

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DU)

UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR



**FAITES
VALOIR
VOS DROITS !**

De quoi on vous parle ici ?

- Le DU, kesako ?
- Mode d'emploi
- Pour aller plus loin
- Le DU : témoignages
- Pourquoi s'en emparer ?

LE DU, KESAKO ?

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Définition

Le DU relève de la responsabilité de l'employeur et doit lister les risques professionnels encourus par les travailleur-euse-s ainsi que les actions de prévention et de protection qui en découlent.

Il est obligatoire dans la FPT depuis 2001 mais sa mise en œuvre par nos employeurs est si poussive, qu'il a fallu un rappel par une circulaire en 2013 : **Circulaire n° RDEB131079C du 28 mai 2013**.

C'est un document qui peut se présenter sous une forme papier ou dématérialisée. L'article R 4121-2 du code du travail impose une mise à jour au moins annuelle et en cas de changement important dans les méthodes de travail ou d'accident grave.



IMPORTANT : Le non-respect de l'obligation d'évaluation des risques professionnels constitue une faute pour l'employeur public.

Nous revendiquons l'octroi d'heures dédiées et pérennes pour effectuer les missions d'assistant.e.s et conseiller.e.s de prévention

ASSISTANT.E.S ET CONSEILLER.E.S DE PRÉVENTION

L'assistant-e de prévention est un.e agent-e nommé-e par la collectivité pour l'assister dans la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, iel doit bénéficier d'une formation obligatoire. Les conseiller.e-s de prévention coordonnent les assistant.e-s de prévention.

MODE D'EMPLOI DU DOCUMENT UNIQUE



Comment il se construit ?

Dans une démarche en deux temps, il doit :

- **Identifier les dangers** : mettre en évidence la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail à causer un dommage pour la santé des agent.e.s.
- **Analyser les risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agent.e.s à ces dangers.

Pour cela, il décrit les risques professionnels **physiques et psychiques**, par «**unités de travail**» en répertoriant :

- les risques communs liés aux métiers/fonctions,
- les risques géographiques liés aux bâtiments/lieux de travail,
- les risques particuliers liés aux situations de travail.



IMPORTANT :

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction **du sexe**.
(art L 4121-3 du code du travail)



Par et avec qui ?

Le document est construit, au minimum, par les agent.e-s chargé.e-s de la prévention (Assistant.e-s/Conseiller.e-s de prévention, l'ACFI) de la collectivité en concertation avec les agent.e-s.

Le document final doit rendre compte des situations réelles de travail et non de la prescription des chef-fe-s.
L'employeur reste le seul responsable de son élaboration.

Le DU doit être présenté et approuvé par les représentants.e.s du personnel en F3SCT.



Qui peut le consulter ?

L'article R. 4121-4 du Code du travail prévoit que le document unique doit être accessible à une pluralité de personnes. Il doit ainsi être tenu à la disposition :

- des agent.e-s et des représentant.e-s du personnel,
- des membres de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) ou du Comité Social Territorial (CST),
- du/de la médecin(e) du travail,
- des agent.e-s de l'Inspection du travail, de l'ACFI et/ou des AC/P,
- des agent.e-s des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des agent.e-s des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail,
- des inspecteur-ice-s de la radioprotection.

IMPORTANT

F3SCT : Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail. A partir de 2023, cette instance remplace le CHSCT, au sein du CST (art 57 à 75 du décret 2021-571).

Qu'est-ce qu'il y a dedans ?

Les résultats de l'évaluation des risques professionnels sont transcrits dans un dossier appelé « Document unique » qui contient :

- le cadre de l'évaluation : obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salarié-e-s
- la méthode d'analyse des risques choisie ainsi que les outils mis en œuvre,
- la méthode de classement choisie,
- les actions à mettre en place, leur niveau d'urgence, le budget et le calendrier prévisionnel afférent.

