas toujours renseignée. Au-delà de l'obligation réglementaire, il est utile de disposer du coût estimatif pour s'assurer de la possibilité effective de réaliser la mesure de prévention. Lorsque la mesure de prévention suppose l'intervention de prestataires ou des achats, son coût estimatif peut être identifié sur la base d'un devis (il en faudra trois au moment de passer commande, sauf si un marché existe déjà ou doit être passé).

Lorsque la réalisation de la mesure repose sur la mobilisation d'acteurs internes, une estimation, même si elle n'est pas très fine, du nombre de jours/homme nécessaires permet de vérifier la compatibilité avec les autres activités à réaliser. Cette estimation ne peut pas figurer dans la colonne du PAP dédié au coût estimatif (exprimé en euros) mais elle peut être renseignée dans la colonne « commentaires ». Cette précision permet de s'assurer de la faisabilité de l'action ou de procéder aux arbitrages nécessaires par rapport à d'autres activités.

► L'échéance de mise en œuvre

L'échéance de mise en œuvre de l'action est renseignée sous la forme d'une date dans l'application. Il n'est pas souhaitable d'indiquer systématiquement la date du 31 décembre pour toutes les mesures de prévention car cela revient à ne pas permettre un pilotage en cours d'année de la mise en œuvre des mesures et ne prend pas en compte les actions pluriannuelles : le PAP comporte les actions dont la réalisation doit commencer dans l'année et il est possible de prévoir une échéance postérieure au 31 décembre de l'année du PAP. D'une manière générale, il est préférable de fixer des échéances par trimestre (en renseignant la date de fin de trimestre), afin d'être en mesure d'identifier ce qui prend du retard et d'éviter de s'en rendre compte tardivement, lors de la réalisation du bilan de la mise en œuvre du PAP.

► Le service en charge de la réalisation de l'action de prévention

Il s'agit d'identifier le service responsable de la mise en œuvre de la mesure de prévention. Lorsque plusieurs services sont concernés par la réalisation d'une mesure de prévention, l'identification d'un service pilote, en charge de coordonner l'action des autres services impliqués, constitue une bonne pratique.



Dans l'application informatique, le service en charge de la réalisation de l'action de prévention est en champ libre. Cette notion ne doit pas être confondue avec celle de service utilisée dans le cadre du recueil des risques aux côtés des notions d'unité de travail et de site.

► Les autres rubriques du PAP



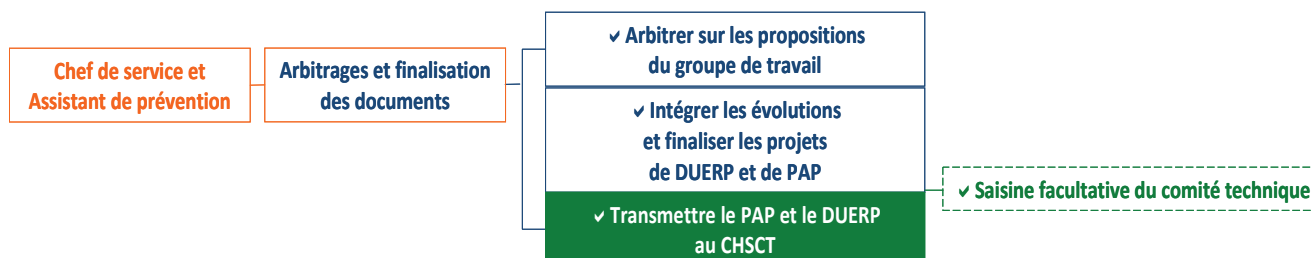
Les rubriques du PAP relatives aux sources de financement (directionnel ou sur crédits CHSCT) et celle relative à la réalisation des actions de prévention ne sont pas renseignées à cette étape mais à l'étape 7.

Une fois les mesures de prévention renseignées dans le PAP, leur hiérarchisation peut se fonder sur différents critères, par exemple :

- la cotation du risque (A, B, C ou D) ;
- le type de mesures de prévention (mesures organisationnelles, mesures techniques collectives, mesures techniques individuelles, mesures humaines) ; cette notion est définie page 32 ; cette colonne, obligatoirement renseignée, servira ensuite de base aux restitutions sur les mesures de préventions (cf. le paragraphe ci-dessus sur les tableaux de bord du PAP) et sera également très utile l'année suivante pour déterminer le niveau de maîtrise du risque en référence aux mesures de prévention existantes ;
- le nombre d'agents concernés ;
- les priorités d'actions du plan ministériel pluriannuel santé, sécurité et conditions de travail déclinées annuellement dans la note d'orientations ministérielles ;
- etc.

