

### L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE DU DUERP

La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une obligation, pour l'employeur, inscrite dans le Code du Travail. Cette mesure s'applique à toutes les structures employant des salariés, sans seuils d'effectifs minimaux.

**Le DUERP n'est que la formalisation, une fois par an au minimum, de ce qui est fait dans le cadre général de l'obligation de l'employeur.** C'est un moyen de « tracer » ce qui est fait, ce n'est pas une obligation « supplémentaire ».

Cette obligation comporte en fait deux volets :

- ▶ L'employeur doit rassembler dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels, et tenir ce document à jour au minimum une fois par an (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail).
- ▶ L'employeur a le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (article L.4141-1 du Code du Travail).

La circulaire N°6 DRT du 18/04/02<sup>1</sup> précise le cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques.

**La forme du DUERP :** document unique, sans précision de forme.

**Le contenu du DUERP :**

- ▶ « inventaire » des risques, c'est-à-dire des « conditions d'exposition des travailleurs à des dangers »,
- ▶ transcription de cet inventaire par unité de travail, c'est-à-dire des regroupements de différents postes de travail présentant les mêmes caractéristiques.

**La méthode :**

- ▶ liaison avec les représentants du personnel, association des acteurs internes,
- ▶ processus dynamique qui s'inscrit dans le temps,
- ▶ évaluation « globale et exhaustive »,
- ▶ analyse du travail réel...

**L'obligation de réalisation du DUERP** est donc une obligation de témoigner, de justifier de ce qui est réalisé en matière de prévention des risques professionnels.

Il s'agit d'un important travail de rédaction, de formalisation, qui s'appuie sur ce qui est concrètement réalisé. Les résultats des actions menées en matière de prévention des risques professionnels seront consignés dans le DUERP. Celui-ci peut être très synthétique, et renvoyer à des documents plus détaillés en annexe (synthèses d'entretiens, réponses à un questionnaire, analyse de postes, analyse de situations problèmes, etc.).

L'obligation de réaliser le DUERP peut être un **point d'appui** pour la mise en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels, si celles-ci ne sont pas encore initiées.

### LA MISE EN FORME DU DUERP

Il n'y a **aucune obligation de forme pour le DUERP**, à part celle qui consiste à définir des unités d'exposition aux risques cohérentes (par exemple, tous les salariés sont exposés aux risques liés au bâtiment, mais seule l'équipe d'animation est exposée aux risques identifiés pour les relations avec les usagers dans le cadre des activités).

Nous proposons au verso de cette fiche une grille pour la réalisation du DUERP.

Le **plan d'action** résulte des démarches d'évaluation des risques mises en œuvre. Comme le DUERP, il en est la formalisation par écrit, à des fins de traçabilité. Lors de la mise en place d'une action ponctuelle, par exemple la réunion d'un groupe de travail pour imaginer les solutions face à une situation de conflit récurrente avec un usager, la mise en place des actions n'attend pas que le plan d'action soit défini.

<sup>1</sup>. <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05062002/A0100004.htm>

**UNE PROPOSITION DE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS « TYPE »**

Nous proposons ici un exemple de tableau permettant la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il n'y a aucune obligation quant à la forme du DUERP. Celui-ci peut être réalisé sur un tableur, sur ordinateur, ou sur un cahier, de façon manuscrite. Il doit être tenu à disposition des salariés.

Unité de travail	Risques professionnels identifiés	Modalités d'exposition Situations de travail	Estimation de l'importance du risque	Mesures de prévention déjà en place	Plan d'actions	Nombre de salariés concernés	Réalisations
Salariés en charge des activités en direction du public et des usagers	Risques liés à l'activité : ▶ risques d'accidents, de chutes, de blessures, ▶ risques liés à la fatigue dans le cadre de périodes d'activité intense exceptionnelles...	Inscrire ici des éléments synthétiques décrivant les situations de travail dans lesquelles les salariés peuvent être exposés aux risques identifiés	Dans cette colonne, il est possible d'identifier par exemple simplement deux niveaux de risques : ▶ faible ▶ important  Cette évaluation peut se faire à partir d'un échange avec les délégués du personnel, s'ils existent, ou les salariés concernés.	Inscrire ici les actions déjà mises en place qui contribuent à la prévention des risques identifiés.	Indiquer ici les actions décidées à la suite de la rédaction du DUERP, en précisant le responsable de l'action et le délai prévu pour sa mise en oeuvre.		
	Risques liés aux locaux et au matériel (état, contrôles et entretien)						
	Risques liés à la manutention de matériel						
	Risques liés au transport d'usagers et aux déplacements						
	Risques de tensions internes						
	Risques liés aux tensions avec les usagers et l'environnement						
	Risques liés aux locaux (état et entretien)						
Salariés administratifs et de direction	Risques liés à la charge de travail et aux horaires						
	Risques de tensions internes						
	Risques liés à des tensions avec les usagers						
	Risques liés aux trajets et déplacements						
	Risques liés au travail sur écran						

**Une précision quant à la colonne « Estimation de l'importance du risque » :** la cotation n'est pas une obligation dans le cadre de la réalisation du DUERP. Elle ne constitue, si elle est utilisée, qu'un moyen d'aide à la décision. C'est pourquoi une simple cotation « risque faible / risque important » peut suffire.