



# **Le Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction publique territoriale**

**Séance Plénière du 28 février 2024**

**Rapporteur : Monsieur Christophe IACOBBI**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur  
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08  
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)



## SOMMAIRE

Introduction .....	4
I - DIAGNOSTIC .....	7
A.    Eléments généraux .....	7
1. L'échantillon : 17 collectivités et établissements publics territoriaux rencontrés .....	7
2. Le contexte .....	8
B.    Principaux constats issus des entretiens .....	10
1. Le DUERP : outil-clé mais encore peu présent dans les stratégies de ressources humaines .....	10
2. De très fortes disparités et inégalités entre collectivités et établissements publics territoriaux dans la réalisation et la mise en œuvre effective et pérenne du DUERP .....	11
3. L'implication réelle des acteurs associés au DUERP .....	12
4. Retours et pistes d'évolution sur la mise en œuvre des DUERP .....	12
II – CONSTAT .....	14
A.    Eléments juridiques .....	14
1. Son origine .....	14
2. Une obligation d'évaluation globale et précise des risques, préalable à la définition des mesures de prévention .....	15
3. Les obligations de publicité et d'actualisation régulière du document unique en fonction de l'évolution des situations .....	15
4. Les risques juridiques et managériaux pour les employeurs en cas d'absence de document unique .....	16
B.    Données chiffrées .....	16
III – LES AUDITIONS .....	22
A.    FNCDG .....	22
B.    FNP .....	25
C.    Acteurs mutualistes .....	31
D.    INRS .....	35
E.    ARS .....	38
F.    ARACT .....	46
IV - PRECONISATIONS .....	51
V - CONCLUSION .....	55
VI - ANNEXES .....	56

## Introduction

L'extension des compétences et la complexification des missions des collectivités territoriales et des établissements publics sont une constante des deux dernières décennies. Elles trouvent leur origine dans la réussite des politiques de décentralisation et l'efficiace croissante des administrations locales, avec comme conséquence le souhait des populations de voir les sujets politiques concernant leur quotidien, traités au niveau local, et la propension des autorités nationales, pour des raisons budgétaires et d'organisation, à déléguer de plus en plus de compétences. Cet état de fait a contraint les collectivités territoriales à intégrer dans leurs effectifs, et souvent à créer, un nombre croissant de métiers, en particulier dans les filières techniques. Cette évolution a accru les risques professionnels des agents publics locaux et a renforcé les obligations des employeurs et leurs responsabilités de faire face à ces risques, et surtout de les anticiper, dans une démarche de prévention, afin d'assurer la sécurité des agents et de garantir ainsi leurs droits.

Dans ce cadre, l'évaluation des risques est une obligation des employeurs inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L 4121-3 du code du travail. Il résulte de ces textes que, pour les risques qui ne peuvent être évités, les employeurs ont l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages à la santé et la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates. Cette évolution juridique a été parachevée par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ce décret précise que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour.

Au-delà de son caractère contraignant, ce dispositif peut constituer une réelle opportunité offerte aux collectivités territoriales et à leurs regroupements pour faire valoir la modernité de leur fonctionnement et de leur gestion et améliorer ainsi leur attractivité. Ce dispositif constitue ainsi une avancée sociale importante en faveur des agents, concourt à leur qualité de vie au travail et à leur bien-être, faisant de la santé et de la sécurité au travail un enjeu fort du dialogue social. C'est en ce sens un outil majeur pour une politique de gestion des ressources humaines volontaire et dynamique.

Pour autant, force est de constater que des problématiques touchant aux conditions de travail sont encore insuffisamment prises en compte dans ce dispositif qui souffre par ailleurs d'une appropriation encore partielle, à en juger par le taux de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En effet, selon la synthèse de la DGCL de juin 2018, le document unique d'évaluation des risques professionnels avait été mis en place par seulement 35% des collectivités en 2015, soit près de quinze ans après sa création. En outre, 17% déclaraient qu'il était en cours de rédaction. Par ailleurs, seulement 3% des collectivités disposaient d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux et 7% étaient en train de le rédiger.

Devant une telle situation, les membres du CSFPT ont décidé lors du Bureau du 24 janvier 2018 de mettre à l'ordre du jour de la feuille de route de la formation spécialisée n°4 en charge des questions sociales une étude sur le DUERP au sein de la FPT.

Pour ce faire, une enquête exploratoire qualitative a été conduite en partenariat avec le CNFPT afin d'établir un état des lieux. Cette étude, initiée en 2018 et à laquelle les représentants des personnels et des employeurs ont participé activement, a permis d'effectuer un état précis de la situation, de dégager les difficultés rencontrées et d'émettre des premières pistes de réflexion prospectives.

Ce premier travail d'approche a été complété par diverses actions : des auditions auprès des principaux acteurs ont été conduites et un guide méthodologique a été élaboré par la FNCDG, avec le concours de l'expertise des Centres de gestion et la contribution active des membres de la Formation spécialisée n°4.

L'ensemble de ces initiatives complémentaires a permis la proposition de préconisations plus pertinentes.

Le rapport ci-après détaille les diverses étapes de ce travail collectif sur le DUERP, les conditions de sa mise en œuvre et les enjeux évolutifs qu'il suscite. Il est le fruit d'une collaboration étroite avec les principaux acteurs de la fonction publique territoriale et d'un intense dialogue social au profit des agents et de leurs employeurs.

Le travail collectif concerné, son organisation, sa mise en œuvre comme ses éléments prospectifs ont été affectés de plein fouet par la crise sanitaire consécutive à l'apparition de la covid-19, dont nous subissons les effets. Son impact est particulièrement sensible sur les modalités de préparation et de présentation de ce rapport, s'agissant notamment des échanges, des méthodes et des moyens de travail.

La covid-19 devient surtout un sujet à part entière de la santé et de la sécurité au travail et, par son caractère globalisé, oblige à une redéfinition profonde des modalités d'appréhension du sujet, dont les documents uniques d'évaluation des risques professionnels devront tenir compte.

## I- DIAGNOSTIC

Il s'agit d'une étude qualitative exploratoire menée sous l'égide de la Formation spécialisée n°4 en charge des questions sociales du CSFPT portant sur les conditions de mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP) dans la fonction publique territoriale.

Une synthèse des résultats de l'enquête (1) conduite auprès des collectivités et établissements publics territoriaux avec l'appui du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est réalisée.

### A. Eléments généraux

Lors de la réunion de la formation spécialisée questions sociales (FS4) du 7 mars 2018, le CSFPT a demandé au CNFPT une étude sur les conditions de mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans les collectivités et établissements publics territoriaux.

#### 1. L'échantillon : 17 collectivités et établissements publics territoriaux rencontrés

Cette démarche exploratoire est basée sur des rencontres auprès de 17 collectivités et établissements publics territoriaux. Cet échantillon ainsi que le questionnaire ont été élaborés avec les membres de la formation spécialisée en charge des questions sociales en ayant soin de couvrir les différents types et tailles de collectivités et d'établissements publics. Ceux-ci ont été sélectionnés indépendamment de leur niveau d'avancement en matière de politique d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (HSST) et de DUERP.

Collectivités et établissements publics territoriaux rencontrés à la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale :

Régions	CR de Bretagne (région non fusionnée) CR de Normandie (région fusionnée)
Départements	CD de la Sarthe (72) CD du Loir-et-Cher (41) CD Réunion (974)
Communautés d'agglomération	CA du Grand Besançon (25) CA du Grand Périgueux (24)
Communautés de communes	CC de Sézanne-Sud-Ouest Marnais (51) CC de Le Tonnerrois en Bourgogne (89)
Communes	Ville d'Épinal (88 ; 32.800 hab.) Ville de Tulle (19 ; 15.000 hab.)
Services d'incendie et de secours	SIS du Nord (59, cat A) SIS des Bouches-du-Rhône (13, cat A)
Centres de gestion	CDG de Seine-et-Marne (77) CDG de Charente-Maritime (17) CDG de Mayotte (976) CDG des Côtes-d'Armor (22)

1 source : Centre national de la fonction publique territoriale : Direction générale adjointe chargée du développement de la formation – Direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

2 <http://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/prise-compte-risques-psychosociaux-collectivites-territoriales/national>

3 <http://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/prise-compte-penibilite-au-travail-collectivites-territoriales/national>

Des entretiens semi-directifs<sup>4</sup> ont été effectués entre septembre 2018 et mars 2019 auprès de 70 interlocuteurs ressources :

- Directeurs et directrices des ressources humaines ;
- Directeurs et directrices des centres de gestion ;
- Responsables, conseillères et conseillers de prévention des services prévention, hygiène, santé et sécurité au travail ;
- Représentants du CHSCT (désormais F3SCT).

## **2. Le contexte**

### **a) Juridique**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue une obligation de l'employeur ; l'évaluation des risques professionnels est une obligation de l'employeur prévue par la loi du 31 décembre 1991<sup>5</sup>.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L. 230-2 du code du travail.

L'article R230-1 du code du travail prévoit que l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

À la suite, l'article L230-2 précise que le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### **b) En termes de santé**

Les absences pour raisons de santé :

En 2015<sup>6</sup>, les absences pour des raisons de santé représentent en moyenne 24,2 jours par agent. Les absences pour maladie ordinaire sont les plus nombreuses (13,4 jours par agent, soit 55 % des jours d'absence en 2015), suivies par la longue maladie (31 %), les accidents du travail (10 %) et les maladies professionnelles (4 %). Entre 2005 et 2015, le nombre de journées d'absence pour raisons de santé a augmenté de près de 5 jours par agent. Cette augmentation est en grande partie due aux absences pour maladies ordinaires.

Il existe des différences en termes d'absences pour raisons de santé selon la taille des collectivités. En effet, plus une collectivité a d'agents et plus le nombre moyen de jours d'absence est élevé. En 2015, pour l'ensemble des absences pour raisons de santé, on compte 11 jours par an et par agent au sein des collectivités de moins de 5 agents et 26 jours au sein des collectivités de plus de 1 000 agents.

<sup>4</sup> Guide d'entretien en annexe.

<sup>5</sup> Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

<sup>6</sup> Ces chiffres proviennent de l'exploitation nationale des bilans sociaux 2015. La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale - Bulletin d'information statistiques de la DGCL - n° 123 - Juin 2018



En 2015, en moyenne, il y a 6,5 accidents de service, 0,8 accidents de trajet et 0,5 maladies professionnelles reconnues pour 100 agents permanents. Les filières techniques, incendie et secours et police municipale ont plus d'accidents de service que les autres filières (respectivement 8,7, 15,4 et 10,9 accidents pour 100 agents en emploi permanent).

c) Le taux de réalisation des DUERP

En 2015<sup>7</sup>, 35 % des collectivités disposent d'un DUERP ; 17 % déclarent qu'il est en cours de rédaction. A cette date, seules 3 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psychosociaux et 7 % sont en train de le rédiger.

La part des collectivités ayant mis en place ces outils de prévention augmente avec la taille des collectivités. Ainsi, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus disposent d'un document unique contre 23 % pour les collectivités de moins de 5 agents. De même, 33 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un plan de prévention des risques psychosociaux, contre 1 % des collectivités de moins de 5 agents.

---

<sup>7</sup> Source identique : Bulletin d'information statistiques de la DGCL - n° 123 - Juin 2018

## **B. Principaux constats issus des entretiens**

### **1. Le DUERP : outil-clé mais encore peu présent dans les stratégies de ressources humaines**

Les élus s'impliquent de plus en plus dans les questions de ressources humaines, et notamment celles liées à la prévention des risques professionnels. Mais cet intérêt est plus le fruit d'un changement générationnel et d'une plus grande sensibilité à la responsabilité sociale et humaine des employeurs, avant même de considérer les enjeux de responsabilité pénale.

Les enjeux de sécurité et de prévention apparaissent toutefois encore insuffisamment comme un enjeu stratégique de management mais les enjeux de qualité de vie au travail (QVT), de plus en plus prépondérants dans l'image des employeurs et leur attractivité, sont susceptibles de changer cet état de fait.

Le DUERP est ainsi assez largement conçu de manière autonome ou ponctuelle, en réponse à l'obligation légale de son instauration, plutôt que comme outil central d'une politique de prévention des risques professionnels, elle-même insuffisamment liée aux stratégies globales de RH et de formation.

Le DUERP ne constitue en outre souvent qu'une initiative parmi d'autres des collectivités et des établissements publics territoriaux en matière de RPS, d'HSST et plus généralement d'amélioration des conditions de travail, plutôt que d'en être le catalyseur.

Cette multiplication et la faiblesse du lien avec les stratégies RH fragilisent la pérennisation de la prise en compte des sujets d'hygiène, de santé et sécurité au travail (HSST), en général, et du DUERP, en particulier, dans les grandes orientations managériales des collectivités. Ces sujets sont assez largement traités en réaction à des situations à risques au lieu de faire l'objet d'actions proactives dans des stratégies globales de prévention.

Seules quelques collectivités et établissements publics ont pris en considération l'aspect central du DUERP au sein d'une stratégie managériale globale.

Ces constats rejoignent ceux du rapport Lecocq intitulé « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* » et publié en août 2018. Ces constats concernent le secteur privé mais sont tout à fait applicables à la réalité des collectivités territoriales. Le rapport souligne ainsi : « *Le document unique d'évaluation des risques est un exemple intéressant car, alors qu'il semble relever de l'évidence et constituer le préalable incontournable à toute démarche de prévention aux yeux du préventeur, il est le plus souvent vécu comme une obligation réglementaire formelle sans utilité pratique par l'employeur. Ainsi, même lorsqu'il existe, le DUERP est rarement un outil de pilotage de la prévention pour ce dernier.* »

Dans ces conditions, il convient de constater, d'une part, que le document unique ne constitue pas la pierre angulaire qu'il a pourtant vocation à constituer de la politique de prévention et qu'il est souvent vécu comme une obligation formelle mais aussi, d'autre part, que, dans la réalité qui en découle, l'établissement du DUERP ne saurait être considéré de ce fait comme un élément exclusif d'appréciation de l'implication et de la sensibilité des employeurs face à ces questions.

Et en tout état de cause, seule une implication forte de l'encadrement des collectivités en garantit l'efficacité, comme l'ont d'ailleurs observé et mentionné les membres de la FS4 tout en interrogeant l'ensemble des freins actuels à l'établissement généralisé de ce document.

## **2. De très fortes disparités et inégalités entre collectivités et établissements publics territoriaux dans la réalisation et la mise en œuvre effective et pérenne du DUERP**

Les disparités de moyens humains et financiers entre collectivités et établissements publics territoriaux de toutes tailles ont un impact direct sur leur capacité à mettre en œuvre le DUERP, alors même que les enjeux et responsabilités réglementaires en matière d'HSST sont identiques pour tous et que le sujet de la prévention des risques professionnels se complexifie.

Les grandes organisations sont en capacité de confier leur politique de prévention - et le DUERP - à la DRH, avec une chaîne complète d'acteurs (conseillers de prévention, ergonomes, médecins du travail, psychologues, ...), des référents dans chaque Direction ou des responsables de plusieurs thématiques. A l'inverse, les petites et moyennes structures ne peuvent souvent disposer que d'un ou deux assistants de prévention, et au mieux d'un conseiller de prévention.

Ce phénomène d'écart de moyens, vecteur de fortes inégalités entre acteurs, risque de progresser.

De fait, quinze ans après l'instauration du DUERP, son taux de réalisation est faible (35% des collectivités territoriales en moyenne, dont 77% des collectivités de plus de 1 000 agents et 23% de celles de 5 agents ou moins). Les membres de la FS4 ont bien constaté ce faible taux de réalisation dans les collectivités et le déplorent. Cette mise en œuvre n'est, par ailleurs, souvent que partielle, voire très partielle, soit que le constat ait été fait et que les préconisations tardent, soit que l'actualisation des mesures n'ait pas encore été réalisée, soit enfin que la mise en œuvre ait été finalisée au sein d'une partie seulement des directions des collectivités ou des établissements.

Les obligations réglementaires imposées aux collectivités et aux établissements publics territoriaux sont en outre difficilement applicables en l'état car peu adaptées à la diversité et aux particularités des nombreux acteurs publics locaux concernés. Cette réalité induit pour ceux-ci une très grande complexité dans la réalisation et la mise en œuvre des DUERP.

La mise en œuvre et le pilotage sont par ailleurs confiés à des échelons administratifs différents d'une structure à l'autre (DRH ou autres Directions), et le plus souvent plutôt à des échelons intermédiaires de type DRH qu'aux Directions Générales des Services, ce qui influe sur le degré

d'implication des différents protagonistes au sein de la structure concernée. Le plus souvent, deux échelons différents sont impliqués d'une part, dans la conception et la planification (DRH ou, en son sein service HSST) et d'autre part, dans la mise en œuvre effective (directions).

Enfin, la mise en œuvre des DUERP se fait souvent de façon discontinue, en raison de multiples facteurs d'interruption dans le processus (incidents ponctuels, incertitudes sur les moyens humains ou budgétaires mobilisables, évolution de périmètres d'intervention, changements institutionnels, ...). Cette logique de « stop and go » pénalise la vision de long terme nécessaire à la pérennité des DUERP.

### **3. L'implication réelle des acteurs associés au DUERP**

De nombreux éléments font progresser le nombre d'acteurs impliqués dans la mise en œuvre des DUERP : la progression continue de la décentralisation, l'évolution positive et la complexification des compétences dévolues aux collectivités et aux établissements publics territoriaux, la prégnance de plus en plus forte des sujets liés à l'HSST et aux conditions de travail, l'influence grandissante des représentants du personnel dans les instances et enfin, la pratique de plus en plus courante de la concertation et de la transversalité dans les politiques locales. Au-delà de la sphère classique de décision et de mise en place, la logique de concertation, voire de co-production, dans certains cas, mobilise plus grandement le CHSCT (désormais F3SCT), l'encadrement et les agents eux-mêmes.

Cette réalité a une double conséquence : ralentir le processus au vu du nombre d'avis différents à recueillir dès lors que l'implication de différents acteurs n'est pas que de pure forme, mais également élargir la prise de conscience du bien-fondé de la démarche et accentuer ainsi les chances de la voir se pérenniser.

Un bémol est à signaler s'agissant des CHSCT (désormais F3SCT). S'ils sont de façon générale mieux associés par les collectivités et établissements publics territoriaux aux politiques de prévention, d'une part, dans la réflexion d'amont et d'autre part, dans le suivi des mesures mises en œuvre, ils considèrent leur apport comme trop faible et revendiquent une plus grande place dans les stratégies d'HSST de leurs institutions.

### **4. Retours et pistes d'évolution sur la mise en œuvre des DUERP**

L'extension des sujets liés à la prévention des risques, leur complexification et les enjeux croissants de responsabilité qu'ils suscitent, ont engendré une « technicisation » du DUERP, plus difficile à appréhender par les décideurs publics locaux, politiques comme administratifs, et également plus difficile à insérer au mieux dans les stratégies de prévention.

Plus précisément, censé être l'élément principal d'une politique globale de prévention des risques, le DUERP se trouve également souvent marginalisé par divers autres dispositifs « concurrents ». Sa définition, son application et son suivi se révèlent délicats en raison du manque fréquent de moyens, du nombre important d'actions à prévoir concomitamment mais aussi de l'évolution exponentielle des éléments normatifs et des obligations réglementaires, qui modifient sans cesse les contours du dispositif et nuisent à son efficacité.

Face aux constats ci-dessus et à la mise en œuvre contrastée des DUERP, les collectivités et établissements publics territoriaux de différentes tailles plaident pour une évolution et une

clarification des dispositions des DUERP, permettant une meilleure intégration au sein des politiques publiques locales en matière de prévention des risques. Sont notamment privilégiés :

- La simplification du DUERP, avec un format unique par type de collectivité. Cette normalisation, ce « cadre pré-formaté » qu'il suffirait de compléter et d'adapter aux spécificités de l'institution, permettrait une rationalisation des thèmes, une mise en œuvre facilitée et accélérée, notamment pour les institutions de petite taille dont les moyens humains à mobiliser sont réduits. Cela induirait par ailleurs de véritables comparaisons et un meilleur échange d'expertise dans le suivi des mesures prises.

La complexité du DUERP et la lourdeur de son élaboration apparaissent en effet comme un frein à la mise en conformité de nombreux employeurs au regard de leurs obligations, ce qui rejoint les constats du rapport Lecocq, précité, qui soulignait, de façon générale, au sujet du secteur privé : « *De même, pourrait-il être opportun, dans un souci d'efficacité et d'effectivité, de desserrer la contrainte du formalisme du document unique exhaustif d'évaluation des risques au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, assorti d'indicateurs de progrès aisément vérifiables.* » Dans le versant territorial, cette complexité est de surcroît renforcée par la diversité des métiers intrinsèque à chaque organisation.

- Une clarification sur le partage respectif des rôles et des responsabilités des divers acteurs institutionnels parties prenantes des DUERP (Education Nationale, Régions, Départements), dans la mise en œuvre de ceux-ci.
- Le retour des appuis et des incitations financières à la mise en œuvre des DUERP, permettant leur développement, un meilleur maillage du territoire sur les sujets liés à la prévention et une prise de conscience améliorée sur ces questions.

Il est à souligner que l'essentiel des constats mis en lumière par l'étude qualitative, conduite par le CNFPT en partenariat avec le CSFPT, sont corroborés par les observations effectuées sur le terrain par les divers membres de la Formation spécialisée dans leurs secteurs d'activités respectifs et dans le cadre de leurs mandats.

Il s'agit d'un élément important qui conforte la crédibilité des prochaines préconisations qu'ils ne manqueront pas d'émettre.

## II – CONSTAT

### A. Eléments juridiques

La préservation de la santé de leurs agents est une obligation forte pour les employeurs publics territoriaux. Ceux-ci doivent donc impérativement inclure l'amélioration des conditions de travail dans leurs initiatives d'évolution des politiques de ressources humaines et de relations sociales.

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que la santé comprend la santé physique.

#### Textes de référence :

- Articles L4121-1 et suivants et articles R 4121-1 et suivants du code du travail,
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- Directive n°89/39/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989,
- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail,
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques,
- Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique,
- Circulaire n°RDFB1314079C du 26 mai 2013.