Étape 4

Les arbitrages et la finalisation du DUERP et du programme annuel de prévention



Le chef de service conserve la responsabilité pleine et entière de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels.

Il lui revient donc d'intervenir en validation à au moins deux reprises :

- ♦ avant la transmission pour avis aux instances de dialogue social des projets de DUERP et de PAP
- ♦ après leur examen en CHSCT, sur la version définitive du DUERP et du PAP.

✓ L'arbitrage sur les propositions du groupe du travail

Le groupe de travail est réuni autour du chef de service et dans la plupart des cas, les propositions du groupe de travail retracent une position acceptée par tous les participants. Dans l'hypothèse d'un désaccord, il revient au chef de service d'arbitrer entre les positions divergentes.

✓ La validation du DUERP et PAP avant leur transmission aux instances de dialogue social



Le DUERP et le PAP ne sont définitivement validés par le chef de service qu'à l'issue de la concertation en CHSCT afin de permettre l'éventuelle prise en compte des observations formulées lors des débats et de l'avis rendu par l'instance.



Dans l'application informatique, la validation se traduit par la clôture simultanée du DUERP et du PAP qu'il n'est plus possible de modifier, à l'exception des rubriques relatives au financement et de celle permettant d'assurer le suivi de la mise en œuvre du PAP. La clôture dans l'application doit donc intervenir à l'étape 6 pour laisser au chef de service la faculté d'intégrer un ordre de priorisation ou des mesures de prévention complémentaires proposées par le CHSCT.

✓ La saisine des instances de dialogue social

Sur un plan réglementaire, le DUERP et le PAP sont transmis au CHSCT qui rend un avis sur le PAP. Les documents finalisés sont ensuite transmis, accompagnés de l'avis du CHSCT, au comité technique compétent.

Il arrive que le chef de service, compte tenu notamment du caractère inter-directionnel de nombreux CHSCT, saisisse le comité technique avant de transmettre le DUERP et le PAP pour avis au CHSCT.

Dans l'hypothèse où le chef de service recourt à cette faculté, le DUERP et le PAP sont susceptibles d'être modifiés, pour prendre en compte, les éléments issus du débat en comité technique, avant leur transmission au CHSCT.

✓ La transmission au CHSCT

La transmission des projets de DUERP et de PAP aux instances de dialogue social est accompagnée des différents tableaux de bord qui fournissent une vision à la fois plus fine et plus synthétique des résultats de l'évaluation des risques. Les tableaux de bord synthétiques des années précédentes étant conservés dans l'application informatique, des comparaisons sont possibles.



Pour assurer la traçabilité des différentes étapes de réalisation du DUERP et du PAP, les éditions (au format pdf) réalisées par l'assistant de prévention pour transmission aux différentes instances sont archivées par ses soins.

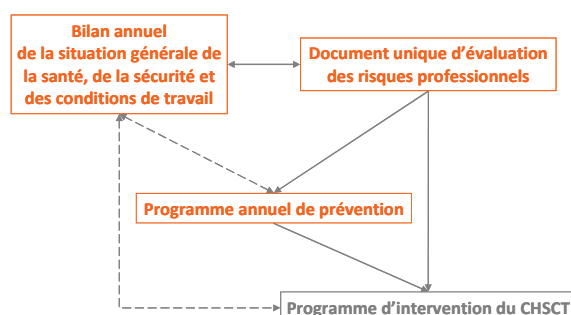
Tableaux de bord pouvant accompagner la transmission aux instances de dialogue social des projets de DUERP et de PAP