LA MÉTHODE PAR L'ANALYSE DES POSTES :

nous préférons cette approche de type ergonomique qui se fonde sur l'observation du travail réel des personnels de la collectivité, la documentation existante (statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, fiches produits, fiches de données sécurité, notices de postes...) et des entretiens. Elle peut être complétée, si nécessaire par des mesures (bruit, port de charge, exposition(s) aux CMR...).

L'INVENTAIRE DES RISQUES IDENTIFIÉS ET ÉVALUÉS :

MÉCANIQUES

heurts par les parties mobiles en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou des véhicules, coupures et perforations par les outils de travail, projections de particules solides (copeaux de métal, de bois, de roche) ou de matière incandescente, contraintes posturales et visuelles et gestes répétitifs...

PHYSIQUES

vibrations produites par les engins, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent...), niveau d'éclairement, travail sur écran, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières...), courant électrique, incendie et explosion, différentiel de niveaux (marches d'escalier, estrades...), ondes (wifi, RFID...) ...

CHIMIQUES

exposition à des substances chimiques, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, (repro)toxiques, corrosifs, irritants, allergisants ...

BIOLOGIQUES

exposition à des agents infectieux bactériens, parasitaires, viraux, fongiques et allergisants

PSYCHOLOGIQUES

agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un-e usager.e/élève/patient-e, harcèlement moral ou sexuel, stress managérial, charge mentale, surcharge de travail...

L'ENSEMBLE DE CES RISQUES PEUVENT ÊTRE ACCENTUÉS PAR DES FACTEURS DE RISQUES ORGANISATIONNELS :

- l'intensité du travail et le temps de travail,
- les exigences émotionnelles,
- la souffrance éthique qui est ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles,
- le manque d'autonomie,
- la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- l'insécurité de la situation de travail, cela comprend l'insécurité socio-économique et/ou le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.

À NOTER

- Le DU n'a pas de modèle imposé par la réglementation.
- Le DU doit être tenu à disposition des agent-e-s, de l'ACFI, du/de la médecin du travail, des membres du CST et de la formation spécialisée F3SCT.

Un avis indiquant ses modalités d'accès doit être affiché dans un endroit visible de toutes et tous (article R 4121-4 du Code du travail).



À quoi ça sert ?

Le DU est un document qui dresse l'inventaire des risques auxquels sont exposés les agent-e-s.

À partir de leur identification et priorisation proposées, **un plan d'action ou plan de prévention** doit être mis en place. Ce plan est présenté, débattu et voté en instance F3SCT ou CST.

Il doit faire l'objet d'un bilan annuel permettant les ajustements nécessaires.

Ce plan de prévention ou plan d'action doit s'appuyer sur **les 9 principes de prévention** issus de l'article L. 4121-2 du code du travail. Ainsi, l'employeur public doit :

- 1. Éviter les risques.**
- 2. Évaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités.
- 3. Combattre les risques** à la source.
- 4. Adapter le travail à l'homme [et à la femme]**, 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 et sexuel [ainsi qu'aux agissements sexistes].
- 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.

Chaque agent-e doit pouvoir vérifier dans le DU les risques auxquels iel est confronté-e. et doit pouvoir vérifier la réalité des mesures prises pour sa protection.

- 1 IDENTIFIER LES RISQUES**
- 2 PRÉVOIR LES MESURES CORRECTIVES**
- 3 VÉRIFIER QUE ÇA MARCHE ET AJUSTER**
- 4 FAIRE UN BILAN**
- 5 ET ON RECOMMENCE**



À NOTER

Ce document doit être vivant, être alimenté en permanence par les pratiques et observations régulières des agent.e.s. Il doit être en lien avec tous les documents qui semblent pertinents pour l'évaluation des risques dont le Registre Santé et Sécurité au travail (RSST), le Registre de danger grave et imminent, les fiches de poste, Document Technique Amiante (DTA)...