#### 1. Son origine

L'évaluation des risques est une obligation des employeurs à l'échelle européenne, matérialisée par la directive n°89/39/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, transposée dans le code du travail (article L 4121-3) par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991.

Le document unique en est l'outil, instauré par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, qui précise qu'il doit être mis à jour régulièrement.

#### L'autorité territoriale : responsabilité juridique et mobilisation des acteurs

L'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, dispose que les règles en matière d'hygiène et de sécurité, dans les collectivités et établissements publics territoriaux, sont définies par les livres 1er à V de la quatrième partie du code du travail (articles L4121-1 et suivants et R4121-1 et suivants) et leurs décrets d'application.

Divers articles précisent en particulier les obligations des employeurs :

Article L4121-1 du code du travail : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

Il s'agit notamment de mesures de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation, avec une organisation et des moyens adaptés, permettant d'améliorer les situations existantes et de tenir compte des changements de circonstances.

Article R4121-1 du code du travail : " L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3".

Article 2-1 du décret n°85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive : "les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité".

Le document unique est l'outil premier de la prévention des risques professionnels et relève de l'autorité territoriale. Mais, sauf à rester un texte stérile, sa réalisation nécessite l'engagement des agents et de leurs représentants, mais aussi de tous les acteurs de la santé et de la sécurité au travail (médecine de prévention, conseil et assistance à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, fonctions d'inspection...).

## **2. Une obligation d'évaluation globale et précise des risques, préalable à la définition des mesures de prévention**

Article R 4121-1 du code du travail : "L'évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques."

L'employeur doit évaluer l'ensemble des nombreux risques auxquels les agents peuvent être exposés (chutes, manutention, circulation et déplacements, effondrement et chute d'objets, bruit, manipulation de produits toxiques et de déchets, incendies...), dans tous les secteurs et toutes les strates de l'organisation du travail. Il doit aussi prendre en compte les facteurs humains de même que les éléments techniques et organisationnels.

Au regard de cette évaluation précise et complète, en référence aux alinéas 3 à 9 de l'article L4121-2 du code du travail, l'employeur engage ensuite à tous niveaux les actions de prévention et l'adaptation des conditions et des méthodes de travail et de production qui assurent une protection optimale de la santé et de la sécurité des agents.

## **3. Les obligations de publicité et d'actualisation régulière du document unique en fonction de l'évolution des situations**

Le document unique doit être accessible aux agents, aux instances de concertation [CHSCT (désormais F3SCT) et CT] et aux médecins de prévention (article R 4121-4 du code du travail). Il doit également être produit lors des missions d'inspection (ACFI).

Afin de prendre en compte les inévitables évolutions et changements de tous ordres et anticiper la survenue d'événements imprévus, l'évaluation des risques doit être périodiquement revue et le

document unique régulièrement mis à jour (cf. l'article R 4121-1 du code du travail). Cela est notamment le cas dans certaines situations : survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, modification des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, publication de données scientifiques nouvelles par les autorités sanitaires compétentes.

L'article suivant R4121-2 en précise les modalités :

"La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie".

L'état de réalisation du document unique doit être aussi inclus dans "le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail" du rapport annuel présenté au CHSCT (désormais F3SCT) en vertu de l'article 49 du décret n°85-603.

#### **4. Les risques juridiques et managériaux pour les employeurs en cas d'absence de document unique**

Le non-respect de l'obligation d'évaluation des risques professionnels a été caractérisé comme une infraction, et donc passible de sanctions pénales mais aussi de poursuites civiles et administratives. Sont concernés tant les collectivités territoriales que les agents. Leur responsabilité pénale, civile et/ou administrative pourrait être recherchée dans l'hypothèse d'une situation accidentelle directement imputable à l'absence d'évaluation ou à une mise en œuvre incomplète ou déficiente des mesures appropriées.

En outre, en raison du caractère essentiel du document unique comme élément-clé d'une stratégie de prévention, de nature à empêcher la survenue d'accidents ou de maladies professionnelles, son absence pourrait avoir de graves conséquences humaines au sein même des collectivités et des établissements publics territoriaux.

## **B. Données chiffrées**

La 12ème synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2019 a été réalisée par le CNFPT et la DGCL, sous l'égide du CSFPT, avec la participation des centres de gestion. Cette synthèse des bilans sociaux parue en décembre 2022 a permis d'obtenir un certain nombre de données chiffrées précises sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale.

La fonction publique territoriale est constituée en 2019 à 75% d'agents de catégorie C, la FPT est le versant de la fonction publique où la part des agents de catégorie C est la plus importante. Cette part est de 21 % dans la FPE et de 48 % dans la FPH. Les cadres A représentent seulement 12 % des effectifs dans la FPT, contre 55 % dans la FPE et 37 % au sein de la FPH.



On constate une augmentation de la part des agents de cadre A dans la FPT, passant de 9 % en 2018 à 12 % en 2019 en raison du transfert de cadres d'emplois de la catégorie B en catégorie A. On observe une baisse de la part des cadres B (12 % en 2019 contre 14 % en 2018) ; la part des cadres C reste stable (75 % comme en 2018).

### Chiffres sur la santé et la sécurité au travail

Selon la 12ème synthèse nationale des rapports au comité technique sur l'état des collectivités territoriales réalisée au 31 décembre 2019, il s'avère que parmi les 44 100 collectivités ayant au moins un agent, on estime qu'entre 16 500 et 17 000 ont mis en place un DUERP.

En fait, on observe que plus les collectivités sont grandes, plus elles disposent de DUERP. Cela signifie que la part des collectivités ayant mis en place un DUERP se situe fin 2019 entre 37,4 % (16500/44100) et 38,5 % (17000/44100), soit 38 % (+ ou - 0,5 point).

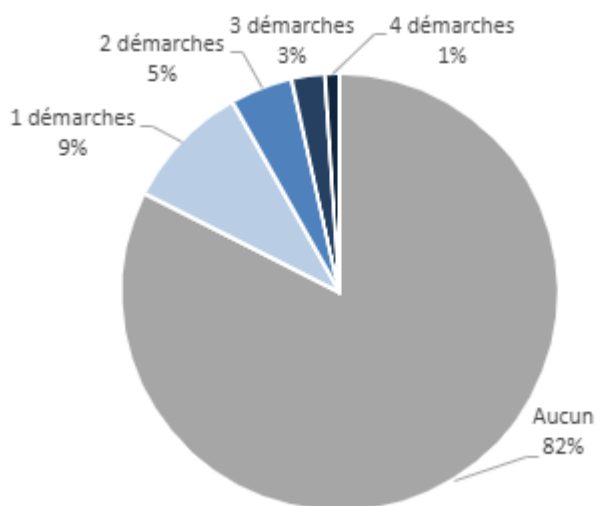
*Collectivités ayant mis en place un DUERP*



Source : bilans sociaux 2019

Parmi les 44 100 structures ayant au moins un agent au 31 décembre 2019, 18 % ont mis en place au moins une démarche de prévention des risques ou un plan de prévention des risques psycho-sociaux dans leur collectivité. Il peut s'agir d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'une démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou d'une autre démarche de prévention. 1 % des collectivités ont mis en place l'ensemble de ces dispositifs. 82 % n'ont mis en place aucun dispositif.

*Nombre de démarches de prévention mises en place par les collectivités ayant au moins un agent*



En 2019, le nombre d'accidents de service est en moyenne de 6,3 accidents de service, de 0,9 accident de trajet et de 1,1 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent. Ces chiffres sont plutôt stables par rapport à 2017 : 6,4 accidents de service et 0,9 accident de trajet et 0,5 maladie professionnelle pour 100 agents en emploi permanent.

Les accidents de service sont plus fréquents dans la filière incendie et secours que dans les autres filières. Le nombre d'accidents de service dans cette filière s'élève à 15,9 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (11,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (8,4). A contrario, les accidents de service sont peu fréquents dans la filière culturelle (1,6) et celle administrative (1,9). Il y a peu de variation par filière pour les accidents de trajet. Les ratios pour les maladies professionnelles sont presque nuls, à l'exception des filières techniques (1,8), médico-techniques et sociales (1,7) ainsi que sociales (1,5).

*Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière*

	<b>Accidents de service</b>	<b>Accidents de trajet</b>	<b>Maladies professionnelles</b>
Administrative	1,9	1,0	0,2
Technique	8,4	0,8	1,8
Culturelle	1,6	0,7	0,2
Sportive	7,2	1,0	0,1
Sociale	5,9	1,0	1,5
Médico-technique et sociale	6,3	1,1	1,7
Police	11,9	1,0	0,0
Incendie et secours	15,9	0,5	0,0
Animation	6,8	1,2	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>6,3</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>

Source : bilans sociaux 2019

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (13,4 %), en hausse (12,4% en 2017). Au sein des communes et des établissements communaux, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 1,8 accident

de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 8,5 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

Concernant les accidents de trajet et les maladies professionnelles, les taux pour 100 agents restent faibles quel que soit le type de collectivité. Néanmoins, les accidents de trajet sont un peu plus fréquents dans les communes de plus de 20 000 habitants et leurs établissements, ainsi que dans les métropoles et communautés urbaines.

S'agissant de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux, cette question constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale au sein de cette catégorie se caractérisent par des formes de « pénibilité ».

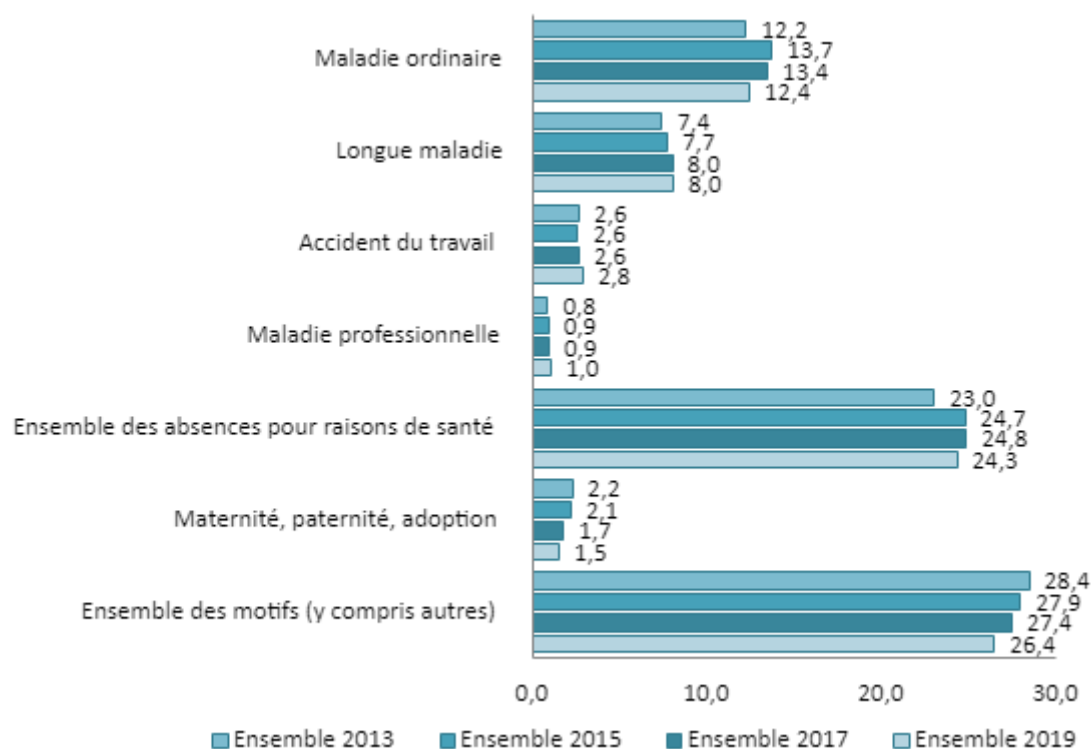
En 2019, il y a eu 4.487 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 8% de moins qu'en 2017. La filière technique représente à elle seule 62 % de ces décisions.

En ce qui concerne les absences, l'exploitation nationale des bilans sociaux 2019 réalisée par la DGCL révèle que les absences représentent en moyenne 26,4 journées par agent. Ce nombre est en baisse d'un jour par rapport à 2017 :

- 26,4 jours en 2019 contre 27,4 en 2017.

La baisse est moindre pour les absences pour « raisons de santé » : 24,8 jours en 2019 contre 24,3 jours en 2017.

*Nombre moyen de journées d'absence par agent en emploi permanent selon le motif en 2013, 2015, 2017 et 2019*



Source : bilans sociaux 2013, 2015, 2017 et 2019

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé croît avec l'âge. Les agents sur un emploi permanent qui ont moins de 25 ans sont en moyenne absents 6 jours par an pour ce motif contre 40,6 jours pour ceux qui ont entre 60 et 64 ans.

*Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent selon l'âge*

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble
moins de 25 ans	8,9	4,8	6,0
de 25 à 29 ans	14,3	6,3	11,0
de 30 à 34 ans	17,4	6,9	14,7
de 35 à 39 ans	18,6	7,0	16,5
de 40 à 44 ans	20,9	7,4	18,9
de 45 à 49 ans	23,6	8,6	21,9
de 50 à 54 ans	28,5	10,0	26,6
de 55 à 59 ans	34,7	13,1	32,7
de 60 à 64 ans	49,7	17,3	46,0
65 ans et plus	53,7	10,2	40,6
<b>Total</b>	<b>27,3</b>	<b>8,6</b>	<b>24,3</b>

Source : bilans sociaux 2019

Ainsi, le nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé des fonctionnaires est supérieur à celui des contractuels sur emploi permanent et ce, quelle que soit la tranche d'âge. La hausse du nombre de jours d'absence entre les moins de 25 ans et les 60 à 64 ans est continue pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, mais la hausse du nombre de jours entre ces deux tranches d'âge est bien plus élevée pour les fonctionnaires (+40,8 jours) que les contractuels (+12,5 jours).

Selon la synthèse nationale des rapports au comité technique de décembre 2019, il semble que de façon générale, la durée moyenne des absences est corrélée avec la taille de la collectivité. Pour les agents en emploi permanent, le nombre de jours d'absence pour raisons de santé est plus élevé dans les communes de plus grande taille avec plus de 30 jours pour les communes de plus de 20.000 : 31,4 de 20.000 à 50.000 habitants, 32,4 de 50.000 à 100 000 habitants et 34,6 jours pour celles de plus de 100 000 habitants.

Au contraire, il apparaît que plus les communes et établissements communaux sont de petite taille, plus la durée moyenne d'absence est faible, avec par exemple 14,9 jours d'absence dans les communes de moins de 1 000 habitants.

Ainsi, la mise en place d'une politique globale de prévention incluant la réalisation du document unique est d'autant plus nécessaire au regard du contexte et du profil des agents de la fonction publique territoriale. La réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels constitue donc une étape essentielle à mettre en œuvre pour lutter notamment contre les phénomènes d'absentéisme au travail.

### III – LES AUDITIONS

Elles se sont déroulées de mai 2018 à mars 2021 et représentent les principaux acteurs dans le domaine de l'évaluation des risques professionnels.

#### A. FNCDG

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) présidée par Monsieur HIRIART est représentée lors de l'audition du 16 mai 2018 par Madame LABORIE, responsables des affaires administratives, qui va intervenir sur le document unique d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction publique territoriale, plus particulièrement axé au sein des CDG.

Madame LABORIE souligne que l'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. La santé est essentielle pour chacun et l'employeur doit veiller à sa préservation. Elle rappelle les enjeux humains, financiers et juridiques qui sont liés à une politique de santé au travail et de prévention des risques et l'intérêt du DUERP, ses étapes de réalisation et va faire part d'autres éléments statistiques.

Ainsi, cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux :

- Un enjeu humain :

La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents de voirie...). Un nombre important d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile, secteurs qui sont également sources d'usure physique.

- Un enjeu financier :

Les absences des agents représentent un coût pour la collectivité employeur. En cas d'accident du travail, celle-ci doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant. Les coûts indirects sont également à prendre en compte, tels que le remplacement des agents concernés, la surcharge de travail engendrée pour les services ou encore le stress que cette surcharge peut entraîner.

- Un enjeu juridique :

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que la santé comprend la santé physique.

Ainsi, le document unique a été rendu obligatoire en 2001 ainsi que sa mise à jour annuelle. Mme LABORIE regrette qu'il ne soit pas toujours suivi d'un plan d'actions de prévention adapté au contexte local. Dans ce cadre, la FNCDG a élaboré une méthodologie pour effectuer le DU et procéder à sa mise à jour.

Les membres de la FS4, bien au fait de cette problématique, acceptent de participer au projet d'établir un guide méthodologique d'élaboration du DUERP afin de l'enrichir grâce à leur expérience sur le terrain.

#### Quelques chiffres :

Elle fait référence à l'étude conduite par la FNCDG auprès des CDG sur les services de santé et de sécurité au travail à laquelle 97 % des CDG ont répondu.

Il s'avère que 98,91 % des établissements ont un service de prévention des risques professionnels. Pour mémoire, en 1997, le taux s'élevait à 24 %.

De plus, la mission inspection est proposée dans les services de prévention des risques professionnels par 85 % des établissements, ce taux était de 54 % en 2011.

Quant à l'accompagnement pour l'élaboration du document unique :

- Le nombre de collectivités suivies par un centre de gestion a augmenté : 60 collectivités ont été suivies en 2016, le nombre était de 33 en 2011 ;
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un centre de gestion, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11 % des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 42 % en 2016 et seulement 16 % en 2014.

Cette augmentation est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds national de prévention : près des deux tiers des CDG (65,6%) ont fait cette convention.

Toutefois en raison d'objectifs chiffrés très ambitieux déterminés par le Fonds national de prévention (FNP) et liés à la mise en place de Prorisq, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP.

Par ailleurs, le FNP ne finance désormais plus la réalisation de documents uniques depuis le 1er janvier 2018 ; Mme LABORIE estime que cette décision risque de ralentir la dynamique de production du document unique.

Les membres de la FS4 interviennent ensuite sur divers points. Ils remarquent tout d'abord que la Fonction publique territoriale présente le nombre le plus élevé d'accidents de travail, selon la CNRACL, en raison sans doute d'une forte représentation d'agents de catégorie C. Certains agents refusent notamment d'appliquer des consignes de sécurité ou de porter des équipements de protection individuelle (EPI), générant des attitudes à risque. Constat a été fait que les agents portent les EPI sans difficulté lorsqu'ils ont été associés au choix du matériel de sécurité.

La survenue plus forte d'accidents du travail dans la FPT est à rapprocher du fait que trop de collectivités territoriales, notamment les plus petites, sont sans DU malgré l'obligation de 2001. Pourtant, la réalisation du document unique dans les petites collectivités ne requiert pas beaucoup de temps.

L'aspect financier et budgétaire est mis en avant : les situations financières sont plus contraintes dans les collectivités territoriales qui génèrent une plus grande attention en matière de sécurité

au travail. De ce fait, les élus pourraient s'y intéresser davantage, les services des ressources humaines également.

Sont également signalées, d'une part, les difficultés financières rencontrées par le FNP, sans doute victime de son succès, et causées par le mode de calcul de la cotisation, et d'autre part, le coût de l'accompagnement par les CDG. Des centres de gestion ont globalisé le service, d'autres effectuent une tarification à la tâche. Est enfin souligné le manque d'information notamment sur les moyens organisationnels ; les services des ressources humaines s'occupent de la gestion au détriment de la réalisation du document unique.

En résumé, le document unique ne constitue pas un recueil de valeurs, il est un instrument de dialogue social et un outil de ressources humaines. C'est donc bien le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mais aussi celui des instances et des organisations syndicales de se saisir du dossier.



## **B. FNP**

C'est le 3 juillet 2019 qu'a eu lieu la présentation de l'action du Fonds National de Prévention représenté par Monsieur ESPUGNA, responsable du service Employeur – Direction retraites et solidarité - Direction de la solidarité et des risques professionnels et par Monsieur David FILIPPI, Responsable de l'Unité risques professionnels– Fonds National de Prévention (FNP).

### Des chiffres

M. ESPUGNA fait référence à des données chiffrées pour commencer sa présentation. Ainsi, il présente en quelques chiffres la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales qui est la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers :

- 1,3 millions de pensionnés dont 54 % de territoriaux et 46 % d'hospitaliers pour 2,2 millions de cotisants (63 % de territoriaux et 37 % d'hospitaliers) ;
- 19 milliards d'euros de prestations versées et 21,1 milliards d'euros de cotisations perçues en 2017 ;
- 46.000 employeurs ;
- Les pensions d'invalidité représentent 2 milliards d'euros dont 20 % soit 380 millions d'euros imputables au service.

Il souligne que la Caisse des Dépôt et Consignations assure, sous mandat, la gestion de la CNRACL (site de Bordeaux).

### Origine du FNP de la CNRACL

Le Conseil d'administration de la CNRACL s'est mobilisé dès 1992 dans la prévention des risques professionnels afin de :

- ✓ Diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- ✓ Réduire le coût des pensions d'invalidité ;
- ✓ Tendre vers l'équilibre démographique et financier des régimes de retraite et agir sur le coût social de la réparation ;
- ✓ Préserver la santé au travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

Le texte fondateur du FNP relève de l'article 31 de la loi 2001-264 du 17 juillet 2001 au sein de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

### Les missions du FNP

Le FNP s'organise autour de 3 missions :

- Elaboration de statistiques sur les accidents de travail et maladies professionnelles des fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- Soutien aux employeurs dans leurs démarches de prévention ;
- Information, préconisation d'actions, recommandations.

Ces missions se déclinent en programme d'actions pluriannuel :

- ✓ défini par le Conseil d'Administration de la CNRACL (paritaire) ;
- ✓ présenté et approuvé par les conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Lors de sa séance plénière du 28 novembre 2018, le CSFPT a émis un avis favorable sur le programme d'actions 2018-2022.