Risques	Répartition par cotation et par risque
	Nombre de sites et de services concernés par risque
	Nombre d'agents exposés par risque
	Nombre de risques par unité de travail
	Répartition par service et par risque
	Nombre de mesures de prévention par type et par risque
Cotation du risque	Répartition par cotation du nombre d'agents exposés et du nombre de risques à traiter
	Répartition par cotation en pourcentage du nombre d'agents exposés et du nombre de risques à traiter
	Nombre d'agents exposés par risque et par cotation
Unité de travail	Répartition par unités de travail du nombre de sites, nombre d'agents exposés et nombre de risques
Site	Nombre d'agents exposés par site et par risque
	Répartition par risque et entre cotations par service pour un site donné
Service	Nombre d'agents exposés par service, par site et par risque
	Nombre d'agents exposés par service, par site et par risque
Type de mesures de prévention	Nombre de mesures de prévention par type de mesures de prévention, par site et par service
	Nombre de types de mesures de prévention par site
Synthèse	Synthèse liée à la ventilation des risques par cotation, unité de travail, et type de mesures de prévention (et comportant le nombre d'agents concernés)

D'autres tableaux de bord accompagnent le bilan de la mise en œuvre du PAP (cf. page 45).

Étape 5

L'examen en CHSCT du bilan SSCT, du DUERP et du PAP



Article 61 du décret n°82-453 modifié

Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le **bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail** du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;

2° Un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article 62 du décret n°82-453 modifié

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

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

■ Le bilan annuel SSCT

Introduit par la révision en 2011 du décret n°82-453, le bilan annuel SSCT donne une image de la situation d'une direction locale au regard de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (nombre d'accidents, de maladies professionnelles durée et aménagement du travail, synthèse des registres, des rapports présentés en CHSCT...).

Il retrace aussi les actions réalisées dans le cadre de la politique de prévention locale (bilan des mesures de prévention) et analyse les faits marquants intervenus au cours de l'année (signalement, droit de retrait...).

Enfin, il rend compte de l'activité des acteurs préventeurs et du CHSCT (nombre de visites, nombre de réunions...).

Ce bilan annuel regroupe un ensemble d'éléments très utiles à l'évaluation des risques, que ce soit pour alimenter le document unique (identification de nouveaux risques, modification de la cotation des risques) ou pour contribuer à la définition de priorités d'action dans le cadre du programme annuel de performance.

Une bonne articulation de la réalisation du bilan annuel SSCT avec la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels est donc nécessaire. C'est la raison pour laquelle le CHSCT ministériel a validé le calendrier ci-après.

Le calendrier général de l'évaluation des risques professionnels

Calendrier	Exemple avec 2013 comme année n
Bilan annuel n-1 Réalisé au 1 ^{er} semestre de l'année n Avis du CHSCT à l'automne n	Bilan annuel 2012 réalisé au 1 ^{er} semestre de l'année 2013 Avis du CHSCT à l'automne 2013
DUERP n Actualisation à l'automne n Transmis au CHSCT avec le PAP	DUERP 2013 réalisé à l'automne 2013
PAP n+1 réalisé avant la fin de l'année n Avis du CHSCT au 1 ^{er} trimestre n+1	PAP 2014 réalisé avant la fin 2013 Avis du CHSCT au 1 ^{er} trimestre 2014
Clôture de la campagne ministérielle le 30 juin n+1	Clôture de la campagne ministérielle le 30 juin 2014
Programme d'intervention du CHSCT Réalisé en faisant le lien avec les PAP Examen en CHSCT en avril mai n+1	Programme d'intervention 2014 du CHSCT réalisé en faisant le lien avec les PAP 2014 Examen en CHSCT en avril-mai 2014

En administration centrale, compte tenu du nombre élevé de DUERP-PAP à examiner par le CHSCT-C, le calendrier peut, selon les directions, différer de ce calendrier général.

Le programme annuel ne doit pas être signé par le chef de service avant l'examen en CHSCT. Après signature, le PAP n'est en effet plus modifiable dans l'application informatique alors que le CHSCT peut proposer un ordre de priorisation ou des mesures de prévention complémentaires que le chef de service a la faculté d'intégrer dans le programme annuel de prévention avant de le signer.

L'avis du CHSCT sur le bilan annuel de la situation générale SSCT

Le bilan annuel SSCT est le reflet des événements survenus au cours de l'année précédente. Il permet aux représentants des personnels d'analyser les événements significatifs intervenus en matière SSCT (accidents, maladies, dangers graves et imminents, projets importants mis en œuvre...) et de porter un regard sur la mise en œuvre du programme annuel de prévention de l'année écoulée (état de la réalisation des actions programmées, part des financements directionnel et CHSCT...).