POUR ALLER PLUS LOIN

Définitions

Travail prescrit : objectifs à atteindre, consignes à respecter, processus et procédures à mettre en œuvre, le but du travail prescrit est le résultat attendu par la hiérarchie, « une injonction de faire émise par une autorité ». **Le travail prescrit, ce sont les ordres que donnent les chef.fe.s. les objectifs inscrits sur la fiche d'évaluation ou la fiche de poste.**

Travail réel : Ce sont les actes réellement faits, l'activité déployée par l'agent.e pour répondre à la prescription : partie souvent invisible du travail. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les gestes effectués pour rattraper les dysfonctionnements, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique et mental, la co-activité, etc. . .

En résumé, nous pouvons dire que le **travail prescrit** serait de nettoyer la salle polyvalente dans un temps donné, et que le **travail réel**, c'est que l'agent.e met en place pour atteindre cet objectif : évaluer l'état de saleté de la salle, choisir le bon matériel, décider ce qui sera nettoyé, balayer, laver, rincer, monter et descendre les chaises... On voit que la préinscription ne prend pas en compte la multiplicité des compétences à mettre en œuvre pour arriver à un travail satisfaisant.

Un danger : Tout acte ou objet qui a le potentiel de causer une perte ou un dommage non intentionnel.

Le risque : un risque est l'éventualité de rencontre d'un danger.

Un facteur de risque : c'est l'exposition d'un sujet, ou d'un collectif, qui augmente la probabilité de développer une pathologie ou souffrir d'un traumatisme

En résumé nous pouvons dire qu'il y a un risque s'il y a exposition à un danger. Ainsi, une infirmière peut être exposée à un **danger** de contamination à l'hépatite C car elle **risque** de se piquer avec une aiguille contaminée ; **facteurs de risques** supplémentaires, le travail en 12h et en équipe alternante qui provoquent de la fatigue et de l'inattention.

CMR DÉSIGNE DES PRODUITS...

CANCÉROGÈNES :

Agent chimique dangereux à l'état pur (amiante, poussières de bois, benzène...) ou en mélange ou procédé pouvant provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence.

MUTAGÈNES OU GÉNOTOXIQUES :

Produit chimique qui induit des altérations de la structure ou du nombre de chromosomes des cellules. Les chromosomes sont les éléments du noyau de la cellule qui portent l'ADN. L'effet mutagène (ou atteinte génotoxique) est une étape initiale du développement du cancer.

REPROTOXIQUES :

Produit chimique (plomb par exemple) pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître (avortement spontané, malformation...).

En France, près de 10 % de la population active, soit 2,2 millions de salarié.e.s, déclare être exposée dans son travail à au moins un agent chimique cancérogène (enquête Sumer 2010).

DTA... LE DIAGNOSTIC TECHNIQUE AMIANTE

Le DTA est obligatoire depuis 2011 pour tous les bâtiments construits avant 1997, (articles L. 1334-12-1 à 1334-17 du code de la santé publique complété par un arrêté du 21 décembre 2012).

Il est établi par le propriétaire ou l'exploitant du bâtiment sur la base des rapports de repérage effectués par un opérateur de repérage certifié. Ce document concerne **tous** les bâtiments de la collectivité. Il comporte notamment :

- la localisation des matériaux contenant de l'amiante directement accessibles,
- l'enregistrement de l'état de conservation de ces matériaux,
- l'enregistrement des travaux de retrait et de confinement effectués,
- des consignes de sécurité (procédures d'intervention et d'élimination des déchets),
- une fiche récapitulative établie par le propriétaire ou l'exploitant.

TÉMOIGNAGES

J'ai appris que j'étais enceinte et j'ai prévenu mon chef. Quelque temps plus tard, je devais faire les vitres de l'école et utiliser un produit spécial pour ses vitres. Ma collègue de travail, qui est assistante de prévention, m'a tout de suite prévenue que le DU précisait que les femmes enceintes ne devaient pas utiliser de produits pour les vitres. Elle m'a expliqué que c'était dangereux pour mon enfant. J'ai été exemptée de nettoyage de vitres jusqu'à la fin de mon congé maternité. Et chez moi aussi !