### Le DUERP et les aides du FNP

- ▶ Le décret n° 2001-1016 a instauré l'obligation d'élaborer et de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels.  
Son objet est de :
  - ✓ lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité des collaborateurs. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques.
  - ✓ préconiser des actions visant à réduire les risques, voire les supprimer. En ce sens, c'est un plan d'actions.
  - ✓ faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail.
- ▶ L'absence de document unique ou sa non mise à jour peut entraîner notamment la responsabilité civile de l'employeur.
- ▶ En 2005, le FNP a souhaité aider les employeurs de la CNRACL à mettre en place une dynamique de réalisation et une mise à jour de ces évaluations des risques professionnels (EVRP).  
Le cadre définissait :
  - un appui direct auprès des employeurs, tant méthodologique que financier, par l'intermédiaire de contrats bilatéraux entre l'employeur et la CNRACL ;
  - un appui intermédiaire via les Centres de gestion pour la fonction publique territoriale par le biais d'une convention socle conclue entre le CDG et la CNRACL à partir de 2011.

### Les objectifs du FNP

- ▶ Directement auprès des employeurs afin de permettre l'acculturation à des démarches de réalisation et de mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;
- ▶ Auprès des Centres de gestion de les faire monter en compétences sur l'accompagnement des employeurs pour ces documents uniques d'évaluation des risques professionnels et plus globalement de :
  - structurer un réseau départemental de préventeurs,
  - définir un programme d'information (organisation de colloques annuels...),
  - accompagner à minima 30 % des collectivités affiliées au centre de gestion concerné dans la réalisation de leur évaluation des risques professionnels sur la durée de la convention (3 ou 4 ans) ou 15% en cas de convention d'une durée de deux ans.

## Le bilan global

- ▶ L'accompagnement des évaluations des risques professionnels représente :
  - 55 % des montants consacrés par le FNP de la CNRACL à l'accompagnement de démarches de prévention et **60% des montants** hors dispositifs spécifiques au titre des CDG soit **plus de 50 M€** entre 2005 et mai 2019 ;
  - le principal dispositif d'accompagnement déployé pour les employeurs sur un plan quantitatif : 92 % des employeurs accompagnés financièrement par le FNP de la CNRACL l'ont été au titre des EvRP soit près de **10 000** employeurs.
  
- ▶ Les **employeurs territoriaux** sont les principaux bénéficiaires de cet accompagnement (98,3 % des montants et 99,6 % des employeurs) avec **49,8 M€ pour 9 734 employeurs**.
  
- ▶ Cet accompagnement des employeurs territoriaux :
  - bénéficie à plus de 500 000 collaborateurs et près de 275 000 affiliés CNRACL ;
  - bénéficie avant tout :
    - aux **employeurs de moins de 350 agents** (73 % des montants et 94 % des employeurs), et principalement aux employeurs comptant moins de 49 agents (70 % des employeurs accompagnés au titre des EvRP),
    - **aux communes et intercommunalités** (84 % des montants et 90 % des employeurs) mais également aux CDG (27) et départements (28) ;
  - ▶ a principalement déployé ses efforts sur la période **2010-2017** (80 % des montants soit près de 40 M€ et 92 % des employeurs soit quasiment 9 000 employeurs) ;
  - ▶ a bénéficié du relais constitué par les conventions passées avec les CDG à partir de 2011 (5 892 employeurs pour 17,7 M€ soit 61 % des employeurs territoriaux accompagnés et 36 % des montants).

### **Répartition des engagements par structure selon le nombre d'agents puis par typologie d'employeurs**

Nombre d'agents	Nb dossiers	Montants	Nb structures	ventilation montant	ventilation employeurs
de 1 à 49	6 640	17 254 380 €	6 754	35%	69%
de 50 à 99	588	6 314 955 €	793	13%	8%
de 100 à 349	593	12 759 228 €	1560	26%	16%
de 350 à 999	147	6 207 690 €	511	12%	5%
➤ 1000	100	7 329 852 €	116	15%	1%
<b>Total</b>	<b>8 068</b>	<b>49 866 105 €</b>	<b>9 734</b>		

Type d'employeur territorial	Montants Subventionnés (€)	Nb d'employeurs	Nb d'agents total	Ventilation montants	Ventilation employeurs	Ventilation par nbre agents
Communes et assimilés	31 081 583 €	6572	306 320	62,3%	67,5%	64,6%
Intercommunalités et assimilés	10 956 214 €	2185	86 815	22,0%	22,4%	16,7%
Etablissements publics et assimilés	306 239 €	55	2 607	0,6%	0,6%	0,5%
SDIS	1 338 953 €	22	46 332	2,7%	0,2%	3,5%
Syndicats	2 881 954 €	840	13 509	5,8%	8,6%	2,8%
Centre de Gestion de la FPT	306 930 €	27	1 787	0,6%	0,3%	0,4%
Département	2 589 812 €	28	67 009	5,2%	0,3%	10,3%
Région	404 420 €	5	10 968	0,8%	0,1%	1,2%
<b>Total général</b>	<b>49 866 105 €</b>	<b>9 734</b>	<b>535 347</b>			

Principalement, il ressort que les plus petites collectivités territoriales sont les principales bénéficiaires, et qu'en termes de typologie, on est avant tout sur des communes et intercommunalités qui représentent environ les trois quarts des entités.

#### Répartition des engagements par exercice d'autorisation

Année d'engagement	Montant subventionnés (€)	Nombre d'employeurs	Nombre d'agents total	Ventilation montants	Ventilation employeurs
2005	353 785 €	3	3	0,7%	0,0%
2006	45 385 €	1	420	0,1%	0,0%
2007	2 260 551 €	29	32 116	4,5%	0,3%
2008	2 889 944 €	57	47 749	5,8%	0,6%
2009	3 581 386 €	196	39 892	7,2%	2,0%
2010	10 146 268 €	837	78 642	20,3%	8,6%
2011	2 043 677 €	259	20 365	4,1%	2,7%
2012	4 456 120 €	750	33 475	8,9%	7,7%
2013	7 023 776 €	1199	77 915	14,1%	12,3%
2014	5 369 008 €	1486	55 239	10,8%	15,3%
2015	3 500 658 €	1355	31 727	7,0%	13,9%
2016	2 995 001 €	1273	41 637	6,0%	13,1%
2017	4 234 174 €	1828	66 704	8,5%	18,8%
2018	812 640 €	394	7 134	1,6%	4,0%
2019	153 732 €	67	2 329	0,3%	0,7%
<b>Total général</b>	<b>49 866 105 €</b>	<b>9 734</b>	<b>535 347</b>		

On peut constater que le dispositif d'accompagnement, y compris au travers des conventions conclues avec les CDG, a produit pleinement ses effets, le conventionnement avec les CDG

continue et permet aux collectivités affiliées de bénéficier d'un accompagnement financier du FNP de la CNRACL dans le cadre des conventions en vigueur (soit 10 CDG) jusqu'en 2020 environ.

M. ESPUGNA conclut et indique qu'après un temps consacré à l'accompagnement des documents uniques, le FNP souhaite s'orienter plus encore vers l'appui à des démarches de prévention des risques.

#### Projets à venir :

Après 14 années d'appui conséquent aux évaluations des risques professionnels, le FNP a souhaité orienter son nouveau programme d'actions vers une dimension encore plus opérationnelle et active de la prévention des risques professionnels :

- ▶ En maintenant un accompagnement des démarches de prévention à l'initiative des employeurs sur l'ensemble des thématiques ou risques ;
- ▶ En ciblant mieux encore son accompagnement sur des thématiques, risques, ou types de structures identifiées et permettant un appui méthodologique et financier accentué.

Par ailleurs, il maintient un appui méthodologique auprès des employeurs qui souhaiteraient capitaliser sur l'expérience que lui-même et ses partenaires ont acquise dans le domaine des EVRP en mettant à leur disposition des éléments sur son site internet. Il s'agit d'un site très complet qui constitue une véritable ressource, un outil en libre accès, qui permet d'avoir des explications très synthétiques. Il est de ce fait très utilisé. S'il est possible de connaître le nombre de connexions, il n'est pas possible d'identifier les structures qui l'ont consulté.

Les membres de la Formation spécialisée regrettent que l'obligation de réaliser le DUERP ne soit pas assortie de sanction en cas d'absence de mise en œuvre. Il en va différemment dans le secteur privé, où l'entreprise est sanctionnée lors de l'absence de document unique.

Ils observent que la comptabilisation consolidée du nombre de DUERP fait défaut et constatent que les questionnaires portant sur les items à renseigner dans le cadre des bilans sociaux (DUERP – RSST – CMR – RPS) ne sont pas correctement remplis, avec des conséquences sur l'exploitation des bases de données et les taux calculés.

L'accompagnement effectué par le FNP auprès d'un quart des employeurs, soit environ 10 000, est une démarche qui a été très appréciée. En effet, même si la mission du FNP est d'aider les employeurs dans leur politique de prévention, le fonds n'a pas l'obligation réglementaire d'appuyer la réalisation des DU, qui est de la responsabilité de chaque employeur. L'interruption de l'aide d'accompagnement pour réaliser l'évaluation des risques professionnels est regrettée.

S'agissant des risques psychosociaux, les membres de la FS4 ont observé un lien entre les réorganisations dans les structures et une augmentation des RPS, sans doute due à l'augmentation de la charge de travail, cumulée avec une éventuelle baisse des effectifs. La différence entre le travail prescrit et le travail réel peut y contribuer.

Un dispositif d'aide à la réalisation d'une démarche de prévention des RPS existe pour les employeurs. Il consiste à accompagner l'employeur avec les membres des CHSCT (désormais F3SCT) dans la mise en œuvre d'un diagnostic et d'un plan d'actions, dès lors que le DU a été effectué en amont. L'objectif est que l'employeur aille naturellement vers la démarche de prévention lors des réorganisations.

Des priorités d'actions ont été définies :

- Travail sur écran ;

- Les transitions professionnelles / l'usure professionnelle ;
- Les structures accueillant les personnes âgées ;
- Les métiers identifiés : police municipale, ATSEM, auxiliaire de puériculture, aide-soignant et l'ensemble des métiers en lien avec le transport logistique.

Ainsi, lorsque l'ensemble de ces conditions sont remplies, l'employeur est en droit de déposer un dossier, qui pourra permettre d'obtenir un renforcement méthodologique et un appui financier.

## **C. Acteurs mutualistes**

L'audition des représentants de la MNT et de la SMACL s'est déroulée le 15 novembre 2018, ont participé au débat :

- ✓ Monsieur Alain GIANAZZA, Président général MNT,
- ✓ Monsieur Philippe MOLLIERE, Responsable du service « action sociale, prévention » MNT,
- ✓ Monsieur Jérôme LANDREAU, Préventeur, Pôle « prévention des risques » de la direction des marchés de SMACL assurances.

### **1. Présentation de la MNT**

M. GIANAZZA précise que la MNT a été créée à l'initiative de maires et de secrétaires généraux, c'est une institution créée par les territoriaux pour les Territoriaux !

La croissance de la MNT s'est effectuée en agglomérant les villes, il délivre quelques chiffres ; La MNT représente près de 800.000 adhérents en santé et en prévoyance, soit 1,1 million de personnes protégées avec les collectivités ultra marines. Elle accompagne plus de 18.000 collectivités territoriales.

### **Des chiffres clés de la MNT :**

- 616,2 millions d'euros de cotisations
- 37 553 bénéficiaires du fonds de solidarité
- 249,9 millions d'euros de fonds propres au 31 décembre 2016.

Un dispositif sur l'ensemble du territoire, proche des membres :

- ❖ 1 630 élus mutualistes eux-mêmes agents territoriaux
- ❖ 9 000 correspondants mutualistes à l'écoute des agents dans leur collectivité
- ❖ 1 150 salariés au service des adhérents partout en France
- ❖ 94 agences locales.

La MNT est bien le premier acteur et de loin. Pour autant, elle recherche des partenaires plutôt que des concurrents ; dans cette optique, un rapprochement a eu lieu avec Harmonie mutuelle et la MGEN qui a donné naissance à un groupe (VYV) permettant de répondre aux appels d'offres.

Il s'agit de couvrir aussi les risques statutaire, absentéisme ; le but est d'entamer une action concertée et de convaincre des acteurs pour associer leur action. C'est la SMACL Assurances, créée 10 ans après la MNT, qui va intégrer le groupe, l'attachement mutualiste et territorial s'en trouvera renforcé.

### **2. SMACL Assurances**

Ainsi, la SMACL Assurances a été créée en 1974 à Niort par des élus locaux, elle couvre le risque statutaire depuis 2004.

### **Les chiffres clés de SMACL Assurances :**

- Chiffre d'affaires en constante progression :
  - 372,6 millions d'euros en 2015
  - 390,4 millions d'euros en 2016
  - 394,6 millions d'euros en 2017.

- Sociétaires en 2017 :
  - 16 000 collectivités
  - 50 000 associations
  - 44 000 particuliers
  - 8 000 entreprises.
  
- Assure au moins un risque dans les collectivités territoriales réparties ainsi :
  - 72 % des communes de plus de 2.500 habitants
  - 96 % des conseils départementaux
  - 85 % des conseils régionaux
  - 67 % des communautés de communes
  - 82 % des communautés d'agglomération.

❖ Effectifs

- 839 salariés
- 110 mandataires mutualistes issus des collectivités territoriales, des associations
- Et un Conseil d'administrations composé de 22 membres présidé par M. Jean-Luc DE BOISSIEU.

L'objectif de la SMACL est d'apporter une réponse assurantielle aux risques spécifiques des collectivités.

M. LANDREAU, préventeur, indique que le résultat de l'évaluation des risques doit être consigné dans un document unique depuis le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 ; il regrette qu'au sein de la Fonction publique territoriale seulement 35 % des collectivités l'ont réalisé. Il fait remarquer que les petites structures ont moins de DU. On constate le même phénomène au sein du secteur privé mais la contrainte existe via la CARSAT et l'inspection du travail.

### 3. Constat vis-à-vis du DUERP

#### Absentéisme :

Il ressort que le taux d'absentéisme moyen est de 8,34 % dont la maladie ordinaire représente plus de 50% du volume d'absence (2,5 % pour les congés longue durée et grave maladie, 1,3 % correspondant aux accidents de travail et maladies professionnelles). En 2016, le taux d'absentéisme moyen s'élevait à 8,20 % et à 7,85 % en 2015.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent 16 % du volume des absences, des causes liées à des problématiques de prévention sur lesquelles les collectivités ont un pouvoir d'action directe ; raison pour laquelle il est impératif que les collectivités territoriales s'emparent de la thématique sur l'amélioration des conditions de travail des agents. Le coût indirect d'un arrêt de travail est souligné à une période où les collectivités disposent d'un budget contraint, cela représente trois fois le coût direct.

Dans ce cadre, M. LANDREAU précise que la mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels, a un impact positif sur la diminution des arrêts de travail liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Il indique que le coût moyen d'un accident de travail est de 2 500 €, et en intégrant tous les coûts (directs et indirects), cela est évalué à 7 500 €. La rentabilité de la prévention est estimée à 1,5 fois, soit 1 € investi -> représente 1,5 à 3 € de retour sur investissement.

#### La prévention :



M. LANDREAU a constaté que de bonnes pratiques avaient des conséquences sur la durée et la fréquence des arrêts. Il fait référence aux 3 niveaux de prévention :

1. Primaire : prévenir, éviter l'apparition de situations à risques ou l'exposition aux risques ;
2. Secondaire : réduire, corriger les atteintes sur la santé et la sécurité des individus ;
3. Tertiaire : réparer, minimiser les conséquences, une perspective curative.

Il évoque la nécessité de travailler davantage sur la prévention primaire et secondaire ainsi que des pistes de réflexion :

- Maintenir le dispositif en incitant financièrement leur réalisation.
- Intégrer le DUERP dans les délibérations annuelles des conseils municipaux.

Par ailleurs, il constate la faiblesse des moyens alloués, peu d'assistants de prévention, une durée de formation courte de 5 jours, et de 7 jours pour les conseillers de prévention. Il propose d'impliquer davantage les fonctions d'encadrement intermédiaire et de proximité en les formant à la prévention (RPS, TMS.).

Il souligne la raréfaction des médecins de prévention (visites médicales, reclassement professionnel, accompagnement d'aide au retour à l'emploi.), des infirmières du travail et évoque la médecine à distance, l'approche pluridisciplinaire des besoins (psychologie, médiation).

Les membres de la FS4 rappellent l'importance majeure de travailler en toute sécurité et que le DUERP doit être un outil. Ils regrettent dès lors le faible taux de réalisation du DUERP dans les collectivités, malgré l'obligation légale ancienne, notamment rappelée par une circulaire de la DGCL. Ce grand retard est la raison pour laquelle la FS4 s'est emparée du sujet.

Les membres constatent que, souvent, la réalisation d'un DUERP intervient trop tard, après un accident, lorsque la collectivité est prise en défaut, voire condamnée, et non en amont. Ils rappellent aussi que l'accident se trouve dans l'écart mesuré entre travail prescrit et travail réel. Dans le même ordre d'idées, ils regrettent l'abrogation de la CPA, décision qui a eu un impact sur des agents usés par le travail. De même, le recul du départ à la retraite a contribué à augmenter la sinistralité.

Le DUERP n'est pas qu'un relevé des risques mais aussi des actions, à mener avec un vrai dialogue social. Une intégration des DUERP dans les délibérations des conseils municipaux et des conseils d'administration constituerait un plus.

Les membres de la FS4 soulignent l'anticipation nécessaire, la formation et la pédagogie qui peuvent permettre de convaincre les acteurs de réaliser le DUERP.

Dans ce cadre, les membres de la FS4 insistent sur la prévention, essentielle. Tous les acteurs en sont désormais convaincus et doivent s'investir dans la démarche des risques. Les membres font référence au secteur privé où l'utilité de la prévention a bien été comprise. On a tendance à focaliser sur les risques majeurs (perte de vie) courus par les agents au détriment des risques mineurs, de type « glissades », pourtant plus importants et fréquents. Les membres de la FS4 constatent à cet égard une carence de la médecine de prévention dans la fonction publique et indiquent en outre qu'il faut développer le nombre et la formation des assistants de prévention.

La prévention peut être souple, moins pénible pour les agents, elle doit être au cœur du DUERP. Les membres de la FS4 constatent in fine une réelle volonté mais notent cependant l'incidence budgétaire et regrettent le manque de moyens financiers.

Enfin, des membres de la FS4 soulignent l'absence de sanction dans le secteur public contrairement à celui du privé avec l'Inspection du travail. Selon eux, il s'agirait de trouver une instance analogue qui pourrait enjoindre les employeurs à réaliser des actions.

## D. INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a été représenté par Mme Jennifer SHETTLE, Responsable du pôle Informations Juridiques, Département Etudes, Veille et Assistance Documentaires, lors de l'audition du 9 décembre 2020.

Mme SHETTLE procède d'abord à une courte présentation historique, l'Institut national de sécurité fut créé sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) en 1947 puis en 1968 devient l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). C'est une association régie par la loi de 1901 qui a pour missions principales de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en déployant des activités d'assistance, d'études et de recherche, de formation et d'information pour :

- Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers ;
- Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité de l'homme au travail ;
- Développer et promouvoir les moyens pour maîtriser ces risques au sein des entreprises.

Le financement s'opère via le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles géré par la CNAM. Son budget est de 79 millions d'euros et compte un effectif de 579 personnes à Paris et en Lorraine.

### Fonctionnement :

Son Conseil d'administration est paritaire ; sa commission scientifique demeure indépendante pour l'évaluation des travaux scientifiques et techniques.

La répartition de son activité représente en modalités d'action (volume horaire) :

- 45 % études et recherche ;
- 22 % assistance ;
- 11 % formation
- 16 % information.
- 6% activités spécifiques ou transverses.

Etudes et Recherches : il s'agit de conduite de travaux d'études et de recherche à finalité applicative : acquérir des connaissances scientifiques et techniques validées et publiées pour faire progresser la prévention des risques professionnels. Cela représente 100 programmes conduits chaque année par 21 laboratoires spécialisés et environ 270 chercheurs (chimistes, ergonomes...) et techniciens portant sur les risques chimiques, nuisances physiques, risques mécaniques, évaluation et gestion du risque, accidentologie.

Des publications : 100 articles publiés dans des revues scientifiques et 150 communications présentées lors de colloques et de conférences.

Assistance : elle peut être technique, juridique, médicale et documentaire. Des guides de prévention et des bases de données sont élaborées. L'INRS participe à la rédaction de normes et des textes de référence. Des mesures et des analyses sont réalisées à la demande notamment

des CARSAT (Caisses d'assurances retraites et de santé au travail) / CRAM-CGSS (Caisse régionale d'assurance maladie – Caisse générale de sécurité sociale).

Cette action d'assistance représente concrètement 21.000 réponses à des sollicitations annuelles allant du traitement téléphonique aux interventions à long terme ou requérant la mise en œuvre d'équipements spécifiques. 50 experts ont été engagés dans 80 commissions et 170 groupes de travail en normalisation.

Formation : elle s'adresse aux préventeurs institutionnels et d'entreprises par le développement d'actions de formation à la prévention dans l'enseignement initial. Il s'agit aussi de concevoir des dispositifs de formation continue et d'aides pédagogiques.

Des organismes habilités par l'INRS ont formés 1 million de stagiaires, 150 sessions de formation continue ont été dispensées. 700.000 élèves de filières professionnelles ont été sensibilisés à la santé et à la sécurité au travail

Information et communication : élaborer et diffuser les savoirs et savoir-faire dans le domaine de la prévention par de nombreux supports (brochures, affiches, web, événements, salons, relations presse...) Cela a permis de réaliser 1,7 millions de brochures et affiches qui ont été diffusées, des revues périodiques dont « Travail et Sécurité » et un site web enrichi d'une lettre d'information électronique ; celle-ci compte 58.000 abonnés.

Son plan stratégique d'actions 2018-2022 comporte :

- 4 grands programmes de prévention correspondant aux risques biologiques, chimiques, physiques & mécaniques, liés à l'organisation et aux situations de travail ;
  
- 5 thématiques en santé et sécurité au travail :
  - Aide et soin à la personne,
  - Industrie du futur et prévention,
  - Impact des technologies de l'information et de la communication,
  - Multi-expositions au travail,
  - Reproduction et travail.