Les représentants des personnels donnent **un avis motivé** sur ce bilan qui devra être communiqué au CT.

Cet avis prend la forme d'une résolution dont l'adoption, à la majorité des représentants des personnels titulaires, permet d'exprimer le point de vue collectif du CHSCT sur la politique de prévention de la direction. Un simple vote « pour » ou « contre » n'aurait en effet pas grand sens sur de tels documents.

Afin de pouvoir tirer les enseignements de ce bilan dans le cadre du DUERP et du PAP, il est important qu'il soit disponible lorsque se tiennent les réunions du groupe de travail sur le DUERP et le PAP.

■ Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP ou PAPRiPACT)

Partant de l'avis formulé sur le dernier bilan annuel SSCT, l'analyse du CHSCT va prendre appui sur le DUERP qui aura également été communiqué aux représentants des personnels. Cette transmission s'accompagne des tableaux de bord fournis par l'outil informatique ministériel DUERPAP qui permettent aux représentants des personnels, en complément des restitutions (cf. page 47) d'avoir une vision à la fois plus fine et plus synthétique de l'évaluation des risques professionnels.

Les agrégations fournies par l'outil permettront en effet de sortir d'une analyse ligne à ligne du DUERP.

Ces tableaux de bord sont disponibles par risque (par exemple : nombre d'agents exposés par type de risque, nombre de risques résolus ou restants...), par cotation (par exemple : nombre d'agents exposés par risque et par cotation...), par unité de travail, par sites et par service (par exemple : nombre d'agents exposés par risque et par U.T. mais aussi par site, par service ...), par type de mesures de prévention (par exemple : nombre de mesure par type et par service, par site...).

L'avis du CHSCT sur le programme annuel de prévention

Avec ces éclairages, le CHSCT peut examiner de manière plus approfondie le programme annuel de prévention. Il peut notamment porter un regard sur la nature des mesures de prévention proposées (mesures organisationnelles, techniques collectives ou individuelles, humaines) et sur leurs délais de mise en œuvre. Le CHSCT peut aussi s'interroger sur la mise en œuvre locale des actions prioritaires du plan ministériel, s'assurer de la couverture des risques liés aux bâtiments (contrôles et vérifications réglementaires)...

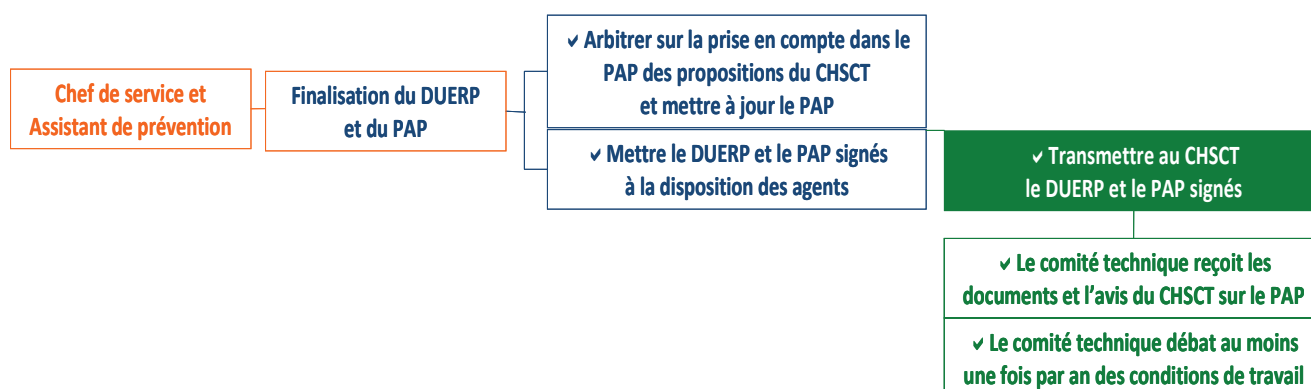
Cette analyse d'ensemble pourra conduire le CHSCT à proposer, comme le prévoit l'article 62 du décret n°82-453, d'autres mesures de prévention ou un ordre de priorité différent de celui initialement retenu par le chef de service.

