

FICHE INFORMATION :

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Qu'est-ce que c'est ?

L'élaboration du **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est une obligation légale créée par un décret du 5 novembre 2001 et intégrée à l'article R. 412/05/2019121-1 du code du travail pour toute entreprise ayant au moins un salarié : « Tout employeur est tenu de prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Est-ce obligatoire pour tous les secteurs d'activité ?

- L'absence et la non actualisation du **DUERP** est sanctionnée pénalement et le défaut de mise à disposition des représentants du personnel constitue un délit d'entrave. Pire, la faute inexcusable de l'employeur peut être établie en l'absence d'évaluation des risques.
- Cette obligation n'est donc pas nouvelle, pourtant, d'après une enquête de la **DARES** publiée en mars 2016, seulement 46 % des entreprises ont élaboré ou mis à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Cette absence de **DUERP** est souvent liée à une méconnaissance de l'obligation légale et surtout dûe à une croyance qu'il s'agit uniquement de l'évaluation des risques physiques peu présents dans les sociétés de prestations intellectuelles.

Il est vrai que dans les années qui suivirent le décret, il a été essentiellement question de risques physiques, comme par exemple la manutention manuelle de charges lourdes, l'exposition à des agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, les volumes sonores importants, le travail de nuit, etc.).

Appliqués aux sociétés de service, les risques physiques existent et peuvent être anticipés dans certains cas par des mesures relativement simples et par des accompagnements et communications appropriées.

Il peut s'agir par exemple des risques liés :

- ✚ A l'exposition lumineuse (éclairages, écrans),
- ✚ Aux câbles non protégés,
- ✚ Au travail en open-space ou en bureau partagé,
- ✚ Au bruit,
- ✚ A la manutention de dossiers,
- ✚ Aux postures devant les postes informatiques,
- ✚ Aux chutes,
- ✚ Et autres risques liés à l'électricité, l'incendie, les fuites d'eau, etc....

La question des risques psychosociaux, plus délicate à évaluer, est bien présente dans toutes les organisations. Pour rappel, il s'agit de prendre en compte les 6 facteurs de risques liés :

- ❖ A l'intensité du travail,
- ❖ Aux exigences émotionnelles,
- ❖ Au manque ou/et à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- ❖ A la souffrance éthique,
- ❖ A l'insécurité de la situation de travail.

Or seulement 22 % des structures les ont intégrés dans leurs plans de prévention (enquête DARES).

Le DUERP n'est pas une fin en soi. L'évaluation des risques est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans ce « document unique », qui est mis à la disposition des collaborateurs, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

A quelle fréquence mettre à jour le DUERP ?

Ce document unique doit être mis à jour au moins une fois par an, et en cas de tout aménagement ou changement important modifiant les conditions de travail.

Comment l'élaborer ?

Comme évoqué ci-dessus, le document unique correspond à la transcription des résultats de l'évaluation des risques professionnels auxquels sont associées les actions mises en œuvre ou à planifier.

Il n'existe pas de modèle à « copier-coller » pour élaborer ce document, car il s'agit d'une véritable démarche pour prendre conscience des risques et pour mettre en place les actions de prévention correspondantes.

Bien que le dirigeant soit seul responsable de la validation finale, il est souhaitable de mettre en œuvre une démarche participative associant les salariés, les collaborateurs et les associés (en consultant également les institutions représentatives du personnel et le médecin du travail) afin de partager les diagnostics et co-construire le plan d'action.

En effet, les collaborateurs et salariés sont les mieux placés pour connaître la réalité du travail et porter un jugement sur leurs propres conditions de travail et donc, les risques potentiels.

Cette démarche s'appuie généralement sur 2 instances :

- ❖ un comité de pilotage, chargé de définir les périmètres d'actions, la planification, la validation des travaux, de prendre les décisions et de gérer la communication.
- ❖ un groupe de travail, chargé de réaliser le travail d'identification, de classification des risques, et de proposer des actions.



Comment le mettre en œuvre ?

La mise en œuvre s'effectue en 5 étapes.

Etape 1 : définir des unités de travail

Les personnels et collaborateurs doivent être répartis en unité de travail, c'est-à-dire par groupe de personnes exposées potentiellement aux mêmes types de risques.

Etape 2 : identifier les situations à risques

L'analyse des risques (qui à ce stade ne sont pas nécessairement avérés), et le repérage des conditions d'expositions aux dangers, peuvent être réalisés sous forme de questionnements/enquêtes, d'entretiens individuels (avec une ou plusieurs personnes représentant l'unité de travail, avec des acteurs clés) ou d'entretiens collectifs pluridisciplinaires.

Etape 3 : hiérarchiser et évaluer les risques

Les risques identifiés dans l'étape précédente font l'objet d'une cotation. Elle consiste à leur donner une valeur selon des critères propres à la structure afin de classer ces risques : gravité du dommage, fréquence d'apparition, maîtrise du risque, nombre de personnes concernées, probabilité d'occurrence...

Etape 4 : planifier des actions de prévention

Le classement des risques effectué à l'étape précédente permet d'orienter les priorités et de planifier les actions de prévention. (Il ne s'agit pas de traiter à la fois tous les risques, mais de commencer par agir en priorité sur les risques les plus élevés et sur les actions les plus faciles à mettre en œuvre).

Les décisions s'articulent autour des actions suivantes :

- Prévenir, et donc éviter les risques,
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Intégrer toutes les dimensions du travail : organisation du travail, conditions de travail, les relations,
- Prioriser les mesures de protection collective (plutôt que le traitement des situations individuelles),
- Communiquer, informer, donner les instructions appropriées.

Etape 5 : remplir et mettre à jour le DUERP (au moins annuellement)

L'ensemble des étapes précédentes est donc transcrit dans ce document. Mais surtout, la démarche doit être pérennisée, tant sur l'évaluation des risques que sur le suivi des actions concrètes.

Conclusion :

Si elle est menée correctement et sincèrement et si elle fait partie intégrante des préoccupations des dirigeants, **l'évaluation des risques est un véritable levier de progrès dans les structures**, puisqu'elle peut concrètement **améliorer la performance sur le plan humain et économique**, en orientant par exemple les choix d'organisation et techniques, et en favorisant **la mobilisation des compétences de tous**.