Ces actions sont réalisées en partenariat avec des partenaires français institutionnels (ANACT, DGT Direction générale du travail...) mais aussi des universités, des agences européennes Institut für Arbeitsschutz der deutschen Gesetzliche Unfallversicherung (IFA -Allemagne), Institut de santé au Travail (IST - Suisse) et internationales dont l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail (IRSST - Canada).

### Principales remarques sur le DUERP

Il est à souligner que l'évaluation des risques formalisée ne représente pas une fin en soi mais doit constituer le point d'amorce de la démarche de prévention.

Par ailleurs, il apparaît important d'observer que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Cette nouveauté a été introduite par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui est venue compléter l'article L.4121-3 du code du travail. Désormais, les

entreprises doivent tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques. Il s'agit là d'une évolution significative, dans la mesure où cette nouvelle rédaction précise mieux le lien entre évaluation des risques et prise en compte du genre.

La mise à jour annuelle ne consiste pas à modifier la date mais il est nécessaire de revoir le DUERP lors de toute décision d'organisation importante mais aussi en cas d'accident.

Le Plan de prévention comporte les mesures qui sont propres à chaque entreprise, il est bien distinct du DUERP.

Les membres de la Formation spécialisée ont ainsi pu observer une certaine similitude avec le secteur privé où il apparaît que si les grandes entreprises disposent d'un DUERP, les petites et moyennes ignorent souvent ce qu'est le document unique. L'Institut a pour mission d'y pallier.

S'agissant de l'évolution des textes réglementaires nécessaires pour réguler les interférences entre agents publics et privés au sein des entreprises et collectivités territoriales, il apparaît que l'INRS a bien un rôle d'expert, notamment dans le cadre du COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail), une instance de consultation, mais pas celui de rédiger des textes.

L'idée est d'avoir une analyse des risques dans chaque entreprise intégrant les interférences telles que par exemple : les rôles respectifs du personnel de service et de l'intervenant extérieur pour réparer l'imprimante. Dans la fonction publique territoriale, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application. En l'occurrence, les articles R.4512-6 et suivants sur l'obligation d'élaborer un plan de prévention en cas d'interférences entre les activités, installations et matériels s'appliquent donc.

Les membres se sont préoccupés de l'information et de l'accessibilité du DUERP : l'entreprise doit indiquer clairement le lieu de consultation ; en outre le document doit exister en format papier mais aussi numérique.

## E. ARS

La présentation de l'Agence régionale de santé (ARS) d'Ile de France a été effectuée par Mme Laëtitia TOUMIAT, Responsable du département du dialogue social et qualité de vie au travail, le 9 décembre 2020.

Mme TOUMIAT a indiqué que l'ARS était peu connue avant la crise sanitaire et a souligné que l'agence a la particularité d'avoir deux types d'agents, ceux appartenant au secteur public et d'autres relevant du secteur privé.

### Présentation de l'ARS IDF

Les Agences régionales de santé sont des établissements publics à caractère administratif, placés sous la tutelle du Ministère de la Solidarité et de la Santé.

Leur création est l'aboutissement d'un ensemble législatif de la loi « Hôpital, patients, santé et territoire » dite « HPST » et d'une réforme structurelle du système de santé français pour lutter contre les inégalités d'accessibilité aux soins.

L'Agence régionale de santé a pour mission de mettre en place la politique de santé dans la région.

Elle est compétente sur le champ de la santé dans sa globalité, de la prévention aux soins et à l'accompagnement médico-social.

Son organisation s'appuie sur un projet de santé élaboré en concertation avec l'ensemble des professionnels et des usagers, dans un souci d'efficacité et de transparence.

### Organisation

L'organisation de l'ARS Ile-de-France est structurée en directions et en pôles de compétences. Aurélien Rousseau, Directeur général de l'Agence, a été nommé en Conseil des Ministres.

Il est secondé par Nicolas Péju - Directeur général adjoint - qui anime le réseau des délégations territoriales et pilote la mise en œuvre des projets prioritaires de l'Agence.

Pour l'exercice de ses missions, le directeur général s'appuie sur un Comité Exécutif (ComEx) composé de 10 membres, eux-mêmes responsables des grandes directions de l'Agence. Le ComEx délibère et émet des avis sur la plupart des dossiers relevant des compétences de l'Agence.

Le Comité de direction (CoDir), présidé par le Directeur Général, est composé du ComEx, des délégués territoriaux et des 7 « pôles métiers ».

8 délégations départementales ;

5 Directions correspondant à :

- l'offre de soins
- l'autonomie
- la santé Publique
- la veille et la sécurité sanitaires
- l'innovation, de la recherche et de la transformation numérique.

### Missions

- Le pilotage de la santé publique :
  - l'organisation de la veille et de la sécurité sanitaires, l'observation de la santé ;
  - l'anticipation, la préparation et la gestion des crises sanitaires, en liaison avec les préfets ;
  - la définition, le financement et l'évaluation des actions de prévention et de promotion de la santé.
  
- La régulation de l'offre de santé :  
 Elle s'exerce dans les secteurs ambulatoire, hospitalier et médico-social, pour mieux répondre aux besoins et garantir l'efficacité du système de santé :
  - faciliter l'accès aux soins de premier recours ;
  - autoriser et contractualiser avec les établissements sanitaires et médico-sociaux pour s'assurer de la bonne adéquation de l'offre aux besoins dans les territoires ;
  - assurer la qualité, la sécurité des prises en charge et l'efficacité au meilleur coût.

#### Dialogue social et qualité de vie au travail

Mme TOUMIAT fait un focus sur ce département dont elle est responsable.

Les activités s'articulent autour du respect des engagements de la Direction sur la prévention et le bien-être des salariés.

La finalité du département est d'offrir en priorité un cadre garantissant un environnement de travail équilibré, dans l'optique d'assurer la protection et l'épanouissement du personnel.

Néanmoins, le département doit s'assurer du respect des protocoles d'accords signés avec les organisations syndicales, tels que les accords télétravail et diversité.

#### LE DUERP

La législation impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées et de les mettre en œuvre conformément aux 9 principes généraux de préventions énumérés par le code du Travail (art. L4121-2) :

Eviter les risques ;

- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 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 ;
- Donner la priorité à la protection collective par rapport à la protection individuelle ;
- Donner des instructions appropriées aux agents.

## *Un exemple concret de DUERP*

### La mise en place du DUERP au sein de l'ARS IDF

La prise en compte des risques professionnels des agents doit se faire de manière collective et non être retranscrite de manière individuelle et nominative.

Jusqu'en 2017, un questionnaire individuel était adressé aux agents et le DUERP n'était ni qualitatif ni quantitatif.

En 2018, le département dialogue social et qualité de vie au travail a décidé de constituer un comité de pilotage afin d'établir une méthodologie.

Le comité de pilotage était constitué de tous les acteurs de prévention (médecine du travail, ergonome, assistants de prévention, sécurité santé au travail...) et des acteurs des ressources humaines qui connaissent le personnel (conseiller ressource humaine, assistant ressource humaine ...).

En concertation avec la médecine de prévention, il a été décidé d'exclure les RPS dans le questionnaire. En effet, l'animation des débats et du recueil des risques professionnels surtout psychosociaux requiert une formation, ce qui n'est actuellement pas le cas de nos acteurs de prévention.

Des formations ont commencé fin 2019, elles sont arrêtées en raison de la COVID 19. La procédure de mise en place du DUERP intégrant les RPS n'est donc pas terminée.

Concrètement, des unités de travail ont été découpées, huit ont été dénombrées. L'interrogation collective a été choisie en réunissant un maximum de 12 personnes qui pouvaient poser des questions. Ce panel a bien fonctionné et a permis d'obtenir un taux de retour plus élevé :

- ✓ Taux de participation en 2017 : environ 14 % des agents (171 sur 1188) pour une cible comprise entre 20 et 30 %.
- ✓ Taux de participation en 2018 et 2019 : plus de 30 % par direction départementale et direction Métier.
- ✓ Objectif cible : taux à 20 %

### Identification des risques

Cette méthode a permis d'identifier les risques récurrents notamment le plus important étant l'ambiance lumineuse et par ordre décroissant : la manutention avec et sans chariot, le travail sur écran et outil informatique, utilisation d'une voiture, le sol glissant et l'utilisation d'un autre véhicule (vélo, moto...).

Face au risque biologique COVID 19, le DUERP a dû évoluer.

- La mise à jour du DUERP était nécessaire.
- L'objectif stratégique, en cette période de crise sanitaire, encore plus qu'auparavant, est axé sur la protection des agents travaillant sur site et les agents en télétravail.

La notion de risque psychosocial a été intégrée au sein du DUERP en lien avec les problématiques inhérentes au changement d'organisation du travail (travailleur isolé...).

En effet, s'agissant du virus SARS-CoV-2, l'ARS était au cœur du sujet. Les mesures de sécurité ont porté sur le poste de travail mais aussi sur l'organisation.



## 1. Les mesures de sécurité au poste de travail :

Les agents doivent respecter les « gestes barrières » qui constituent un socle de la prévention des risques de transmission :

- Maintenir une distance d'au moins un mètre entre les personnes.
- Lavage des mains fréquent et approfondi, à défaut, se désinfecter les mains avec les solutions hydro alcooliques mises en libre-service.
- Eternuer dans son coude (plutôt que dans ses mains).
- Utiliser un mouchoir à usage unique.
- Saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades.
- Eviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche.



S'agissant de l'utilisation des masques, il est important de souligner que même si l'utilisation correcte de ces équipements peut aider à prévenir l'exposition au COVID-19, elle ne remplace pas les autres actions de prévention décrites ci-dessus.

Afin d'assurer une protection collective des agents, le port du masque grand public reste obligatoire dans les locaux de l'Agence en dehors des bureaux individuels dans lesquels une seule personne est présente à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Lieux concernés : les salles de réunion, l'open space, les couloirs, vestiaires ou encore dans les bureaux partagés.

Cet équipement contribue à réduire le risque de transmission par les émetteurs actifs dans les situations ne permettant pas le respect strict de la distance de sécurité de 1m et à rassurer les récepteurs.

Les masques et gel sont mis à la disposition des agents amenés à travailler en présentiel.

L'usage de ces masques en tissus est notamment destiné aux personnels amenés à recevoir du public dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ils filtrent au moins 90 % des particules de trois microns, soit à peine moins que les masques chirurgicaux.

Afin que leur usage soit efficace, le masque devra être :

- bien ajusté et porté correctement
- entretenu et remplacé régulièrement (toutes les 4h).

Après usage, l'agent met le masque dans une poubelle spécifique à disposition dans le hall d'entrée.

#### Peut-on enlever son masque au bureau ?

Les travailleurs "à leur poste de travail" peuvent en effet retirer temporairement leur masque à certains moments de la journée

#### Pour les travailleurs en extérieur

Le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Dans les véhicules, le port du masque est également obligatoire en cas de "présence de plusieurs salariés", en complément d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

#### Points de vigilance

Retirer son masque ne peut être que temporaire. Le salarié "n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail" sous condition de limite de temps fixé par l'employeur.

Outre ces dérogations temporaires, des exceptions existent à la systématisation du port du masque dans l'Agence. Exemple des salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, qui n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

Les visières ne sont pas considérées comme une alternative au port du masque mais comme un moyen "supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes".

## 2. Les mesures de sécurité sur l'organisation

### Espaces de restauration

L'accès est limité au nombre de places afin de garantir le respect des gestes barrières.

Le libre-service a été supprimé en lieu et place du service aux comptoirs.

Un sens de circulation est instauré afin de limiter les croisements et les déplacements. En cas de besoin, des roulements par services/directions pourront être organisés.

Il est demandé aux agents :

- de se laver les mains avant et après le repas (gel à disposition à l'entrée),
- de se servir de l'eau au verre ou de venir avec sa gourde et d'utiliser sa propre vaisselle,
- de maintenir la disposition des tables et des chaises qui supprime les faces à faces et garantit la distance sanitaire.

### Salles de réunion et espaces partagés

Afin de minimiser les contacts en face à face, les agents sont invités à privilégier la communication par téléphone, audioconférence ou visioconférences.



### *Bureaux*

Les nouvelles préconisations du Ministère du travail lèvent le principe strict de la jauge des 4m<sup>2</sup> minimum par personne laissant l'employeur fixer sa jauge au regard de la dimension de ses locaux.

Pour l'agence, la jauge retenue reste à 4m<sup>2</sup> par personne. L'occupation de bureaux partagés est donc autorisée dès lors que chaque agent dispose de cette surface lui permettant de respecter la règle de distanciation physique.

Il convient de surcroît d'éviter le face-à-face de moins de 1m.

### Référent Covid

Le référent Covid-19 doit pouvoir, en cas de survenue d'un cas avéré, :

- ✓ faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing, via l'utilisation de l'application STOPCOVID.
- ✓ contacter le médecin du travail ou demander à la personne qui présente des symptômes de contacter son médecin traitant pour avis médical. Et, si l'absence de signes de gravité est confirmée, d'organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun. Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge

des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie).

Pour rappel, l'identité et la mission du référent Covid-19 doivent faire l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

#### Distanciation : nombre maximal de salariés présents

Si ce n'est plus une obligation dans le nouveau protocole sanitaire publié le 31 août et applicable à compter du 1er septembre, "L'employeur ou l'exploitant responsable peut définir une "jauge" précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace (salariés, clients, prestataires, fournisseurs...) dans le respect des règles de distanciation physique, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux".

#### Tests et prise de température

La généralisation des tests ou de la prise de température en agence reste interdite. L'agent est en droit de refuser le contrôle de température par l'entreprise.

#### Le télétravail

Le télétravail n'est plus la norme mais il reste un mode d'organisation recommandé.

Les avenants ou protocoles de télétravail ne sont accordés qu'en cas de dossiers complets et conformes.

Pour les personnes risquant de développer une forme grave de la maladie Covid-19 ou vivant avec des personnes qui encourent ce risque, le télétravail doit être "privilegié" par les employeurs. Il doit faire l'objet d'une demande des personnes concernées.

L'ARS cherchera, outre les réorganisations du travail, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

L'ensemble de ces mesures a permis notamment de maintenir les espaces de restauration ouverts en faisant baisser le risque résiduel ; pour la restauration à la fin du repas, un nettoyage de la table était opéré avant d'accueillir des nouvelles personnes pour déjeuner.

S'agissant du télétravail, il était demandé aux managers de toujours garder contact avec leurs agents, un numéro vert a été mis à la disposition des agents, l'appel étant anonyme.

Cet outil permet aux employeurs d'avoir un retour sur la typologie des appels et procure ainsi des orientations aux employeurs pour prévenir les risques liés au télétravail ; ainsi l'isolement peut conduire à une phase de dépression.

Les membres de la Formation spécialisée ont fait remarquer qu'un nouveau décret du 10 novembre 2020 permet un isolement des personnes vulnérables, c'est donc à nouveau possible. Ils ont aussi souligné l'importance de la formation des personnels pour mener à bien un tel projet ainsi que le rôle majeur des membres des CHSCT (désormais F3SCT), l'ensemble des acteurs de prévention ont permis notamment de relayer efficacement les informations et de contribuer à réduire les risques.

L'évolution réglementaire avec la disparition programmée des CHSCT (désormais F3SCT) a été regrettée ; il a été bien précisé que la majorité des employeurs n'était pas favorable à cette disparition.

Les élus ont à cœur de prolonger cette mission dédiée aux conditions de travail avec les personnels. Cette mission pourra perdurer s'il y a une véritable volonté de leur part ; les

employeurs ont toute latitude pour avoir des formations spécialisées même en deçà du seuil de 200 agents. Toutefois, il est à craindre que cela ne soit pas le cas dans certaines collectivités territoriales.

En tout état de cause, les membres ont bien souligné que la responsabilité de l'employeur demeure engagée.

## F. ARACT

L'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) d'Ile de France a été représentée par M. ALLIES, Directeur, et par Mme Sabrina MOUKAH-BELLIL chargée de mission. Cette présentation s'est déroulée le mercredi 10 mars 2021.

M. ALLIES fait référence aux travaux de Mme LECOCQ qui ont permis de remettre en débat notamment le DUERP ; il présente le réseau ANACT/ARACT, ses modes d'actions, outils, statistiques et interventions concrètes.

### Présentation du réseau ANACT/ARACT

Il s'agit d'un réseau national de proximité sur l'ensemble du territoire constitué de :

- 17 associations régionales
- Et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), tête de réseau national.

Un réseau administré par les partenaires sociaux :

- organisations patronales et syndicats de salariés ;
- au service de l'amélioration des conditions de travail.

Les fondamentaux de l'ANACT-ARACT sont de concevoir, impulser des méthodes d'amélioration des conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail, le dialogue social et le développement des personnes. Le développement des approches collectives, la prise en compte du travail réel et la conduite du changement constituent des critères de réussite.

### Les modes d'actions :

- Conseil à tout type d'organisation :
  - Dans une démarche paritaire et participative de prévention :
    - Accompagnement de projets,
    - Aide à la rédaction de cahiers des charges,
    - Actions individuelles et collectives,
    - Assistance à la maîtrise d'ouvrage.
- Animation de projets collectifs :
  - Projets en collaboration avec les acteurs institutionnels du territoire,
  - Actions au service d'une branche professionnelle ou d'un groupement d'entreprises,
  - Animation des réseaux de consultants.
- Information, sensibilisation & formation :
  - Documentation et outils pratiques,
  - Organisation et participation à des colloques, débats, réunions d'information,
  - Formations-actions.

### Les outils :

L'ANACT-ARACT utilise des outils diversifiés et innovants : webinaire, MOOC, des jeux « les RPS dans le DU » « les essentiels de la QVT, de l'égalité », des kits permettant de mesurer et réguler la charge de travail (RH et managers), « Conseil Economique et Social (CSE) et conditions de travail ».

### Rapport LECOQ (2018)

M. ALLIES évoque le rapport Lecocq « La santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » et rappelle que ce rapport présente un ensemble de préconisations pour l'évaluation des risques :

- Faire de la prévention dans la fonction publique une priorité ;
- Répondre aux différentes situations en matière de conditions de travail ;
- Organiser une offre territorialisée d'appui aux agents et aux employeurs ;
- Renforcer l'incitation et l'engagement dans la prévention ;
- Développer la formation ;
- Favoriser la mutualisation du risque ;
- Simplifier l'obligation d'évaluation des risques et renforcer l'obligation d'action ;
- Garantir le suivi en santé au travail ;
- Maintenir dans l'emploi ;
- Mettre en place un plan de lutte contre les violences envers les agents du service public ;
- Renforcer l'investissement dans la prévention.

Il fait référence aux retours d'expérience et souligne que l'intérêt est de positionner le travail au cœur de l'activité.

Il préconise de repositionner le DUERP sur les pratiques. Le but est de s'appuyer sur le DUERP pour converger vers une QVT (qualité de vie au travail).

Il cite un exemple rencontré dans le secteur de la finance : une start up en quête de QVT. Le constat a été fait qu'elle n'avait pas réalisé de DUERP et pour cause, elle ignorait son existence ! Cette anecdote montre qu'il y a encore beaucoup de travail d'information et de sensibilisation à faire.

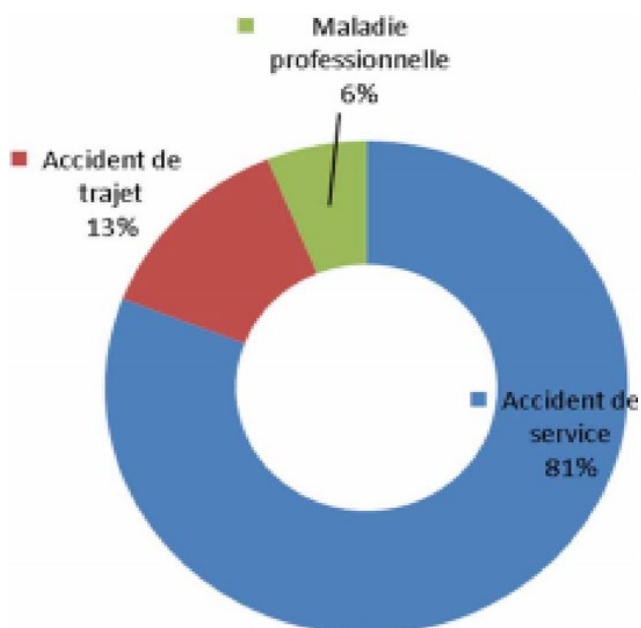
Après les nombreux accords intervenus au sein de la fonction publique, dont notamment en octobre 2013 sur la prévention des RPS, il convient d'agir sur les facteurs de qualité de vie au travail.

Face aux constats d'absentéisme et de désengagement, différents rapports avancent plusieurs pistes d'actions ; elles portent sur l'organisation du travail, la santé et le bien-être au travail, le management et le travail collaboratif, et le dialogue social.

La qualité de service et la qualité de vie au travail des agents apparaissent intimement liées.

Des données chiffrées (source CNRACL)

Le taux de sinistralité au sein de la FPT en 2017 est de 6,9 %.



Les accidents de service sont les plus nombreux et représentent 81 % des événements. Hormis les maladies professionnelles qui entraînent une moyenne de jours d'arrêt importante, les accidents de trajets représentent en moyenne 44,5 jours d'arrêt, soit plus de 93.000 journées non travaillées.