A l'issue de l'examen du programme annuel de prévention, le CHSCT donne, comme pour le bilan annuel SSCT, **un avis motivé sous la forme d'une résolution soumise au vote** qui peut reprendre, s'il y a lieu, les propositions formulées par le CHSCT.

Cet avis sera transmis au comité technique compétent (cf. étape suivante).

Étape 6

La finalisation du DUERP et du PAP après leur examen en CHSCT



✓ Arbitrer sur la prise en compte des propositions du CHSCT et, le cas échéant, mettre à jour le PAP

Le chef de service est le seul à engager sa responsabilité sur le DUERP et le PAP qu'il va signer.

Il lui appartient de décider du contenu du DUERP ainsi que de la hiérarchisation et de la priorisation des mesures de prévention qui figurent dans le PAP.

Il peut à l'issue des débats en CHSCT prendre en compte la totalité ou certaines des mesures de prévention proposées par les représentants des personnels ou encore modifier la priorisation qu'il avait initialement présentée.

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



Une fois le DUERP et le PAP signés par le chef de service, l'assistant de prévention peut les valider dans l'application informatique en clôturant simultanément le DUERP et le PAP qu'il n'est plus possible ensuite de modifier, à l'exception des rubriques permettant d'assurer le suivi de la mise en œuvre du PAP et de celles relatives aux financements (CHSCT ou directionnel).

✓ Mettre le DUERP et le PAP à la disposition des agents et des autres acteurs prévus par les textes

Outre la transmission au CHSCT du DUERP et du PAP finalisés et signés par le chef de service, accompagnés des tableaux de bord mis à jour, le chef de service organise la publicité de ces documents qui sont accessibles à l'ensemble des agents.

Une mise en ligne sera également effectuée sur l'intranet ministériel « Alizé » qui est accessible aux agents de toutes les directions. Cela permettra aux représentants des personnels des CHSCT interdirectionnels et aux acteurs de prévention d'avoir accès à l'ensemble des DUERP et des PAP de leur périmètre sans être limités par les accès réduits aux intranets directionnels.

La publicité des documents et les conditions et modalités d'accès

■ La publicité

L'article R-4121-4 du code du travail a entendu que le document soit accessible à une pluralité de personnes. Il doit être tenu à la disposition des agents, des représentants des personnels en CHSCT et en CT, des médecins de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail qui doivent pouvoir se faire présenter le document lors de leurs inspections

■ Les modalités d'accès

Les modalités d'accès au document doivent être affichées sur les lieux de travail.

A partir de 2014 (à l'issue de la première campagne ministérielle dans la nouvelle application), le DUERP et le PAP accompagnés de l'avis émis par le CHSCT sont accessibles directement sur l'intranet ministériel Alizé, sous la rubrique santé et sécurité au travail accessible via l'onglet ressources humaines. Ces documents sont ainsi visibles par tous les agents des ministères économiques et financiers.



Étape 7

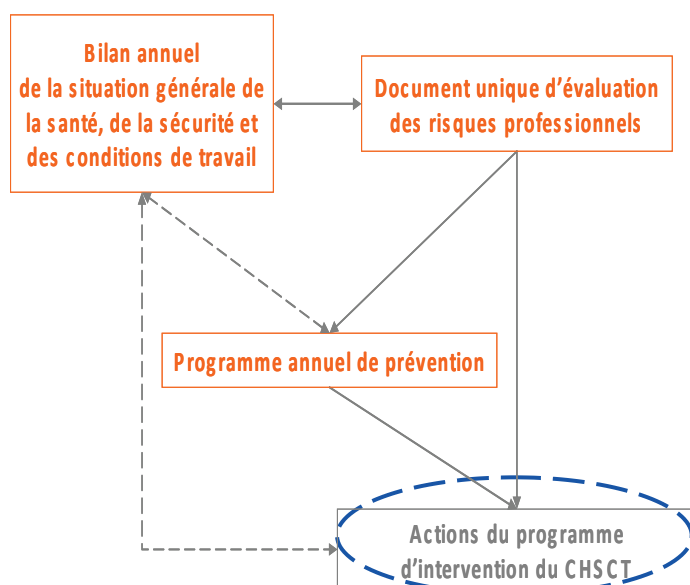
La prise en compte, dans le programme d'intervention du CHSCT, de la démarche d'évaluation et de prévention des risques



✓ Se prononcer sur les actions financées sur crédits CHSCT en prenant en compte les programmes annuels de prévention

L'examen des PAP des directions ou services relevant du périmètre du CHSCT doit désormais intervenir le plus tôt possible dans l'année, et avant l'examen des actions à financer dans l'année sur crédits CHSCT, afin de contribuer au financement d'actions de prévention figurant dans les PAP, dans le respect des principes d'exemplarité, de complémentarité et d'urgence.