**Stéphanie, Adjointe Technique
Territoriale chargée de l'Entretien
des bâtiments communaux.**

Un jour, l'assistant de prévention est venu m'observer pendant une journée au centre de loisirs pour regarder comment je travaillais. Il m'a expliqué qu'il était là car il devait mettre en place le DU de la mairie. À la fin de la journée on a discuté du travail et listé ensemble les risques de mon poste de travail. Quand je lui ai parlé du mauvais état du minibus qui sert à transporter les enfants, il a tout de suite dit qu'il le mettrait dans le DU et que son remplacement serait une priorité sur le plan de prévention. En attendant, les réparations indispensables ont été faites immédiatement.

**Bernard, Adjoint d'Animation
contractuel dans un centre de loisirs**

Pendant la constitution du DU, dans la liste des tâches, nous avons identifié le massicot comme danger potentiel. Le risque était de se couper qu'il est mal fixé, que les sécurités sont défaillantes, qu'on le manipule dans l'urgence et qu'on l'utilise mal... Ce danger a été intégré dans le DU ainsi que l'ensemble des risques qu'il nous fait courir. Le plan d'action prévoit d'acheter un nouveau massicot plus sécurisé, de le fixer à un meuble et au moment de son installation de nous former à son utilisation. Il prévoit aussi de demander aux maîtres et maîtresses d'anticiper leurs demandes pour éviter le travail dans l'urgence.

Françoise, ATSEM

À l'ordre du jour de la F3SCT, nous devions examiner le DU de notre collectivité ainsi que le plan de prévention en découlant. Avec les camarades, nous avons remarqué qu'il n'y avait ni budget, ni délais prévus pour la réalisation des actions de prévention et que des risques psychosociaux n'avaient pas été évalués. En séance, nous avons relevé que l'employeur ne répondait pas à ses obligations de sécurité et de résultat en proposant au vote un DU incomplet. Nous avons exigé sa mise à jour immédiate...

Samira, déléguée SUD CT en F3SCT

Un délégué SUD CT à la F3SCT est passé dans le service pour parler des conditions de travail. Quand nous avons discuté des agressions verbales du public et que ma cheffe ne faisait rien, il l'a noté dans le registre santé sécurité au travail. Puis, en F3SCT, il a demandé la mise à jour du DU pour les postes d'accueil. Quand il est revenu, il m'a dit que le plan de prévention prévoit maintenant une formation systématique à la gestion des conflits mais surtout le recrutement d'une autre personne à l'accueil. Ma cheffe s'est rendue compte qu'il y avait un véritable risque.

David, agent d'accueil du CCAS



AGIR PLUTÔT QUE SUBIR ?

Le DU nous permet de :

- identifier des dangers méconnus dans la collectivité,
- discuter du travail réel,
- protéger les agent.e.s,
- mettre en évidence des risques genrés,
- initier une politique de prévention et améliorer les conditions de travail,
- suivre l'évolution de la politique de prévention,
- réaliser une traçabilité collective des expositions,
- revendiquer à partir du plan d'action.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels,
2. Des actions d'information et de formation,
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

ET SURTOUT

d'obliger l'employeur à respecter ses obligations :

Article L. 4121-1 du code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

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

Le DU n'est pas une fin en soi. C'est un outil pour obliger la collectivité à réaliser les dangers que courent les agent.e.s. L'employeur doit y remédier sous peine de sanctions pénales en cas d'accident grave.

LA SANTÉ AU TRAVAIL, C'EST UN DROIT ET IL N'EST PAS NÉGOCIABLE !



Fédération Sud CT

31 rue de la Grange Aux Belles, 75010 PARIS

Sites : www.sud-ct.org & www.solidaires.org

Email : fedesudct@gmail.com