RAPPORT STATISTIQUE 2017 DU SECTEUR TERRITORIAL

## 2.5 Répartition des événements selon le type de collectivité

Type de collectivités	EFFECTIFS CNRACL	PERIMETRE BND	% de couverture	Nombre d'événements	Part avec arrêt	Jours d'arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communes	799 438	422 617	52,9%	32093	66,8%	1061601	49,5
Département	227 579	65 342	28,7%	3482	63,0%	106449	48,5
Centre d'action sociale	80 461	47 196	58,7%	3270	63,3%	125756	60,8
Autre collectivité territoriale	98 236	57 244	58,3%	3352	62,6%	101750	48,5
Région	75 202	13 766	18,3%	615	70,4%	24842	57,4
Communauté de communes, de ville	51 681	36 404	70,4%	1700	62,7%	55265	51,8
Communauté urbaine, district	9 815	4 942	50,4%	161	72,0%	5880	50,7
Métropole	57 811	20 824	36,0%	1425	67,9%	50302	52,0
Syndicat	40 471	24 159	59,7%	1687	65,1%	50136	45,6
OPH	10 532	6 828	64,8%	426	60,8%	14996	57,9
<b>TOTAL</b>	<b>1 451 225</b>	<b>699 323</b>	<b>48,2%</b>	<b>48 211</b>	<b>65,8%</b>	<b>1 596 977</b>	<b>50,3</b>

66,6 % des événements ont lieu dans les communes alors qu'elles représentent 60,4% des effectifs.

Type de collectivités	Taux de sinistralité	Taux de fréquence	Indice de fréquence	Taux de gravité
Communes	7,6%	31,6	50,7	1,6
Départements	5,3%	20,9	33,6	1,0
Centres d'action sociale	6,9%	27,3	43,9	1,7
Autres collectivités territoriales	5,9%	22,8	36,6	1,1
Régions	4,5%	19,6	31,5	1,1
Communautés de communes, de ville	4,7%	18,2	29,3	0,9
Communautés urbaines, districts	3,3%	14,6	23,5	0,7
Métropoles	6,8%	28,9	46,5	1,5
Syndicat	7,0%	28,3	45,5	1,3
OPH	6,2%	23,6	37,9	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>6,9%</b>	<b>28,2</b>	<b>45,4</b>	<b>1,4</b>

Les communes ont les taux de sinistralité les plus élevés mais stable par rapport à 2016.



### Actions concrètes :

Une initiative conjointe DGAFP-ANACT a permis, avec le soutien de la MGEN, de créer une plateforme dédiée aux acteurs de la santé de la prévention et de la qualité de vie au travail dans la fonction publique (<https://WWW.santetravail-fp.fr/>)

Exemple d'accompagnement d'un conseil départemental :

La demande : « dans la continuité de l'état des lieux réalisé, accompagner la démarche volontaire du département dans la mise en place et la promotion d'une prévention durable de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail. »

#### ➤ Proposition de l'ARACT

- Construire un projet stratégique de management de la prévention qui s'articule autour d'axes de travail et déployés par des actions thématiques :
  - Sensibiliser l'ensemble du management à la prévention des risques professionnels,
  - Définir et construire des indicateurs partagés de santé/ sécurité au travail,
  - Améliorer et développer les procédures relatives aux conditions de travail,
  - Mettre en œuvre des mesures de prévention et de suivi des plans d'action,
  - Améliorer l'implication de l'encadrement de proximité dans la démarche d'amélioration des CT pour garantir la santé et sécurité des agents.

M. ALLIES a constaté qu'il n'était jamais aisé de travailler avec les collectivités locales, les mairies en particulier. Néanmoins, ses équipes ont eu des succès mais leurs interventions nécessitent de la souplesse et de la réactivité, ce n'est pas toujours facile.

### La QVT et le DUERP

La qualité de vie au travail est une démarche singulière qui nécessite des espaces de discussion où l'on parlera du travail, une phase d'expérimentation concrète puis une phase de pérennisation pour transmettre les apprentissages. Les champs d'actions possibles dans le cadre d'une QVT sont très proches des familles des facteurs de RPS, raison pour laquelle agir sur la QVT, c'est aussi agir sur les facteurs de RPS.

Ainsi, au sein du DUERP, il est préconisé d'inscrire les actions en faveur de la QVT comme mesures de prévention des RPS.

Les membres de la FS4 ont souligné que le document unique était connu depuis plus de 20 ans mais que pourtant son taux de réalisation (de l'ordre de 35 %) demeurait insuffisant. Ils ont constaté que les agents sont saturés d'informations, perturbés continuellement avec l'utilisation du numérique (mèls, sms...) et doivent malgré tout demeurer concentrés. L'impact du numérique est considérable et générateur de nouveaux risques. Le DUERP présente l'avantage de réfléchir sur le risque, de raisonner et d'amorcer les discussions entre les parties prenantes au sein de la collectivité. Mais le plus important est de réaliser le programme annuel de prévention des risques au travail.

S'agissant du management, la démarche est basée sur le management du travail réel. La QVT peut permettre de parler des sujets difficiles comme les RPS en partant de faits réels.

Concernant l'aspect économique, les absences constatées à travers la sinistralité ont un coût direct et indirect. La collectivité territoriale peut engager une réflexion face à une sinistralité importante et la dimension économique peut être un levier. A ce sujet, la mise en place de sanctions économiques est évoquée afin de contraindre notamment les collectivités à réaliser le

DUERP et de mettre en place un plan de prévention en s'inspirant de la législation pour l'emploi des personnes handicapées.

Par exemple, la collectivité prise en défaut serait soumise à des sanctions, le taux serait proportionnel au budget de la collectivité.

Un fonds solidaire mutualisé est évoqué qui permettrait de réaliser des plans de prévention mais aussi d'anticiper des problèmes de santé générés par le travail.

Parmi ceux-ci, l'usure professionnelle et l'augmentation de l'âge moyen des agents au sein de la FPT - constituée de 75 % d'agents d'exécution - contribuent à l'augmentation de la sinistralité. Ce sujet constitue le thème majeur des années à venir.

Ainsi, des membres de la FS4 se déclarent favorables au financement mutualisé des plans de prévention à partir des sommes générées par les sanctions. Les organisations syndicales préconisent cette solution complémentaire à la création d'une inspection du travail spécialisée à la FPT pour des interventions adaptées aux collectivités locales. Les employeurs territoriaux ne partagent pas ce positionnement.

Quoi qu'il en soit, tous ces échanges confortent la pertinence du DUERP. Cet outil évolutif peut s'insérer dans une politique générale de QVT permettant aux employeurs d'avancer vers une QVT « au carré ». Amplifiée et se rapportant à un territoire, elle générerait une réelle « qualité de vie territoriale au travail » : télétravail, mobilité, qualité de vie, attractivité.

## IV - PRECONISATIONS

### Mesures législatives et réglementaires

- Améliorer les textes législatifs et décrets d'application pour rendre obligatoire la création de commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en lien avec les CST et au sein des toutes les collectivités et établissements publics sans niveau de seuil de personnels. Il est nécessaire de créer une commission spécifique composée de tous les acteurs de prévention ayant pour mission prioritaire :
  - la mise à jour du DUERP ;
  - la mise en œuvre des plans de prévention ;
  - le renforcement de la formation et des moyens d'actions pour l'ensemble des acteurs de prévention et de prévoir a minima une réunion mensuelle.

La commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques doit pouvoir rendre une décision décisive et non un avis consultatif.

- Envisager, par équivalence avec une logique de « branche », une approche à l'échelle du versant territorial dans son ensemble qui pourrait conduire à élaborer et à négocier des plans d'actions afin de « transversaliser » l'approche des risques les plus récurrents et sensibles par métier et de tenir compte de la multiplicité des employeurs propre au versant territorial. Le CSFPT aurait utilement vocation à constituer le lieu et le cadre d'une telle approche et d'un dialogue social en ce sens. Il pourrait résulter de ce travail à l'échelle du versant des fiches action « métiers » répertoriant les risques les plus courants ou les plus graves qui seraient mis à disposition des employeurs, leur donnant ainsi la possibilité de les reprendre et de les adapter aux réalités de la collectivité dans leur propre DUERP.

### En termes de formalisme et de contenu du document :

- Articuler le contenu du DUERP avec une logique de plans d'actions transversaux par métiers à l'échelle du versant.

### En termes de Communication

La valorisation du document unique permet de mettre en avant le travail engagé par la collectivité, de sensibiliser les agents sur les risques, de mobiliser le personnel.

Associer les résultats du DUERP au rapport annuel SSCT pour une lecture plus précise et l'établissement du plan d'actions.

Cette valorisation prend la forme :

- D'un rappel par les représentants de l'État auprès des collectivités territoriales du caractère obligatoire du DUERP *Mesure 7 figurant sur le plan santé au travail dans l'objectif 4 de l'axe 2.*

- D'une présentation du DUERP à l'assemblée délibérante.
- D'un point sur la prévention des risques lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle. Quand un agent est affecté dans un service, y compris en cas de mutation interne à la collectivité, il s'agit d'extraire son unité de travail du DUERP et de lui faire prendre connaissance des risques liés à son activité.
- De la transmission à l'agent nouvellement recruté, donc avant son premier entretien annuel d'évaluation professionnelle, de la fiche de risque correspondant à son unité de travail, celle-ci sera jointe à sa fiche de poste. Cela pourrait se traduire par une formalité au titre de l'article L 115-7 du Code général de la fonction publique et du décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Mais elle doit aussi être déclinée par d'autres moyens comme :

- Assurer une publicité de l'existence du DUERP dans le livret d'accueil des agents ;
- Faire un bilan annuel et le présenter aux agents en plus de la présentation annuelle en CST :
  - Organiser, dans une démarche de qualité de vie au travail, des petites réunions informelles entre les agents et leur chef de service où la présentation pourrait être effectuée en présence d'un agent du service de prévention. Cela permettrait d'impliquer davantage les chefs de service.

#### En termes de moyens humains/formation

- Professionnaliser les conseillers et assistants de prévention et formaliser leurs missions en leur dédiant un temps spécifique qui serait en fonction de la taille de la collectivité ou mutualiser. La valorisation de cette fonction complémentaire sera majeure.
- Permettre l'évaluation des plans de formation en y associant les agents concernés par sa mise en œuvre.
- Renforcer la formation et les moyens de l'ensemble des membres de la formation spécialisée « hygiène - sécurité - conditions de travail » en fonction du rôle de chacun.
- Sensibiliser les élus ainsi que les responsables des ressources humaines aux avantages d'une politique de prévention et de qualité de vie au travail.
- Former, sensibiliser les encadrants sur leurs responsabilités en matière de santé, de sécurité au travail et ce, dès leur prise de poste.
- A chaque mise à jour du DUERP, informer et sensibiliser les agents sur la partie qui les concerne.

#### En termes de mesures structurelles

- Clarifier le partage de responsabilité entre les différentes hiérarchies lorsqu'elles sont partagées (Établissement public local d'enseignement, EPLE, CREPS etc.).
- Mettre en place les plans de prévention en matière de sécurité au travail auprès des agents et de leurs encadrants découlant du DUERP ; la mise en œuvre de plans de prévention doit se faire de façon transversale au sein des différents services de la collectivité (ressources humaines, achats, prévention).
- A l'heure où le rapport sur l'attractivité de la fonction publique fait consensus sur le constat et l'urgence à agir ; à l'heure où le premier plan santé au travail dans la fonction publique vient d'être mis en place, la qualité de vie et les conditions de travail ont vocation à prendre toute leur place dans le dialogue social, la négociation collective et le quotidien des agents de la fonction publique territoriale.  
En effet, pour être vraiment utile et produire des résultats, le plan santé au travail demande à être décliné localement, soit en totalité, soit en choisissant des axes prioritaires en fonction des différentes réalités locales de travail.  
Aussi, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021, le présent accord préconise d'ouvrir des négociations locales en vue d'accords sur ces sujets de santé au travail.
- Développer une véritable culture de la prévention

Afin d'appréhender au mieux l'enjeu et la détermination de ces politiques, le rapport social unique, (depuis le décret 2021-571 ce bilan n'existe plus en tant que tel car remplacé par un volet dans le RSU) doit notamment servir de base de réflexion (accidentologie, maladie professionnelle, coûts directs et indirects...) à la mise en place de plans pluriannuels de prévention pour être efficace. Il ne s'agit pas simplement de constater des effectifs ou d'anticiper des départs à la retraite.

Pour cela, le fait de pouvoir compter sur une volonté politique et de disposer de données récentes, fiables et consolidées (notamment dans les déclarations d'accidents de service et maladies professionnelles) sont indispensables. Aussi, il apparaît nécessaire d'identifier les données (par genre, par catégorie d'agents...).

- Les acteurs de la prévention doivent pouvoir se baser, dans la fonction publique territoriale, sur un référentiel national des métiers « à risque » qui pourrait être élaboré par différentes structures comme par exemple le CNFPT, les CDG, des collectivités, dans le cadre de la formation spécialisée n°4 du CSFPT. Aussi, la mise en place du futur fonds de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles et de maintien de l'emploi dans la FPT pourrait constituer le vecteur de la création d'un tel référentiel. :

Comme pour le régime général, ce référentiel définirait les modalités d'identification des métiers et des activités exposant aux facteurs de risques professionnels.

Ce référentiel des métiers s'appuierait également sur trois types d'éléments :

- La pénibilité des métiers en transposant dans la Fonction Publique Territoriale les dispositifs des indicateurs de pénibilité en vigueur dans le régime général ;
- L'analyse des données et des risques psycho-sociaux en y intégrant les 4 indicateurs de ces risques prévus dans l'accord cadre de 2013 (Nombre moyen de jours d'absence par agent, taux de rotation des agents sur emploi permanent, taux de visite sur demande au médecin du travail, nombre d'actes de violence physique envers le personnel, le flux de départs volontaires, le nombre de reclassements et de PPR...);
- Une ancienneté moyenne d'exercice des fonctions dans le métier.

Les outils permettant de construire ce référentiel s'appuierait sur le répertoire national des métiers, les données sociales collectées par les CDG dans le cadre du RSU, les données issues des médecins du travail employés par les Centres de gestion...

- Aujourd'hui, le coût de la prévention des risques professionnels est difficilement quantifiable. Dans le cadre du RSU 2021, il a été déclaré par les collectivités répondantes un coût de la prévention des risques de 259 millions d'euros dont 21 millions consacrés à la formation professionnelle.

Le déploiement complet du DUERP appelle à réfléchir notamment sur la mise en place d'un accompagnement renforcé des employeurs concernés à envisager dans le cadre de la mise en place du futur fonds de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles et de maintien dans l'emploi.

## V - CONCLUSION

Ainsi, le DUERP, qui peut paraître contraignant au premier abord, constitue un véritable outil au service tant des agents que de leurs employeurs.

Grâce à un travail d'analyse par les différents acteurs, il permet de mettre en place l'évaluation des risques professionnels ainsi que son plan d'actions. Il s'agit bien d'une approche globale dynamique qui conduit vers la rédaction du plan annuel de prévention pour élaborer le rapport annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Toutes ces étapes sont liées et s'alimentent mutuellement. Le DUERP n'est donc pas la compilation des risques potentiels mais bien une évaluation rigoureuse de ceux-ci, un diagnostic organisé des risques qui devient un support de l'action. Il s'inscrit bien dans une démarche collective sur la réalité du travail et d'analyse critique des prescriptions.

Il est donc majeur :

- Que l'ensemble des collectivités territoriales s'emparent du DUERP, son taux de réalisation de 38 % issu de la dernière synthèse des bilans sociaux de la DGCL est trop faible malgré l'obligation légale ancienne, notamment rappelée par une circulaire de la DGCL ;
- que les freins identifiés à la mise en conformité des employeurs vis-à-vis de leurs obligations d'élaboration du DUERP soient pleinement levés, ce qui implique notamment de requestionner le formalisme du document lui-même et la lourdeur de son élaboration ;
- que les préconisations ici établies s'articulent avec les travaux nécessaires à la configuration opérationnelle du futur fonds de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles et de maintien dans l'emploi dans la FPT.

Nous avons également vu que la formation jouait un rôle majeur notamment dans la professionnalisation des conseillers et assistants de prévention pour accomplir leurs missions, mais aussi dans le cadre du maintien dans l'emploi en prévention. Il conviendra donc de la renforcer.

En effet, l'analyse des risques permet de détecter les risques potentiels liés à certaines fonctions et d'agir en amont auprès des agents concernés pour anticiper une reconversion professionnelle. Cela concourt à une politique de santé au travail plus globale. Celle-ci est en constante évolution avec le développement des nouvelles formes de travail qui induisent d'autres risques, notamment psychosociaux, auxquels peuvent être exposés les agents, de manière plus intense.

Les agents constituent la richesse des collectivités territoriales. La préservation de leur santé et de leur sécurité doit donc être une vraie priorité. L'objectif constant d'améliorer leurs conditions de travail, la santé et la sécurité doit être une valeur partagée par tous les acteurs de la collectivité et à tous les niveaux. Cette transversalité nécessaire est le fondement d'une politique de santé au travail proactive.

Cette situation permettra aux agents d'accomplir au mieux leurs missions de service public.

En conclusion, créer un document unique et son plan d'actions est précieux.

## VI - ANNEXES

<u>Annexe 1</u> : guide d'entretien (enquête qualitative) .....	Page 57
- Collectivités et établissements publics territoriaux	
- Centres de gestion	
<u>Annexe 2</u> : Référence réglementaire .....	Page 59
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001	
<u>Annexe 3</u> : Guide méthodologique.....	Page 60
Partie 1 Méthodologie pour la réalisation du document unique	
Partie 2 Fiches outils pour la mise en œuvre technique du document unique	
<u>Annexe 4</u> : Contributions .....	page 121



GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS TERRITORIAUX*Interlocuteurs ressources :*

- DRH ;
- Responsable du service prévention, hygiène, santé et sécurité au travail ;
- Représentants du CHSCT (désormais F3SCT).

**1 - LA STRATÉGIE DE PRÉVENTION ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PLACE DU DUERP DANS LA STRATÉGIE RH DE LA COLLECTIVITÉ**

Au sein de la stratégie RH de votre collectivité, quels sont les axes et les objectifs assignés à votre politique de prévention et de sécurité ?

- De quels constats, besoins ou diagnostics êtes-vous partis préalablement ?
- Quels sont les objectifs prioritaires de votre politique en termes d'action, de public, d'échéance ?
- Ces objectifs ont-ils évolué dans le temps ? Font-ils l'objet d'une actualisation régulière ?
- Un document de portée générale formalise-t-il la politique de prévention de votre collectivité ?

**2 - LA RÉALISATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU DUERP**

Sur la réalisation du DUERP lui-même :

- À quelle date votre DUERP a-t-il été établi ?
- Quel(s) service(s) a en charge son élaboration, sa mise en œuvre ? Quelle est la composition de ce/ces service(s) ?
- Avez-vous été accompagné par un prestataire externe pour la réalisation/mise en œuvre du DUERP ? sur quelles étapes ? avec quelle enveloppe financière ?
- Un groupe de travail spécifique a-t-il été constitué pour permettre sa réalisation ?
- Une concertation et des actions de communication ont-elles été mises en place ? Qui conduit cette concertation et qui associe-t-elle, dans quel cadre ?
- Comment le document est-il relayé dans les directions, existe-t-il des référentes et référents et/ou des conseillères/assistantes et conseillers/assistants de prévention relais par direction ?

La constitution de ce document est-elle achevée ou sa réalisation est-elle encore partielle en matière :

- d'évaluation des risques dans chaque unité de travail (directions et services - CCAS - unités délocalisées - EPLE - centres d'incendie et de secours...)
- de mise à jour annuelle ?
- des fiches de prévention des risques ont-elles été établies en complément du DUERP ?
- le DUERP consacre-t-il un volet particulier sur la prévention des RPS ?
- quelles sont les principales actions d'information et de formation prévues par le DUERP ?

Sur les acteurs associés au DUERP :

- Comment le CHSCT (désormais F3SCT) est-il associé à la réalisation, à la mise en œuvre et à l'évaluation du DUERP ?
- Le CHSCT (désormais F3SCT) a-t-il des attentes particulières vis-à-vis du DUERP ? Des retours d'information sur sa mise en œuvre lui sont-ils régulièrement faits indépendamment du rapport annuel sur la prévention des risques ?
- D'autres services sont-ils associés au DUERP : médecine préventive, service formation (...) ? sur quel mode et pour quelle contribution ?
- Comment le DUERP est-il relayé auprès de la ligne managériale : quels sont les rôles attendus vis-à-vis des encadrants ? Comment s'organise le partage de responsabilité dans la mise en œuvre du DUERP entre le service prévention et les encadrants ?
- Une action d'information sur le DUERP a-t-elle été conduite en direction des agents ?
- La place et le rôle de ces différents acteurs évoluent-ils ?

**3 - QUEL BILAN VIS-À-VIS DE LA RÉALISATION ET DE LA MISE EN ŒUVRE DU DUERP ?**

- Quel bilan global faites-vous du DUERP comme outil « pivot et central » de la politique de prévention de la collectivité ?
- Quels sont, selon vous, les conditions de réussite, les freins ou les obstacles à la réalisation et à la mise en œuvre du DUERP ?
- Quelles sont, pour vous, les raisons éventuelles d'un décalage entre les intentions du DUERP et la réalité de sa mise en œuvre effective ? en matière de mise en œuvre et de portage, de concertation, de dialogue social ?
- Quelles seraient les pistes d'amélioration ?
- Quelles seraient vos attentes en matière d'accompagnement (conseil, diagnostic, suivi, formation, évaluation...) ?

## GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES CENTRES DE GESTION

### Interlocuteurs ressources :

- Directeur ou directrice du centre de gestion
- Responsable du service prévention, hygiène, santé et sécurité au travail
- Dans votre activité, quelle part représente la mission de conseil et d'assistance en matière d'HSST ?
  - Comment évolue cette mission en termes d'importance et de contenu/nature ?
  - Comment situez-vous votre mission et sa plus-value par rapport à l'offre d'autres organismes ?
  - Les demandes qui vous sont faites s'inscrivent-elles dans une «habitude de coopération» ou s'agit-il de demandes «isolées» ?
- Ces demandes portent-elles plutôt :
  - sur la mise en œuvre globale d'une politique de prévention ou sur des aspects plus opérationnels ?
  - sur une/des mission(s) de maîtrise d'œuvre ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage ?
- Quelles sont les collectivités qui vous sollicitent pour la mise en œuvre d'un DUERP ?
  - Dans ces demandes, quelle est la part des communes affiliées et non affiliées ; la part des communes disposant ou pas d'un service prévention ?
  - Certaines demandes sont-elles mutualisées entre plusieurs collectivités ?
  - Par qui ces demandes sont-elles formalisées ?
  - Ces demandes s'appuient-elles sur un état des lieux et sur des réflexions préalables conduits par les collectivités ?
  - La nature de ces demandes a-t-elle évolué dans le temps ?
- Quels sont les principes et les modes d'intervention du centre de gestion ?
  - Sur quelles étapes portent votre intervention (réalisation, mise en œuvre et suivi, évaluation/bilan) ? Comment s'établit le coût de votre intervention ?
  - Comment votre intervention se déroule-t-elle sur les aspects d'organisation, de concertation et d'information, de diagnostic technique, de plan d'action ?
  - Quels sont les points de vigilance vis-à-vis de votre intervention ?
- Quel bilan vis-à-vis de la réalisation et de la mise en œuvre du DUERP ?
  - Quel constat dressez-vous sur la politique d'HSST et la réalisation des DUERP dans les communes affiliées et dans les petites communes ? Quel niveau de prise en compte de ces problématiques, quel bilan en termes de mise en œuvre des politiques d'HSST ? Quels besoins particuliers d'accompagnement ?

### Plus globalement :

- Quel bilan global faites-vous du DUERP comme outil « pivot et central » de la politique de prévention de la collectivité ?
- Quels sont, selon vous, les conditions de réussite, les freins ou les obstacles à la réalisation et à la mise en œuvre du DUERP ?
- Quelles sont, pour vous, les raisons éventuelles d'un décalage entre les intentions du DUERP et la réalité de sa mise en œuvre effective ? en matière de mise en œuvre et de portage, de concertation, de dialogue social ?
- Quelles seraient les pistes d'amélioration ?
- Comment les attentes et les besoins des collectivités évoluent-ils en matière d'accompagnement ?

En savoir plus sur ce texte...

JORF n°258 du 7 novembre 2001 page 17523  
texte n° 9

**Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État)**

NOR: MEST0111432D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2001/11/5/MEST0111432D/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2001/11/5/2001-1016/jo/texte>

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité et du ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu la directive no 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989, et notamment ses articles 9 et 10 ;

Vu le code du travail, et notamment son article L. 231-2 ;

Vu le code pénal, et notamment son article R. 610-1 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en date du 21 janvier 2000 ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 27 avril 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. - Au titre III du livre II du code du travail (partie Réglementaire), il est introduit un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« Chapitre préliminaire

« Principes de prévention

« Art. R. 230-1. - L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

« La mise à jour 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, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

« Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4.

« Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

« Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4o de l'article L. 231-2. »

Art. 2. - Il est ajouté après l'article R. 263-1 du code du travail un article R. 263-1-1 ainsi rédigé :

« Art. R. 263-1-1. - Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R. 230-1, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

« La récidive de l'infraction définie au premier alinéa est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du code pénal. »

Art. 3. - L'article R. 263-1-1 du code du travail entrera en vigueur un an après la publication du présent décret.

Art. 4. - La ministre de l'emploi et de la solidarité, la garde des sceaux, ministre de la justice, et le ministre de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 5 novembre 2001.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Elisabeth Guigou

La garde des sceaux, ministre de la justice,



## **SOMMAIRE**

**Introduction : Les enjeux de la réalisation du document unique .....**

**L'évaluation des risques professionnels : quelques définitions .....**

**Chiffres sur la santé et sécurité au travail .....**

### **PARTIE 1 : METHODOLOGIE POUR LA REALISATION DU DOCUMENT UNIQUE .....**

**A) Les enjeux de l'obligation de réalisation et de mise à jour du document unique.....**

1) Le cadre juridique.....

1-1 Le fondement juridique du document unique.....

1-2 La responsabilité de l'autorité territoriale.....

1-3 les conséquences pour l'employeur de l'absence de document unique .....

2) L'intérêt du document unique : une démarche de prévention sur le long terme .....

2-1 L'obligation de mise à jour du document unique .....

2-2 Le regroupement des données sur les risques sur un support unique .....

2-3 Le point de départ de la réalisation d'un plan de prévention .....

**B) La démarche de réalisation du document unique .....**

1) La prise en compte de la qualité de vie au travail : un outil d'amélioration de la prévention .....

1-1 L'approche de la QVT dans la démarche de prévention .....

1-2 L'attention particulière à porter aux RPS.....

2) Les acteurs de la prévention et intervenants à l'élaboration du document unique .....

3) Les étapes de réalisation du document unique .....

3-1 Les prérequis de réussite de la démarche .....

3-2 Les étapes de réalisation du document unique .....

Etape 1 : L'identification des risques professionnels .....

Etape 2 : L'évaluation et la hiérarchisation des risques .....

Etape 3 : La définition de plans d'action.....

Etape 4 : la synthèse de l'évacuation des risques.....

**C) La formalisation et le suivi du document unique .....**

1) La définition du contenu.....

2) L'identification des informations nécessaires .....

3) La définition de la forme du document unique .....

4) La publicité et l'accessibilité du document unique .....

5) Le suivi et la mise à jour .....

### **PARTIE 2 : FICHES OUTILS POUR LA MISE EN ŒUVRE TECHNIQUE DU DOCUMENT UNIQUE.....**

**A) Fiches pratiques**

-Fiche pratique n°1 : Recensement des activités par filières et par unités de travail.....

-Fiche pratique n°2 : Liste des risques professionnels par typologie.....

-Fiche pratiquesn°3 : grilles de critères d'évaluation et de hiérarchisation du risque .....

-Fiche pratique n°4 : Exemples de propositions de mesures de prévention par risque professionnel identifié.....

**B) Fiches outils**

-Fiche outil n°1 : Fiche descriptive des activités par unités de travail .....

-Fiche outil n°2 : Fiche de recensement des risques par unités de travail .....

-Fiche outil n°3 : Fiche d'analyse et d'évaluation des risques .....

-Fiche outil n°4 : Fiche de plan d'action de prévention .....

## **Introduction : Les enjeux de la réalisation du document unique**

Le document unique (DU) a vocation à regrouper l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels :

- Il indique les situations à risques pour la santé et la sécurité des agents
- Il met en avant les actions de prévention existantes
- Il propose des pistes d'amélioration.

Au-delà de la stricte obligation réglementaire de le réaliser, il doit être perçu comme un **véritable outil de management de la prévention** au sein de la collectivité ou de l'établissement public.

L'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. La santé est essentielle pour chacun et l'employeur doit veiller à sa préservation.

Cela passe nécessairement par une politique de santé au travail et de prévention des risques qui répond à plusieurs enjeux :

### ↪ **Un enjeu humain :**

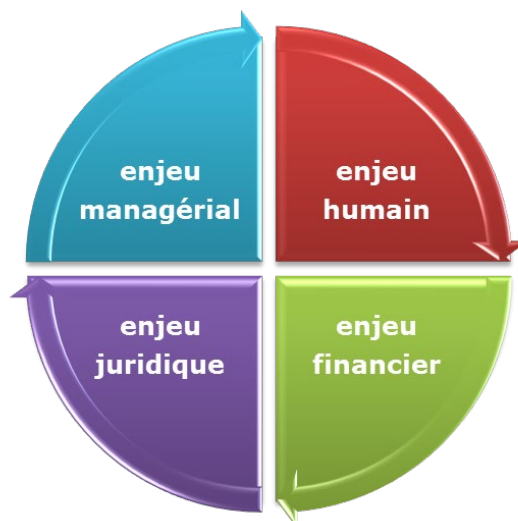
La fonction publique territoriale est constituée à 75% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité (égoutiers, éboueurs, agents de voirie...). Un nombre important d'agents exercent également dans le secteur de la petite enfance, de l'aide à domicile, secteurs qui sont également sources d'usure physique.

### ↪ **Un enjeu financier :**

Les absences des agents représentent un coût pour la collectivité employeur. En cas d'accident du travail, celle-ci doit prendre en charge l'ensemble des frais médicaux s'y rapportant. Les coûts indirects sont également à prendre en compte, tels que le remplacement des agents concernés, la surcharge de travail engendrée pour les services ou encore le stress que cette surcharge peut entraîner.

### ↪ **Un enjeu juridique :**

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 indique que la santé comprend la santé physique et mentale. De plus, l'autorité territoriale est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents.



### Contexte et méthode de travail

Lors de la réunion de la FS n°4 du 7 mars 2018, le CSFPT s'est saisi d'une demande d'étude exploratoire sur le document unique d'évaluation des risques professionnels. Cette étude a été inscrite au programme d'observation 2018-2019 de la Direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT.

Dans le cadre des travaux menés, la FNCDG a été sollicitée afin de réaliser un guide méthodologique d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à destination des collectivités territoriales et établissements publics.

Le présent guide méthodologique a pour ambition d'aider les collectivités et établissements publics à organiser la prévention au travail et à intégrer la sécurité et la protection de la santé au quotidien, l'étape initiale étant l'évaluation des risques professionnels.

Tout à fait consciente de la complexité et des difficultés que revêt la mise en place d'une telle démarche, la FNCDG a souhaité réaliser un document clair, précis et pédagogique afin que chaque acteur de la prévention puisse le consulter facilement et se l'approprier.

De plus, ce guide insiste également sur **l'importance de sa mise à jour régulière et sur sa traduction concrète en plans de prévention des risques** applicables aux agents.

L'objectif principal de ce document est donc de constituer un support pour permettre aux collectivités, et notamment celles à faible effectif, d'entrer dans une démarche pérenne de prévention et de maîtrise des risques professionnels.

Par ailleurs, aucun modèle-type n'a été prévu par la réglementation. C'est à l'employeur d'adapter la méthode d'évaluation des risques à l'activité, la taille et les spécificités de fonctionnement de la collectivité.

La FNCDG a fait le choix d'élaborer un guide en deux parties.

La première partie du guide est consacrée à la méthode de réalisation du document unique. Elle constituera une *"grille de lecture"* indispensable à la compréhension et à l'utilisation des outils pratiques développés dans la deuxième partie.

Un premier point traitera des enjeux de l'obligation de réalisation et de mise à jour du document unique. Le deuxième point portera sur la démarche en elle-même de réalisation du document unique. Le dernier point de cette première partie concernera la formalisation et le suivi du DU. En effet, une fois la démarche engagée, il est essentiel de traduire l'ensemble des données recueillies et de les formaliser pour assurer la facilité de la consultation, de la mise en œuvre et du suivi en plans d'actions.

La deuxième partie est composée de fiches outils et pratiques nécessaires à la mise en œuvre technique des éléments exposés dans la première partie.

Cette composition du guide en deux parties distinctes peut se justifier pour plusieurs raisons :

- Il est nécessaire d'avoir une partie explicative de la démarche, une sorte de grille de lecture afin d'avoir bien en tête les enjeux et aspects juridiques et méthodologiques (étapes, acteurs) de la démarche.
- Les outils sont présentés comme un support technique nécessaire à la réalisation de la démarche. Ces outils, sous forme de tableau ou de grilles, permettront aux collectivités d'engager leur démarche dans un cadre prédéfini au sein duquel elles devront adapter leur situation.
- Réaliser uniquement un modèle de document *"type"* et standardisé ne serait pas suffisant et ne correspondrait pas à la philosophie de l'évaluation et de la prévention des risques. En effet, la collectivité ou l'établissement doit véritablement s'approprier la démarche et utiliser les outils en fonction de la réalité et des situations et des risques auxquels sont exposés les agents. Il ne s'agit pas pour l'autorité territoriale d'avoir un pré-document unique pour le compléter et s'acquitter de son obligation sans en faire une utilisation efficace. L'intérêt de la démarche de prévention va au-delà de la réponse à l'obligation réglementaire de l'employeur.

**Ce document a été réalisé dans le cadre de la commission santé et sécurité au travail de la FNCDG et a associé de nombreux ingénieurs et préventeurs de Centres de gestion et reprend ainsi certains travaux élaborés par les CDG.**

## **L'évaluation des risques professionnels : quelques définitions**

### **Le risque professionnel**

C'est la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Les risques sont évalués selon deux critères : probabilité de l'évènement non souhaité et gravité du dommage causé, par son intensité et/ou son étendue. Les causes professionnelles sont très diverses et peuvent être relatives à une énergie mal maîtrisée (mécanique, électrique, thermique ...), des chutes de hauteur, des postures contraignantes, l'utilisation de produits chimiques, des contraintes psychologiques... Le risque global d'une situation de travail donnée est la sommation de toutes les conséquences des événements non souhaités qu'elle est susceptible d'engendrer, affectées de leur probabilité.

Les risques peuvent être classés selon qu'ils sont :

- 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'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières ...), courant électrique, incendie et explosion, différentiel de niveaux ...
- chimiques : exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...
- biologiques : exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutanéomuqueuse ...
- psychologiques : agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client /élève/patient, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique, stress managérial, charges mentales excessives (travail permanent sur écran ...)

**La prévention** : Action visant à diminuer la fréquence du risque.

C'est une attitude et/ou l'ensemble de mesures à prendre consistant à limiter le risque professionnel, visant à prévenir ce risque en annulant ou en diminuant la probabilité d'occurrence du phénomène dangereux. La prévention consiste donc d'abord à essayer de prévoir les facteurs pouvant conduire à l'accident. Lorsqu'un accident se produit, il faut analyser ces facteurs afin d'éviter qu'un accident similaire ne se reproduise (capitalisation de l'expérience).

Les mesures de prévention sont les moyens qui éliminent un phénomène dangereux ou réduit un risque. Le risque résiduel est le risque qui subsiste après que des mesures de prévention ont été prises. Ce risque résiduel doit être comparé au risque acceptable, notion qui comporte des dimensions économiques, sociales et psychologiques : l'acceptabilité des risques est une notion subjective qui dépend du contexte socio-économique, de la culture et d'attitudes propres (aversion au risque) du ou des décideurs et évolue dans le temps.

### **L'accident du travail**

L'accident de travail est un événement non souhaité et inopiné provoqué lors d'une tâche prescrite, c'est-à-dire survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui produit un dommage corporel (exemples : brûlure, électrisation, lombalgie, fracture d'un membre, ...). L'accident survenu sur les lieux et pendant le temps de travail induit une présomption de responsabilité de l'employeur.

### **La maladie professionnelle**

Il s'agit d'affections diverses (respiratoires, cutanées ou lésions ostéo-articulaires le plus souvent), survenant du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle : maladies infectieuses (hépatites, tétanos...), troubles musculo-squelettiques (syndrome carpien, tendinites, cervicalgies, ...), surdité, dermatoses, allergies et cancers professionnels etc....

Une maladie est professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition plus ou moins prolongée et/ou répétée d'un agent, ayant un rapport causal déterminant sur la survenue de la maladie.



### Le danger professionnel

Un danger professionnel est la capacité intrinsèque d'un produit, d'une machine, d'un équipement, d'un procédé ou d'une méthode de travail, ..., d'avoir des conséquences néfastes du fait de son utilisation ou de sa mise en œuvre, pour la santé et la sécurité des agents.

### Les facteurs de risque professionnel

Un facteur de risque est un élément qui peut révéler le danger et entraîner la survenue du risque. Le facteur de risque augmente la probabilité du dommage, c'est-à-dire celle de la concrétisation du risque. Il y a facteurs techniques, humains, et des facteurs organisationnels.

- Facteurs techniques : normes de sécurité des machines, ergonomie du poste de travail, toxicité des produits utilisés, ventilation et éclairage des locaux, signalisation et balisage des zones à risques ...
- Facteurs humains : information, formation et expérience des agents, respect des consignes de sécurité...
- Facteurs organisationnels : méthodes de management, exigences de productivité et de qualité...

Les facteurs de risque sont collectifs (ils concernent tous les agents exposés) ou individuels (aspects comportementaux ou médicaux, comme l'acuité visuelle, la sensibilité allergique ...).

### La protection : Action visant à diminuer la gravité du risque

La protection regroupe l'ensemble des mesures visant à limiter l'étendue ou/et la gravité des conséquences d'un phénomène dangereux, sans en modifier la probabilité d'occurrence (par exemple, les équipements de protection individuelle).

### La criticité

La représentation traditionnelle du risque identifie les sources de dangers et les classe en fonction de leur fréquence (probabilité) et de leur gravité (conséquences), à l'aide d'une matrice à deux dimensions. Ces critères « *fréquence et gravité* » sont évalués sur une échelle, qui multipliés, donnent un niveau de criticité ce qui permet de classer et attribuer une priorité de traitement du risque. La fréquence dépend, entre autres éléments, de la durée d'exposition au risque, qui entraîne une probabilité d'apparition d'un dommage généralement croissante avec elle. La gravité dépend de la nature des lésions corporelles et du nombre de personnes subissant le dommage.

### **Chiffres sur la santé et sécurité au travail**

La fonction publique territoriale est constituée à 76% d'agents de catégorie C, avec une filière technique représentant 53% des effectifs. De nombreuses missions sont fortement exposées à des risques de pénibilité. Ainsi, les métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique territoriale sont très majoritairement les personnels de la filière technique (65,6% des événements tous confondus). Ce sont également ces agents qui présentent le taux le plus élevé d'événements avec arrêt (70,6%).

La synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités établie par la DGCL, dont la dernière version date de 2015, permet d'obtenir un certain nombre de données chiffrées précises sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique Territoriale. Si les chiffres peuvent sembler anciens, ces informations ont l'avantage de présenter des données chiffrées consolidées à partir de l'exhaustivité des bilans sociaux réalisés par les collectivités et établissements.

En 2015, selon la synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités établie par la DGCL, le nombre d'accidents du travail est en moyenne de 6,5 accidents de service et de 0,8 accident de trajet pour 100 agents sur emploi permanent. Le nombre d'accidents de service est élevé pour les agents travaillant dans la filière incendie et secours, avec 15,4 accidents pour 100 agents. Ensuite viennent les filières police municipale (10,9 accidents de service pour 100 agents) et technique (8,6).

#### **Nombre d'accidents pour 100 agents en emploi permanent selon la filière**

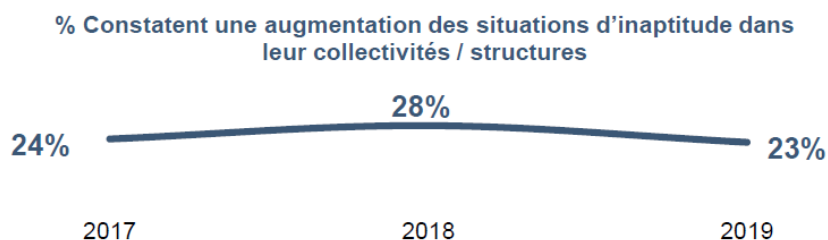
	<b>Accidents de service</b>	<b>Accidents de trajet</b>	<b>Maladies professionnelles</b>
Administrative	2,0	0,9	0,1
Technique	8,6	0,7	0,8
Culturelle	1,6	0,6	0,1
Sportive	5,8	0,9	0,1
Sociale	6,1	0,9	0,5
Médico-technique et sociale	6,9	1,0	0,5
Police	10,9	1,0	0,1
Incendie et secours	15,4	0,4	0,0
Animation	7,2	1,0	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>6,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>

Source : CNFPT-DGCL, Synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015

Les taux d'accidents et de maladies professionnelles varient selon le type de collectivités. Les SDIS se caractérisent par un nombre élevé d'accidents de service (13,0 %). Au sein des communes et établissements communaux, la fréquence des accidents de service et de trajet augmente avec la taille de la collectivité. Ainsi, on compte 2,4 accidents de service pour 100 agents dans les communes de moins de 1 000 habitants et leurs établissements, contre 9,4 dans les communes de plus de 100 000 habitants et leurs établissements.

Le vieillissement de la population et la réforme des retraites risquent d'amplifier les impacts de la pénibilité en allongeant la durée du travail. Ces problématiques sont liées à celle du maintien dans l'emploi. A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2018, les agents sur emploi permanent avaient 46 ans. De plus, 40% des agents ont 50 ans ou plus.

Selon le Baromètre HoRHizons publié par l'AMF, l'ADF, Régions de France, le CNFPT et la FNCDG en 2019 sur la base d'un échantillon représentatif d'environ 800 collectivités et établissements, la part des collectivités et établissements publics constatant une hausse des situations d'inaptitude diminue en 2019 : 23% des collectivités en font le constat, soit une baisse de 5 points par rapport à 2018. Ce phénomène affecte plus particulièrement les collectivités de taille importante comme les communes de plus de 20 000 habitants (77%), les régions (77%) et les départements (84%).



En parallèle, 12% des collectivités constatent une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Ce chiffre est en baisse de 2 points par rapport à 2018 après une hausse significative (7% en 2017 et 14% en 2018). Malgré cette baisse globale, on observe cependant que le résultat atteint 45% pour les départements et communes de 20 000 habitants et plus et à 54% pour les régions.



L'exploitation nationale des bilans sociaux 2015 réalisée par la DGCL révèle que les absences pour raisons de santé représentent en moyenne 24,2 jours par agent. Les absences pour maladie ordinaire sont les plus nombreuses (13,4 jours par agent, soit 55% des jours d'absence en 2015), suivies par la longue maladie (31%), les accidents du travail (10%) et les maladies professionnelles (4%). Entre 2005 et 2015, le nombre de journées d'absence pour raisons de santé a augmenté de près de 5 jours par agent. Cette augmentation est en grande partie due aux absences pour maladie ordinaire, qui sont passées de 10,8 jours par agent en 2005, à 13,4 jours par agent en 2015. Dans une moindre mesure, le nombre de jours d'absence pour longue maladie a également augmenté de 6,4 en 2005 à 7,4 en 2015.

L'augmentation assez régulière du nombre de journées d'absence pour raisons de santé est à rapprocher de l'augmentation de l'âge moyen des agents. En effet, les agents plus âgés sont plus souvent absents. Ainsi, les fonctionnaires de moins de 30 ans sont en moyenne absents 16 jours par an pour raison de santé, contre 49 jours pour ceux de plus de 60 ans.