L'examen en CHSCT des actions à financer est donc postérieur à la présentation des programmes annuels de prévention.



La répartition des crédits peut ainsi prendre en compte les résultats de l'évaluation des risques et du dialogue social intervenu sur les mesures de prévention programmées. Cette répartition des crédits, combinée aux actions décidées en CHSCT qui ne nécessitent pas de financement, constitue le programme d'intervention du CHSCT qui peut être complété ou ajusté en cours d'année. L'avis du CHSCT est requis pour chaque action à financer.

L'application informatique ministérielle permet d'ailleurs, pour chaque mesure de prévention, d'indiquer, outre le coût estimé de la mesure, les montants financés sur crédits directionnels ou sur crédits CHSCT.

Cette évolution entraîne des conséquences sur le calendrier de travail des CHSCT (cf. schéma de présentation du nouveau calendrier page 36).

Financement directionnel et financement CHSCT

Ces nouvelles rubriques permettent de retracer dans le PAP les financements directionnels ainsi que les financements obtenus sur crédits CHSCT.



Elles sont mises à jour dans l'application DUERPAP postérieurement à l'examen en CHSCT du PAP, une fois le programme d'intervention du CHSCT adopté, et tout au long de l'année, en fonction des financements effectivement intervenus.

L'introduction de ces nouvelles rubriques permet de produire pour le bilan annuel SSCT plusieurs **tableaux de bord** (par PAP ou pour un ensemble de PAP : direction générale, ministère...).

Étape 8

Le suivi et le bilan du PAP



La mise en œuvre effective des mesures figurant dans le programme annuel de prévention vise en premier lieu à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail mais elle interfère aussi avec la mobilisation des différents acteurs de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels, au premier rang desquels figurent les agents.

En effet, si les agents ont le sentiment que l'évaluation des risques et l'élaboration du programme de prévention n'ont eu aucune suite, leur participation au recueil des risques diminuera.

Il est donc important de se mettre en situation de réaliser le suivi de la mise en œuvre du PAP en terme de pilotage des actions programmées puis d'en dresser le bilan final avant d'initier la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques et de la programmation des actions de prévention.

Ce bilan de réalisation du PAP et, le cas échéant, les motifs de non réalisation de certaines actions programmées sont insérés dans le rapport annuel dressant le bilan de la situation générale SSCT prévu à l'article 62 du décret n°82453 modifié (cf. encart page 36) qui est soumis à l'avis du CHSCT.

Donner de la visibilité aux réalisations, en communiquant en direction des agents sur le bilan de la mise en œuvre du PAP, est une bonne pratique qui permet de maintenir ou de développer l'intérêt des agents pour la démarche.

✓ Les outils du suivi et du bilan de la mise en œuvre du PAP

Le suivi de la mise en œuvre du PAP et son bilan reposent sur des outils permettant de :

- suivre l'état d'avancement (avec trois possibilités : non réalisé, en cours de réalisation et réalisé),
- présenter une synthèse de la réalisation des actions et de leurs modalités de financement.

Les tableaux de bord synthétiques des années précédentes étant conservés dans l'application informatique, des comparaisons sont possibles.



L'application informatique DUERPAP permet un suivi général par mesure de prévention et situation d'exposition. Le suivi de la mise en œuvre du PAP doit néanmoins être complété par des tableaux de bord directionnels assurant un suivi plus fin par site, service et unités de travail.

Tableaux de bord accompagnant le bilan du PAP

(en complément de ceux adressés lors de la présentation du PAP, cf. page 35)

Financement	Répartition des financements (crédits directionnels et crédits CHSCT) par risque et par niveau de risque
	Répartition des financements par type de mesure de prévention et niveau de risque
	Répartition des financements par unité de travail
Synthèse	Synthèse sur le degré d'avancement des actions figurant dans le PAP

La mise à jour de l'évaluation des risques

✓ La démarche de prévention est un processus dynamique

La démarche de prévention reposant sur l'évaluation des risques est un processus continu, afin d'observer les modifications des risques et de l'exposition des agents dans le temps, qui peut s'illustrer dans le schéma ci-après :



✓ Quand le DUERP doit-il être mis à jour ?