Toujours selon la synthèse de la DGCL de juin 2018, le document unique d'évaluation des risques professionnels avait été mis en place par seulement 35% des collectivités en 2015. En outre, 17% déclaraient qu'il était en cours de rédaction. Par ailleurs, seulement 3% des collectivités disposaient d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux et 7% étaient en train de le rédiger. De même, peu de collectivités avaient mis en place des démarches de prévention des risques : 8% sur les troubles musculo-squelettiques, 3% sur les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction et 8% sur les autres risques.

La part des collectivités ayant mis en place ces outils de prévention augmente avec la taille des collectivités. Ainsi, 77% des collectivités de 1 000 agents et plus disposent d'un document unique contre 23% pour les collectivités de moins de 5 agents. En conséquence, même si ce ne sont que 35% des collectivités qui disposaient en 2015 d'un tel document, ce sont 67% des agents de la fonction publique territoriale qui en bénéficiaient. De même, 33% des collectivités de 1 000 agents et plus ont un plan de prévention des risques psycho-sociaux, contre 1% des collectivités de moins de 5 agents. Ce sont donc 20% des agents de la fonction publique territoriale qui en bénéficient.

**On constate que la mise en place d'une politique globale de prévention incluant la réalisation du document unique est d'autant plus nécessaire au regard du contexte et du profil des agents de la fonction publique territoriale. La réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels constitue donc une étape essentielle à mettre en œuvre pour lutter contre les phénomènes de pénibilité et d'absentéisme au travail.**

### **L'accompagnement de la mise en place du DU par les CDG**

L'ensemble des CDG proposent aux collectivités et départements de leur ressort territorial un service de prévention des risques professionnels.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : on est passé d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 60 en 2016

- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.**

*(Chiffres de l'enquête globale sur les missions des CDG – FNCDG/2018)*

## **PARTIE 1 : METHODOLOGIE POUR LA REALISATION DU DOCUMENT UNIQUE**

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels constitue une obligation pour l'employeur et il doit être mis à jour au minimum chaque année. Ce document permet de formaliser les résultats de l'évaluation des risques et de lister les solutions à mettre en œuvre. Le document unique constitue donc un outil capital pour mettre en œuvre une démarche de prévention et assurer sa pérennisation.

### **A) Les enjeux de l'obligation de réalisation et de mise à jour du document unique**

#### **1) Le cadre juridique**

Textes de référence :

- Articles L4121-1 et suivants et articles R 4121-1 et suivants du code du travail ;
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Directive n°89/39/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989 ;
- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ;
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques ;
- Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique ;
- Circulaire n°RDFB1314079C du 26 mai 2013 ;
- Décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction ;
- Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

#### 1-1 Le fondement juridique du document unique

L'évaluation des risques est une obligation des employeurs inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L 4121-3 du code du travail. Ainsi, pour les risques qui ne peuvent être évités, les employeurs ont l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages à la santé et la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates.

C'est le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qui précise que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour.

#### *Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001*

Le décret portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dispose que « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder. [...] Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour 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. [...] Le document est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale [...] ».

#### 1-2 La responsabilité de l'autorité territoriale

En application de l'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, les règles en matière d'hygiène et de sécurité sont, sauf dispositions dérogatoires

particulières, celles définies par les livres 1<sup>er</sup> à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.

À ce titre, les employeurs doivent se conformer aux obligations définies aux articles L 4121-1 et suivants et R 4121-1 et suivants du code du travail.

L'article L4121-1 du code du travail indique que " *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* " notamment par le biais d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. 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 R 4121-1 du code du travail précise que " *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3.* "

L'article 2-1 du décret n°85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive précise que " *les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité*".

L'ensemble de ces règles juridiques assoient la responsabilité de l'autorité territoriale en matière de sécurité et de santé des agents.

Plus largement les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les **9 principes de prévention** de l'article L4121-2 du code du travail. Ainsi, l'employeur public doit :

"1° **Eviter les risques** ;

2° **Evaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;

3° **Combattre les risques** à la source ;

4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° **Remplacer ce qui est dangereux** par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

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."

- Les droits de l'agent issus de la responsabilité de l'employeur

L'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'en cas d'accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée lors de l'exercice des fonctions, " *le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.*"

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Ainsi, la responsabilité de l'employeur vis-à-vis d'un agent blessé peut se révéler importante notamment en matière de suivi médical et de prise en charge des frais médicaux.

Par exemple, le décret n°2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction institue un suivi médical post-professionnel au profit des agents concernés.

Il institue un suivi médical post-professionnel au profit des agents de la fonction publique territoriale exposés, dans le cadre de leurs fonctions, à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) et non plus seulement au profit des agents exposés à l'amiante.

Il prévoit un droit au suivi médical post-professionnel et à l'information des agents concernés. Il précise en outre les modalités de ce suivi ainsi que la procédure à respecter par les agents pour en bénéficier. Ces derniers doivent obtenir une attestation d'exposition à un risque CMR, établie après avis du médecin de prévention de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.

Le texte précise également que les honoraires et les frais médicaux résultant du suivi médical post-professionnel sont intégralement pris en charge par la dernière collectivité territoriale ou le dernier établissement au sein duquel l'agent a été exposé.

### 1-3 Les conséquences de l'absence de document unique pour la collectivité et pour l'employeur

Le non-respect de l'obligation d'évaluation des risques professionnels constitue une faute pour l'employeur public. L'engagement de responsabilité soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation accidentelle en lien avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de la démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pour les collectivités territoriales et leurs agents mis en cause. En effet, il est possible de cumuler à raison d'un fait unique, une responsabilité pénale et une responsabilité administrative visant à l'indemnisation. La responsabilité de l'employeur se traduit en obligation de sécurité et de résultat.

S'agissant de la responsabilité indemnitaire, les victimes d'un accident de travail peuvent bénéficier d'une réparation intégrale. De plus, l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale a prévu une indemnisation complémentaire de la victime en cas de faute dite "*inexcusable*" de l'employeur. La jurisprudence précise que tout manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité constitue une faute "*inexcusable*".

Cette faute est retenue si deux conditions sont réunies :

- L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger risqué par l'agent ;
- Il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.

Peu importe que l'employeur n'ait pas eu conscience du danger auquel il exposait son agent 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
- Lorsque survient un accident dont le risque avait été signalé à l'employeur par les intéressés ou un membre des instances chargées de la santé et de la sécurité au sein de la collectivité.

La jurisprudence administrative prévoit que l'administration est tenue, même en l'absence de faute de sa part, de réparer les dommages corporels subis par les agents dans l'exercice de leurs fonctions (*CE, 21 juin 1895, Cames*). Ainsi, la responsabilité de l'employeur peut 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, un 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.

Enfin, l'employeur public peut être reconnu responsable pénalement en cas :

- D'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychologique des agents
- La mise en danger grave, immédiate et délibérée d'un agent.

Pour que la responsabilité pénale soit retenue, il faut l'existence d'un dommage, d'une faute et d'un lien de causalité entre les deux.

Par conséquent, la responsabilité de l'employeur public, tant en matière indemnitaires qu'en matière pénale, plaide pour la mise en place effective d'une politique de prévention en mesure de restreindre ou 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) L'intérêt du document unique : une démarche de prévention sur le long terme**

Obligation pour tous les employeurs depuis 2001, le document unique transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels. La loi, sans définir le contenu *in extenso* de ce document, précise qu'il doit favoriser une certaine cohérence en regroupant sur un même support, les données issues de l'analyse des risques. Il réunit les résultats des différentes analyses réalisées sous la responsabilité de l'employeur pour faciliter le suivi de la démarche de prévention dans la collectivité.

En plus d'être une obligation légale, la réalisation de ce document permet d'inscrire la collectivité dans une réelle démarche de prévention. Il s'agit d'un véritable outil d'aide à la décision.

L'objectif principal de l'élaboration du DU est de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### 2-1 L'obligation de mise à jour du document unique

Le décret du 5 novembre 2001 prévoit une obligation de réévaluation des risques sous certaines conditions :

- au moins annuellement
- lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail
- lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (augmentation des connaissances scientifiques et techniques, survenue d'accidents du travail ou de maladies à caractère professionnel, ou encore évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail).

### 2-2 Le regroupement des données sur les risques sur un support unique

En dehors de sa création et de sa mise à jour annuelle, le document unique doit sans cesse être complété par des actions ponctuelles d'évaluation des risques professionnels, notamment lors :

- du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou des préparations chimiques
- de l'aménagement ou du réaménagement des installations
- de la définition des postes de travail.

Le document unique présente par conséquent un atout indéniable : celui de regrouper, sur le même support, l'ensemble des données recueillies sur :

- les postes
- les risques
- les activités
- les fréquences
- etc.

De cette caractéristique découlent plusieurs avantages :

- Le document unique offre un panorama, à la fois pratique et détaillé, des risques auxquels les agents sont exposés dans tous les aspects liés au travail (*pratique* car les risques sont contextualisés par rapport aux unités de travail définies et qu'ils sont reliés à des dangers



objectifs, *détaillé* parce que l'évaluation a été menée à tous les niveaux de la collectivité, y compris au niveau des postes occupés par un seul agent) ;

- Il met en évidence les mesures de prévention et de protection mises en place dans la collectivité à la suite de l'évaluation, et ce quelle que soit leur efficacité. Il fournit donc un état des lieux de toutes les actions entreprises par l'employeur pour aboutir à son obligation de résultats ;
- Il permet de procéder au suivi de la démarche de prévention, grâce aux actualisations successives dont il doit obligatoirement faire l'objet. En ce sens, le document unique est l'élément de traçabilité de l'amélioration de la prévention dans la collectivité.

### 2-3 Le point de départ de la réalisation d'un plan de prévention

L'analyse des risques et la centralisation des données sur un support commun ne constituent pas une fin en soi. La finalité du document unique n'est pas de justifier de l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de :

- permettre d'élaborer un rapport écrit, traçant le bilan de la situation générale dans la collectivité en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- mettre en œuvre des mesures effectives, visant à tendre vers l'amélioration des situations existantes.

Il trouve donc sa raison d'être dans les actions de prévention qu'il suscite. Pour l'employeur, le document unique est l'outil permettant d'éclairer les situations à améliorer, et de savoir où porter ses actions.

Cette amélioration ne pouvant se faire de manière globale et uniforme, elle doit prendre place dans une organisation de la prévention. L'employeur doit opérer des choix, établir des priorités quant aux actions à mettre en place et aux moyens à dégager pour atteindre le résultat escompté (l'élimination ou la réduction des risques jusqu'à un niveau jugé comme acceptable).

Par ces actions, l'employeur planifie la prévention (article L 4121-2 du Code du travail). Il doit mettre en place un programme annuel de prévention des risques professionnels visant à détailler les mesures devant être prises ainsi que les conditions d'exécution.

En outre, la réglementation prévoit d'utiliser officiellement la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour l'établissement du programme annuel de prévention des risques professionnels (article R 4121-3 du Code du travail).

Ainsi, l'article L 4612-16 du Code du travail prévoit que l'employeur dresse :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans la collectivité ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

**La réalisation du document unique ne constitue pas la finalité de l'évaluation des risques professionnels au sein de la collectivité. Il s'agit en revanche de la première étape dans le processus d'amélioration de la sécurité et de la prévention.**

**De plus, le document unique, outre le fait de constituer une base de données pour mettre en œuvre les plans d'actions, doit aussi être suivi et mis à jour fréquemment.**

**L'intérêt du document unique est optimal si celui-ci trouve sa traduction complète en aval de sa réalisation.**

## **B) La démarche de réalisation du document unique**

Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. Bien qu'il relève de l'autorité territoriale, sa réalisation implique nécessairement d'une part, les agents et leurs représentants et, d'autre part, les acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail (médecin de prévention, agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agents chargés des fonctions d'inspection...).

Plusieurs étapes sont également nécessaires pour la réalisation du document unique parmi lesquelles :

- Préparer la démarche en collaboration et en concertation : la réalisation du DU doit contribuer au dialogue social de la collectivité et impliquer les instances paritaires, les représentants du personnel et les agents eux-mêmes ;
- Décrire les activités et les métiers au sein de l'organisation ;
- Identifier les dangers et analyser les risques propres à chaque unité de travail ;
- Classer les risques identifiés et les hiérarchiser ;
- Définir un plan d'action ;
- Procéder à la synthèse de l'évaluation des risques dans le document unique
- Assurer la publicité et la communication du document unique.

### **1) La prise en compte de la qualité de vie au travail : un outil d'amélioration de la prévention**

#### *1-1 L'approche de la QVT dans la démarche de prévention*

Au-delà de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents, le document unique peut également servir de support à une réflexion plus générale sur la qualité de vie au travail au sein de la collectivité.

L'approche Qualité de Vie au Travail (QVT) relève d'une démarche globale qui interroge la stratégie de la collectivité ou de l'établissement public. Elle est composée :

- des actions menées en matière de prévention,
- des attentes en termes de reconnaissance dans la collectivité,
- de l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle,
- du besoin en formation de l'encadrement à la santé au travail, etc.

Une démarche de prévention des risques à visée Qualité de Vie au Travail permettra de construire une vision de la structure globale portant sur :

- l'organisation générale du travail : mode de gouvernance, ressources humaines, qualité de la prestation, relations avec les usagers,
- la coordination des activités : planning des interventions, contraintes et aspirations des agents, formations, repérage des professionnels en difficulté,
- la multiplicité des lieux de travail : s'adapter et personnaliser la prestation d'accompagnement, les relations humaines.

#### *1-2 L'attention particulière à porter aux RPS*

Dans le prolongement de l'accord-cadre du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique, un protocole signé le 22 octobre 2013 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux est venu définir l'obligation des collectivités de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS), au même titre que tous les risques professionnels, et :

- D'une part, de l'intégrer dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels,
- D'autre part, d'établir un plan de prévention des RPS, assorti d'un plan d'actions.

L'instruction du Premier Ministre du 20 mars 2014 décrit les principales étapes de la mise en œuvre du plan national de prévention des risques professionnels dans l'ensemble de la Fonction Publique. Les modalités de déploiement de ce plan dans la FPT ont été précisées et déterminées par la circulaire du Ministre de la Décentralisation et de la Fonction Publique du 25 juillet 2014. La circulaire ministérielle du 25 juillet 2014 définit le dispositif d'information, d'appui et d'échanges pour la mise en œuvre du plan de prévention des RPS et détermine que ce dispositif peut être organisé et géré par les Centres de Gestion.

L'accord de 2013 insiste également sur les points suivant :

- Participation des agents à chaque étape du processus de mise en place des plans
- Rôle et place de l'encadrement dans la formation de la prévention des risques psychosociaux.
- Rôle des CHSCT (désormais F3SCT)

Selon le protocole d'accord, la phase de diagnostic devra analyser les situations de travail en fonction des dimensions de risques à caractère psychosocial de sorte que les préconisations de ces plans, rappelées en introduction du présent accord, puissent utilement nourrir les démarches ultérieures en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le champ psychosocial renvoie aux aspects psychologiques de la vie au travail et se situe à l'interface du psychologique (état de santé psychique de l'individu) et du social (relation dans l'environnement de travail).

Ce qui fait qu'un risque pour la santé est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les RPS seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les facteurs de risques au travail sont les suivants :

- L'intensité du travail et le temps de travail, englobe les notions de « demande psychologique » et « d'effort ». L'intensité et la complexité du travail dépendent des contraintes de rythme, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, des responsabilités, d'éventuelles instructions contradictoires, des interruptions d'activités non préparées et de l'exigence de compétences élevées. Le temps de travail influe sur la santé et le bien-être par sa durée et son organisation.
- Les exigences émotionnelles. Elles sont liées à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions, afin notamment de maîtriser et façonner celles ressenties par les personnes avec qui on interagit lors du travail. Devoir cacher ses émotions est également exigeant.
- Le manque d'autonomie. L'autonomie au travail désigne la possibilité pour l'agent d'être acteur dans son travail. Elle inclut non seulement les marges de manœuvre, mais aussi la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La notion d'autonomie comprend l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir.
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail. Les rapports sociaux au travail sont les rapports entre agents ainsi que ceux entre l'agent et l'organisation qui l'emploie. Les rapports sociaux à prendre en compte comprennent les relations avec les collègues, les relations avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être. Les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral, doivent être prises en compte.
- La souffrance éthique. Une souffrance éthique est ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles. Le conflit de valeurs peut venir de ce que le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions de l'agent, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle.
- L'insécurité de la situation de travail. L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. L'insécurité socio-économique peut provenir du risque de perdre son l'emploi, du risque de voir baisser le revenu qu'on en tire ou du risque de ne pas bénéficier d'un déroulement « normal » de sa carrière. Des conditions de travail non soutenables sont aussi génératrices d'insécurité. Des incertitudes susceptibles de créer une insécurité peuvent aussi porter sur l'avenir du métier ou l'évolution des conditions de travail. De telles craintes peuvent être motivées par l'expérience de changements incessants ou incompréhensibles.

Le terme de RPS se réfère donc aux sources de stress (exemple : manque de contrôle, charge de travail, rôles conflictuels ou ambigus, équipement, environnement physique, relations, harcèlement, faible reconnaissance, violence). Face à ces « stressseurs », chaque individu réagit de façon distincte et singulière. Ces signes et symptômes peuvent être de nature physique, psychologique ou comportementale.

Quelques exemples de situations de risque psychosocial :

- Une situation indéfinie de malaise au travail,
- Des tensions au travail : un grave conflit entre deux collègues, qui ne peuvent même plus travailler ensemble ; des tensions au sein d'un service ; des violences verbales entre collègues ; une agression physique ou verbale de la part d'un usager...,
- Du harcèlement de la part du supérieur hiérarchique, par un agent, par un groupe...,
- Une situation traumatisante pour un agent ou une équipe : un décès d'un collègue, une tentative de suicide, une grave agression...,
- Un agent en épuisement professionnel (ou burn-out),
- Un agent en souffrance au travail : dépression, crise personnelle, médication, pathologie mentale...

## **2) Les acteurs de la prévention et intervenants à l'élaboration du document unique**

L'évaluation des risques professionnels doit être effectuée en concentration avec les agents et leurs représentants en collaboration avec les acteurs de l'hygiène et de la sécurité définis par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Les différents acteurs à mobiliser sont les suivants :

- ↳ Les instances représentatives, soit : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT (désormais F3SCT)) ou le comité technique lorsqu'il n'est pas assisté par un CHSCT (désormais F3SCT) – ces deux instances seront fusionnées et remplacées par le comité social territorial (CST) à partir du prochain renouvellement des instances en 2022 (loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

*Selon les dispositions de l'article 4 de la loi, les CST seront compétents pour "La protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes".*

Il est également prévu qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail soit obligatoire à partir d'un seuil de 200 agents employés par la collectivité ou par l'établissement public. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exercera les attributions du CST en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est prévu que la formation spécialisée ou, à défaut, le CST soit réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Ces instances contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail et sont consultées sur les règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Par exemple, cette instance est compétente pour procéder à l'analyse des risques via les visites de site et pour collaborer à la mise en place d'actions de prévention par le biais des consultations sur les programmes et rapport annuel. Ainsi, le CHSCT (désormais F3SCT) peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

- ↳ Les assistants de prévention et, le cas échéant, les conseillers de prévention. Ils assistent l'autorité territoriale dans la mise en place de mesures d'hygiène et de sécurité. Ils participent également à la politique de prévention et d'évaluation des risques professionnels. Conformément au décret n°85-603 du 10 juin 1985, ces agents bénéficient d'une formation initiale et continue.
- ↳ Le médecin de prévention. Ce médecin conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants afin de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. À titre d'exemple, l'autorité territoriale peut demander conseil au médecin de prévention en

particulier sur la gravité potentielle des risques auxquels sont soumis les agents et sur les mesures de prévention à mettre en place.

- ↵ L'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI). Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et propose à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

Au-delà de ces différents acteurs en charge de la santé et de la sécurité, doivent être associés :

- ↵ L'autorité territoriale qui initie, décide et organise la prévention dans sa collectivité en tant que responsable de la sécurité et de la protection et de la santé de ses agents.
- ↵ Les managers et les encadrants : Ils donnent les consignes de travail, met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail.
- ↵ Les agents eux-mêmes dans le sens où ils assurent leur sécurité ainsi que celle de leurs collègues en appliquant les instructions et en informant de potentiels dysfonctionnements.
- ↵ Des organismes tiers tels que les Centres de Gestion

S'agissant du Centre de Gestion, il peut mener des actions de pilotage, de coordination, d'animation ou encore d'information auprès des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant. Il peut également avoir un rôle de conseil, d'accompagnement et de soutien psychologique dans la mise en œuvre des démarches préventives. En effet, la plupart des Centres de Gestion possèdent des services pluridisciplinaires avec des ergonomes et experts afin d'accompagner au mieux les employeurs.

## Les intervenants à l'élaboration du document unique



### **3) Les étapes de réalisation du document unique**

#### **3-1 Les prérequis de réussite de la démarche**

- *Une démarche collaborative dans la définition des moyens à mettre en œuvre*

Il est essentiel pour l'employeur public qui engage un travail de réalisation du Document Unique de communiquer autour d'une démarche participative. En effet, la participation des agents et de leurs représentants est primordiale pour s'assurer de l'implication et de l'information de tous dans la démarche.

L'autorité territoriale doit tout d'abord formaliser sa volonté d'engagement dans une démarche d'évaluation des risques professionnels. Un engagement fort des élus et de la direction sont nécessaires pour porter le projet à son terme.

Les agents sont les principaux concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Leurs expériences, leur savoir-faire et leurs connaissances des situations de travail sont essentiels à l'évaluation des risques et à la recherche d'actions de prévention efficaces.

Les instances représentatives du personnel participent non seulement à l'analyse des risques, mais contribuent aussi à la préparation et au suivi des actions de prévention.

Associer les agents de la collectivité permet :

- d'estimer leur perception des risques ;
- d'avoir une analyse approfondie de la réalité des conditions d'exposition aux risques ;
- de permettre et faciliter leur appropriation des mesures de prévention. La participation des agents peut se faire de différentes façons (entretiens individuels, observations, groupes de paroles...).