La réglementation prend en compte le caractère dynamique du processus d'évaluation et de prévention des risques professionnels en prévoyant que le DUERP est mis à jour :

- ♦ annuellement,
- ♦ mais aussi lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail
- ♦ et lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie (évolution des connaissances scientifiques, survenue d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, évolution de la réglementation...).

La mise à jour au moins annuelle de l'évaluation des risques permet de prendre en compte les changements intervenus, y compris les mesures de prévention mises en place depuis le dernier exercice de réalisation du DUERP et du PAP. En effet, ces mesures de prévention ont modifié l'organisation du travail, les équipements et matières ou encore l'environnement des postes de travail. La mise à jour du DUERP est aussi l'occasion de réévaluer les risques ayant fait l'objet de mesures de prévention dans le dernier programme annuel de prévention.

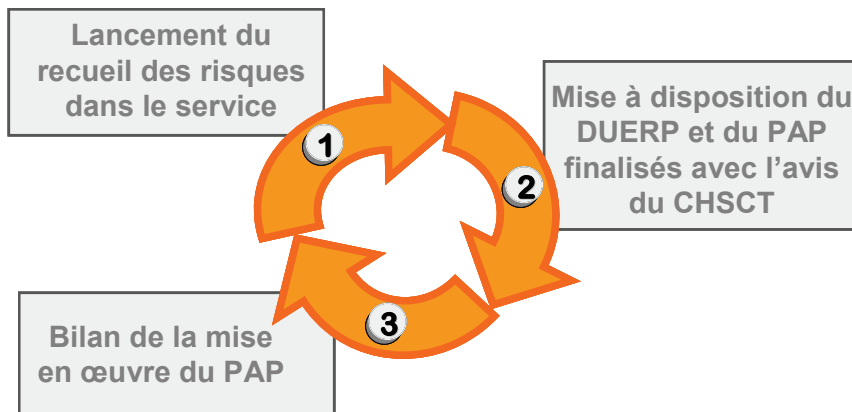


Le DUERP et le PAP de l'année précédente restent consultables dans l'application. Les tableaux de bord synthétiques des années précédentes restent également consultables dans l'application. Par ailleurs, le DUERP de l'année précédente est dupliqué dans l'application DUERPAP pour servir de base à son actualisation.

Les principaux points de communication vers les agents

✓ Lancement du recueil des risques dans le service

Il s'agit d'informer les agents du lancement de la phase du recueil des risques en les incitant à participer (cf. les encarts des pages 10 et 22). La communication pourra utilement indiquer les dates de début et de fin de recueil des risques qui auront été retenues au niveau local.



✓ Mise à disposition du DUERP et du PAP finalisés avec l'avis du CHSCT

Cette communication est une obligation réglementaire. Elle peut être l'occasion, notamment, de valoriser la démarche suivie, d'explicitier les raisons qui ont conduit à retenir les mesures de prévention qui figurent dans le PAP et d'évoquer les observations du CHSCT qui ont été retenues par l'administration.

✓ Bilan de la mise en œuvre du PAP

Il est essentiel de communiquer sur le bilan du précédent PAP avant le lancement de la campagne d'actualisation du DUERP pour rendre compte des actions réalisées et pour marquer l'utilité et l'intérêt de participer à la nouvelle campagne de recueil des risques.

Tableaux de bord et restitutions

✓ Tableaux de bord

Ces documents fournissent une vision synthétique des risques, de leur cotation, des unités de travail, des sites, services, types de mesures de prévention, répartition des financements, ainsi que des synthèses (ventilation des risques par cotation, unité de travail, nombre d'agents concernés et types de mesures de prévention ; degré d'avancement de la réalisation du PAP). Les listes des tableaux de bord pour le DUERP et le PAP figurent pages 39 et 45. Les tableaux de bord par DUERP peuvent être produits par les assistants de prévention, à tout moment pour éclairer le groupe de travail et le CHSCT. En revanche, les tableaux de bord agrégés par CHSCT, par direction ou pour l'ensemble du ministère ont vocation à être produits (par les administrateurs directionnels ou ministériels) après la clôture de la campagne ministérielle, lorsque les DUERP et les PAP sont tous clos.

✓ Restitutions

Le terme de restitutions renvoie aux différentes éditions du DUERP et du PAP que l'assistant de prévention peut produire en réalisant des tris et/ou en utilisant des filtres dans l'application. A la différence des tableaux de bord, l'ensemble des lignes concernées figurent dans les restitutions qui interviennent donc, pour les réunions du groupe de travail et pour la transmission du DUERP et du PAP au CHSCT, en complément de la vision synthétique fournie par les tableaux de bord.

Les responsabilités en l'absence d'évaluation des risques

La circulaire DGAFP B9n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 rappelant les obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels évoque, notamment, dans les extraits ci-après les conséquences de l'absence du document unique en termes de responsabilité juridique.

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 Cassation^[4] 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 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'employeur^[2].

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 dégagant 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 Bernard^[3] 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.

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 généraux^[4]

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 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 délégué**^[5]**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. 10oct. 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 nécessaires ^[6]».

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 susmentionné.

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 délégataire, responsables de la mise en œuvre de 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.

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.

^[1] 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. 2002.

^[2] CAA de Douai n° 03DA00327 du 15 mars 2005 et CAA de Versailles, n° 06VE01148 du 19 novembre 2007).

^[3] CE section, n°193335 et n°214065 du 15 décembre 2000.

^[4] Eléments issus du rapport « Eléments pour une politique des conditions de travail au ministère des affaires sociales » de Jeanne-Marie Pallier-Duplat.

^[5] 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 délégataire.

Les textes de référence

- Directive européenne du 12 juin 1989
- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 (prévention des risques professionnels)
- Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 création du document unique
- Circulaire d'application n°2002 / 6 de la Direction des Relations du Travail du 18 avril 2002
- Décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 : information et formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité
- Circulaire fonction publique du 18 mai 2010 (cf. extraits p.48 et suivantes).

Les outils de l'évaluation et de la prévention des risques

En complément du présent guide méthodologique, d'autres outils sont disponibles :

- la fiche de présentation de la démarche aux agents,
- la grille d'aide à l'identification des situations d'exposition (pour les agents),
- le référentiel ministériel des risques,
- La fiche de synthèse du recueil des risques (pour les cadres de proximité).

Ils sont disponibles sur l'intranet des ministères économiques et financiers dans :

[Alizé/Ressources humaines/ Santé sécurité et conditions de travail/Les risques professionnels](#)

Le dispositif de formation

Un dispositif de formation a été mis en place pour accompagner les acteurs sur l'évolution de la démarche et le nouvel outil informatique.

Des actions de formation et de sensibilisation sont organisées au niveau local entre juin et septembre 2013 :

- la formation des 350 assistants de prévention à la nouvelle démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels : d'une durée de 2 jours, cette formation, animée par les Inspecteurs en santé et sécurité au travail, a pour objectif l'appropriation des éléments de doctrine, en lien avec la nouvelle application informatique, en vue d'être en mesure d'une part, de réaliser le DUERP et le PAP et, d'autre part, de sensibiliser les cadres de proximité qui effectuent le recueil des risques en y associant les agents ;
- la sensibilisation des 11 000 cadres de proximité : d'une durée de 0,5 jour, dispensée par les assistants de prévention, cette sensibilisation comporte la présentation des notions, en lien avec l'application informatique, permettant la mise en œuvre de l'étape 2 de la démarche d'évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation du recueil des risques avec l'actualisation et une première analyse des risques ;
- la formation en ligne à l'outil informatique : mise à la disposition des assistants de prévention et des cadres de proximité, elle est accessible par profil, et vise à leur permettre de s'approprier le fonctionnement de l'application informatique à partir de leur poste de travail et en fonction des dates de réalisation de leur DUERP et de leur PAP ;
- une base école permet aux assistants de prévention de réaliser des mises en pratique concrètes.

Les modules de formation en ligne et la base école sont accessibles via ALIZE dans la rubrique « Santé, sécurité et conditions de travail », « Les risques professionnels ». « Formation à l'outil informatique DUERPAP ».

A terme, une offre de formation continue succédera à ce dispositif initial.