La participation à la mise en œuvre d'une véritable démarche de prévention passe par la mise en place d'un "groupe prévention" ou d'un COPIL constitué des personnes suivantes :

- un élu, titulaire du pouvoir de décision et dont le rôle est d'assurer le suivi de la démarche
- un représentant de la direction
- un ou plusieurs chefs de service
- un représentant du personnel du CHSCT (désormais F3SCT) (CST à partir de 2022) ou délégué du personnel
- un médecin de prévention de la collectivité ou de l'établissement
- les agents et services de prévention.

Les échanges de points de vue sur les risques encourus et les moyens de prévention permettront de produire une évaluation la plus fiable possible.

- *L'information et la sensibilisation des agents sur le contenu de la démarche*

Avant d'engager la démarche, il est nécessaire d'informer l'ensemble des agents de la structure de la démarche en précisant notamment :

- que leur participation est essentielle et nécessaire
- qu'il ne s'agit pas de contrôler leur activité mais d'améliorer leurs conditions de travail

Le but de l'évaluation est de recenser tous les risques sur un poste de travail afin de pouvoir mettre en place des actions qui supprimeront ou diminueront le risque.

Par conséquent, il s'agit d'expliquer aux agents que :

- ↪ Dans un premier temps, une ou plusieurs personnes (référénts) les aideront à établir une liste exhaustive de leurs activités
- ↪ ensuite, à partir de cette liste, ils détermineront ensemble les risques auxquels sont exposés les agents pour chaque activité
- ↪ les référénts procéderont au classement des risques avec la participation des agents, en déterminant les modalités d'exposition (gravité du dommage humain, durée d'exposition au danger...)
- ↪ ils pourront enfin proposer des actions préventives et correctives pour traiter les risques mis en évidence.

- *Une attention particulière à apporter à la planification*

Afin de s'assurer de la réussite du projet, plusieurs éléments doivent être pris en compte.

À favoriser	À éviter
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser la démarche sur un délai raisonnable afin de s'assurer de la mobilisation de l'ensemble des acteurs</li> <li>- Une démarche de prévention se justifie d'autant plus en amont de changements importants (déménagement, changements organisationnels)</li> <li>- Adapter la méthodologie à la structure et aux agents</li> <li>- Assurer la participation d'agents informés de la démarche et dont le planning aura été aménagé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener une démarche pendant une restructuration ou une fusion. Les éléments risquent d'être caducs et les acteurs mobilisés sur des missions plus urgentes</li> <li>- Procéder dans l'urgence et sans méthodologie définie de manière préalable</li> <li>- Mener une démarche sur plusieurs mois et sur les périodes de congés</li> </ul>

### 3-2 Les étapes de réalisation du document unique

#### Etape 1 : Identification des risques professionnels

- ↪ La détermination des unités de travail

Pour identifier les risques et les classer, la première chose à faire est de décrire les activités. L'idéal est de découper sa collectivité en « *unités de travail* ». La notion d'unité de travail doit être comprise au sens large, afin de recouvrir des situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les agents ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi couvrir des lieux différents.

L'unité de travail regroupe donc des situations de travail homogènes de situations d'exposition à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition à des dangers, les unités de travail peuvent être définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques dans une vision globale.

En fonction des particularités des métiers, des sous-unités peuvent également être définies. Les risques sont alors évalués indépendamment pour chaque sous-unité, tout en veillant à ne pas omettre d'éventuels risques créés par « *l'interactivité* » des activités.

Le comité de pilotage doit ainsi procéder au "découpage" de la collectivité en unités et en sous unités de travail en fonction de son organisation et de ses activités tout en veillant à ne pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles.

Exemple de tableau des unités de travail :

Libellé des Unités de travail	Sous-unités de travail
<b>Services techniques</b>	-Responsable des services techniques -Espaces verts -Bâtiments -Entretiens -Voirie-Routes
<b>Services administratifs</b>	-Services d'accueil -Direction -Secrétariat
<b>Services animation</b>	-Garderie Périscolaire -Centre de Loisirs
<b>Services culturels</b>	-Bibliothèque -Action culturelle -Musique -Patrimoine/archives
<b>Services sanitaires et sociaux</b>	-services d'aides et de soins -EHPAD, accueil de personnes dépendantes
<b>Services habitat et politique de la ville</b>	-gardiennage de locaux -responsables de sites OPH

**Voir la fiche pratique n°1 sur les listes des activités par filières et par unités de travail  
Les unités de travail pourront être définies grâce à la fiche outil n°1 : Fiche descriptive des activités par unités de travail**

↳ Constituer les groupes de travail

Le comité de pilotage préalablement constitué peut former plusieurs groupes de travail opérationnels qui seront chargés de réaliser le travail d'identification et d'évaluation au sein des unités de travail. De la même manière que le comité de pilotage, les groupes de travail doivent être pluridisciplinaires et peuvent être composés d'un ou plusieurs agents, de l'ACFI, du médecin de prévention etc...

Une fois les unités de travail définies et les groupes de travail formés, il revient au comité de pilotage de planifier la démarche d'évaluation en déterminant le délai de réalisation et les fréquences de réunions du groupe de travail.

↳ Informer les agents

Tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut, sont concernés par les risques professionnels. Il est donc important que tous soient informés et sensibilisés à la démarche de prévention mise en œuvre. Leur contribution est essentielle lors des réunions des groupes de travail, les agents ayant connaissance, de par leurs activités, des risques auxquels ils sont exposés. La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002, prise pour l'application du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, précise que la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail dit « *travail réel* » qui se différencie des procédures prescrites par l'employeur. Il revient aux membres du comité de pilotage de définir le moyen de communication le plus adapté à sa collectivité. Cette sensibilisation des agents peut se concrétiser :

- soit par la mise en place d'une ou plusieurs réunions qui permettent notamment de répondre aux éventuelles interrogations des agents,
- soit par la diffusion d'une plaquette d'information.

Dans tous les cas, il est important de rappeler aux agents qu'il ne s'agit pas de contrôler leurs activités mais d'améliorer leurs conditions de travail.

↳ Recenser les activités

Cette étape est réalisée par les groupes de travail. Elle consiste, pour chaque unité de travail, à établir la liste des activités, même saisonnières, réalisées par les agents.

Il s'agit de décrire les situations de travail réellement vécues par les agents, les lieux de travail ainsi que les principaux matériels, produits, véhicules et engins utilisés. Cette liste, bien que non exhaustive, aide les groupes de travail pour le recensement des activités.

Etape 2 : L'évaluation et la hiérarchisation des risques professionnels



Selon le code du travail, l'évaluation des risques représente une étape essentielle de la mise en œuvre d'une prévention efficace.

L'évaluation des risques professionnels comporte deux composantes que sont leur identification puis leur analyse :

- l'identification des dangers nécessite la connaissance des facteurs susceptibles de causer un dommage à la santé des agents, qu'il s'agisse des propriétés ou des capacités intrinsèques d'un équipement, des méthodes de travail, ou d'un agent chimique ou biologique générés par les activités ou utilisés dans les procédés de fabrication ;
- les risques qui correspondent à l'étude des conditions d'exposition du personnel à ces dangers et aux différents facteurs de pénibilité identifiés dans la collectivité.

↳ L'identification des dangers et des risques

Cette étape consiste, pour chaque unité de travail et, le cas échéant, pour chaque sous-unité de travail, à rechercher les dangers et situations dangereuses associés aux activités recensées.

Deux approches sont possibles :

- soit par activité
- soit par risque

**Par exemple, vous pouvez vous reporter à la fiche pratique n°2, risque par risque, et faire le lien avec les activités des agents.**

**Vous pouvez vous appuyer sur la fiche outil n°2 pour retranscrire le recensement des risques par activités.**

Il convient de compléter cette identification par une visite des lieux de travail

↳ L'évaluation des risques

L'évaluation porte donc non seulement sur la conception des lieux, sur les installations et les équipements de travail, mais aussi sur les substances et préparations chimiques et sur les situations de travail.

L'appréciation des situations de travail est importante car elle prend en compte à la fois le lieu, l'activité et le degré d'autonomie de l'agent à ce poste.

Si le document unique définit et énumère la globalité des risques présents dans la collectivité, il ne précise pas par où commencer et ne se traduit pas non plus comme un véritable outil de management de la prévention.

Dès lors que les risques ont été évalués dans leur totalité (croisement des critères fréquence-gravité), il faut tâcher de les évaluer de manière relative, en définissant ceux qui doivent être traités prioritairement, c'est-à-dire en réalisant une hiérarchisation des risques, sur la base de critères définis en concertation avec les instances représentatives.

Ces critères peuvent être :

- les situations mortelles ;
- les situations moins dangereuses ;
- les situations à risques bénins ;
- le nombre d'agents couverts par la mesure ;
- la facilité de la mise en place de la mesure ;
- son coût financier ; etc.

D'ordinaire, l'évaluation des risques s'effectue suivant trois critères principaux :

- La gravité du dommage humain (G) pour un accident potentiel
- La fréquence d'exposition au danger (F)

Ces deux premiers critères permettent de déterminer le niveau de risque potentiel.

- Le niveau de maîtrise du risque

#### Mesure de la gravité des dommages

Gravité	Niveaux	Exemples
1	Accident ou dommage mineur sans arrêt de travail	Lésions superficielles
2	Accident ou dommage avec arrêt de travail sans séquelles	Entorses, lumbagos
3	Accident ou dommage avec arrêt de travail et avec séquelles	Blessures ouvertes, écrasement, brûlures

<b>4</b>	Accident pouvant entraîner la mort ou une invalidité permanente absolue	Electrocution, cancer
----------	---	-----------------------

Mesure de la fréquence d'exposition au risque et danger

<b>Fréquence</b>	<b>Taux de fréquence</b>	<b>Niveau</b>
<b>1</b>	Agent exposé au moins une fois par an	Faible
<b>2</b>	Agent exposé au moins une fois par mois	Moyen
<b>3</b>	Agent exposé au moins une fois par semaine	Fort
<b>4</b>	Agent exposé au moins une fois par jour	Très fort

Une fois que le risque potentiel a été évalué, il peut être nécessaire d'évaluer le risque résiduel. Le niveau de risque résiduel est déterminé en fonction d'un critère supplémentaire, le niveau de maîtrise du risque.

Le niveau de maîtrise du risque sera estimé en fonction des mesures de prévention existantes.

Lors de cette appréciation, il doit être tenu compte de l'efficacité des mesures de prévention. Il s'agit notamment pour la collectivité de faire le point sur les mesures de prévention déjà existantes et de les renforcer si nécessaire.

Exemple : le harnais de sécurité est-il toujours porté, est-il vérifié tous les ans ou après chaque chute ?

Pour ce faire, il est nécessaire de :

- Synthétiser les mesures de prévention existantes

Cette étape consiste à lister les mesures de prévention mises en place dans la collectivité. Elles peuvent concerner :

- La technique : l'aménagement, le matériel adapté, les équipements de protection collective, équipements de protection individuelle fournis ;
- l'organisation : méthode de travail, horaires ;
- l'humain : formation, information.

- Apprécier le niveau de maîtrise du risque

Les groupes de travail peuvent s'appuyer sur les principes généraux de prévention pour juger de l'adéquation des mesures de prévention mises en place vis-à-vis des risques auxquels les agents sont exposés. Ils jugent alors si la maîtrise du risque est satisfaisante ou non satisfaisante

Mesure de la maîtrise du risque

<b>Maîtrise</b>	<b>Taux de Maîtrise</b>
<b>1</b>	Le risque est maîtrisé
<b>2</b>	Le risque est assez bien maîtrisé
<b>3</b>	Le risque est moyennement maîtrisé
<b>4</b>	Le risque n'est pas maîtrisé

↪ La hiérarchisation des risques

Les critères d'évaluation des risques permettent de les hiérarchiser afin d'identifier les dangers à traiter de manière urgente et prioritaire.

**Détermination du niveau de risque**

G \ F	F 1	F 2	F 3	F 4
G 1	R 1	R 1	R 1	R 2
G 2	R 1	R 2	R 2	R 3
G 3	R 2	R 3	R 3	R 4
G 4	R 3	R 3	R 4	R 4

Il est ainsi classé en quatre niveaux :

- R 1 : Risque mineur
- R 2 : Risque secondaire
- R 3 : Risque important
- R 4 : Risque très important

Le code couleur des tableaux, obtenu par le croisement des cotations des critères Fréquence et Gravité déterminent le niveau de risque correspondant lui-même à un niveau de priorité de traitement du risque allant du « Prioritaire » (rouge) au « Mineur » (vert), en passant par les intermédiaires « Important » (orange) et « Secondaire » (jaune)

**Voir fiche pratique n°3 sur grilles de critères d'évaluation et de hiérarchisation des risques**  
**Cette évaluation peut être réalisée avec la fiche outil n°3 permettant de retranscrire l'analyse des risques.**

- Focus sur la pénibilité

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 vient définir l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour lesquels l'employeur doit prévenir les risques sont (Code du travail, article D. 4161-1) :

- Les facteurs liés aux contraintes physiques marquées : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques.
- Les facteurs liés à un environnement physique agressif : les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes et le bruit.
- Les facteurs liés à certains rythmes de travail : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

L'obligation d'identifier et de prévenir l'exposition à ces 10 facteurs de risques relève de la responsabilité de l'employeur qui doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses agents à chacun de ces facteurs.

Bien que les fonctionnaires ne puissent acquérir de droits au titre du compte professionnel de prévention, l'obligation réglementaire pour l'employeur de suivre leur exposition à la pénibilité reste applicable (obligation imposée par la 4ème partie du code du travail, donc applicable à la fonction publique) ainsi que :

- la traçabilité de cette exposition dans une fiche de suivi individuelle,
- le fait de prévenir ces facteurs de risques professionnels au travail
- l'intégration des données « pénibilité » dans le document unique.

Depuis le 1er janvier 2015, l'employeur doit annexer au document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de nature à faciliter la déclaration,
- la proportion d'agents exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

### Etape 3 : définir un plan d'actions

Il s'agit de rechercher des solutions de prévention et d'élaborer le plan d'actions. Cette étape est induite par l'inventaire des risques proposé par le DU et qui justifie sa réalisation. Il s'agit d'une obligation réglementaire supplémentaire incombant à l'employeur (article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il est important que celui-ci précise les actions à envisager, leur délai de réalisation et le responsable de chaque action en tenant compte :

- du niveau de priorité donné au risque ;
- de la conformité de la solution aux normes ou à la réglementation ;
- de la faisabilité technique et financière ;
- des ressources à mobiliser ;
- de l'efficacité de la mesure de prévention.

L'employeur n'est pas tenu de tout traiter en même temps puisque dans l'étape précédente les priorités ont été identifiées.

Il est nécessaire d'ajouter dans le tableau les coûts des actions envisagées, cela permettra de justifier les délais et les priorités.

Le plan d'actions peut être annuel ou pluriannuel est présenté pour l'ensemble de la collectivité ou par service. En effet, pour des raisons organisationnelles, techniques ou financières, toutes les mesures de prévention peuvent ne pas être mises en œuvre dans l'année qui suit l'évaluation initiale des risques.

Il convient donc de planifier les actions sur plusieurs mois ou plusieurs années et de choisir en priorité les mesures de prévention qui réduisent le risque au maximum, en fonction des moyens de la collectivité. Il est à noter que plusieurs mesures de prévention, souvent complémentaires, peuvent être retenues pour un même risque.

#### Détermination de la priorité du traitement des risques

En fonction de tous les critères établis, le groupe de travail déterminera le niveau de risque final.

R1 Risque Mineur	Action a plus long terme
R2 Risque Secondaire	Action à envisager à moyen terme
R3 Risque Important	Action à envisager à court terme
R4 Risque Prioritaire	Action dans les plus brefs délais

Le plan d'actions de prévention ainsi élaboré est validé par le comité de pilotage.

**La fiche pratique n°4 permet de consulter des exemples de propositions d'actions en fonction des risques présents dans l'organisation.**

**Ces plans d'actions peuvent être formalisés en s'appuyant sur la fiche outil n°4.**

#### Etape 4 : Procéder à la synthèse de l'évaluation des risques dans le document unique

La démarche présentée permet d'identifier des risques, de les classer, puis de donner des priorités en matière d'action. Les résultats de cette démarche sont à synthétiser dans un document global : le document unique.

Ce document est le résultat de toutes les étapes précédentes.

Les propositions d'actions de prévention pertinentes s'appuient sur la compréhension des situations de travail à risque et sur les résultats de l'évaluation. Le choix des actions, sous responsabilité de l'autorité territoriale, après avis des représentants du personnel, est formalisé.

Si l'évaluation des risques est une opportunité pour enclencher une démarche de prévention, la réalisation du document unique ne suffit pas à la collectivité ou l'établissement pour progresser durablement en matière de santé et sécurité au travail. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de la collectivité ou de l'établissement public est une bonne pratique de prévention.

La mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail s'intégrant dans le management global de la collectivité peut permettre d'atteindre cet objectif.

Au-delà de la synthétisation du document unique, il est primordial d'**élaborer un échéancier pour la mise en œuvre des actions de prévention et de contrôler l'engagement des démarches d'actions.**

*Conseils pour réussir la démarche de réalisation du document unique*

<b>À favoriser</b>	<b>À éviter</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le document unique doit être envisagé comme la première étape dans l'amélioration de la sécurité et de la prévention des risques. Il n'est pas une fin en soi</li> <li>- Suivre les différentes étapes</li> <li>- Formaliser les documents. Il peut être utile de dater et faire signer le document unique par l'ensemble des personnes qui ont participé à son élaboration. Ainsi, il y a une preuve que le document unique est le fruit d'un travail collectif et concerté, et qu'il est régulièrement mis à jour</li> <li>- Justifier les choix pris. Afin d'éviter toute difficulté pour justifier l'évaluation des risques, il est nécessaire d'ajouter des développements qui permettent d'expliquer les choix faits et, éventuellement préciser les actions d'amélioration à entreprendre et à intégrer au sein de plan d'actions</li> <li>- Se faire accompagner. Il est fortement conseillé de solliciter le Centre de Gestion qui peut accompagner l'employeur dans la démarche de prévention.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le document unique ne doit pas être réalisé seul, il s'agit d'une démarche collective qui permettra d'associer les agents, l'encadrement et les acteurs de la santé et la sécurité au travail. La maîtrise de l'évaluation reste, toutefois, du ressort de l'autorité territoriale</li> <li>- Le document unique ne constitue pas qu'une réponse à une obligation réglementaire : elle n'est utile que si elle est animée et suivie d'actions.</li> <li>- Il ne s'agit pas d'une démarche ponctuelle. Il est nécessaire de mettre à jour cette évaluation.</li> </ul>

**Etapes de réalisation du document unique**

Etape préliminaire : Préalablement à l'engagement d'une démarche de réalisation du DU, il est essentiel de mobiliser l'ensemble des acteurs de la démarche autour des enjeux inhérents à la réalisation de ce document. La démarche de réalisation du DU, au-delà de constituer une obligation légale et réglementaire en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents, constitue également un enjeu de dialogue social.

### Etape 1 : Préparer la démarche

- Une démarche collaborative dans la définition des moyens à mettre en œuvre
- L'information et la sensibilisation des agents sur le contenu de la démarche
- Une attention particulière à apporter à la planification

### Etape 2 : Identification des risques professionnels

- Détermination des unités de travail
- Constitution des groupes de travail
- Informer les agents
- Recenser les activités

### Etape 3 : L'évaluation et la hiérarchisation des risques professionnels

- L'identification des dangers et des risques par unité de travail
- Evaluation des risques
- Hiérarchisation des risques

### Etape 4 : Définition du plan d'action

- Recherche des solutions de prévention
- Planification des mesures de prévention (priorisation des actions)

### Etape 5 : Synthèse de l'évaluation dans le document unique

- formalisation des éléments issus du travail d'évaluation et de hiérarchisation au sein du document unique
- Mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail

## C) La formalisation et le suivi du document unique

Le document unique constitue le témoignage écrit de l'évaluation des risques professionnels. Il s'agit de la transcription formelle de l'état des lieux des risques pris par les agents dans le cadre de leurs activités. Tandis que la réglementation relative au document unique prévoit une partie de son contenu, elle ne précise pas sous quelle forme le document unique doit se présenter, ni comment le formaliser.

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique, inscrite à l'article R 4121-1 du code du travail poursuit trois objectifs :

- ✓ **la cohérence**, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
- ✓ **la commodité**, afin de réunir sur un même document les résultats des analyses facilitant le suivi de la démarche de prévention des risques ;
- ✓ **la traçabilité**, la notion de "*transcription*" signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation.

### 1) La définition du contenu

L'article L 4121-3 du code du travail précise que l'évaluation des risques professionnels doit comporter au moins un inventaire des risques identifiés propres à l'activité de la collectivité.

Par conséquent, le document unique contient donc au minimum l'identification des dangers et l'analyse des risques.

Cependant, il peut être utile, pour chaque fiche d'analyse, d'ajouter certaines informations complémentaires :

- la date de l'analyse : compte tenu de l'obligation de mise à disposition du document, et afin de prouver la réalisation effective de la mise à jour annuelle, il est pertinent d'indiquer pour chaque situation analysée la date à laquelle l'analyse a été effectuée. En cas d'enquête sur un éventuel accident grave, cela permet de prouver aux autorités que les actions de l'employeur en termes d'analyse des risques sont continues et régulières ;

- les mesures de prévention adoptées, ou le suivi de la mise en place des mesures de prévention : en effet, au titre des articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail, l'employeur a une obligation de résultats quant aux mesures de sécurité mises en place. Il s'agit par conséquent de suivre la mise en œuvre et de s'assurer qu'à chaque étape l'on se situe bien dans cette optique ;
- Le nombre d'agents exposés : cette indication permet de contribuer au classement des mesures de prévention à mettre en place (les situations prioritaires étant celles impactant le plus d'agents et ayant les conséquences les plus graves), mais elle peut également être utile pour la réalisation des fiches de pénibilité ;
- des photographies : il peut se révéler utile de compléter le document unique de photographies témoignant de la réalité de la situation. Ces photographies peuvent également servir à illustrer l'évolution de la situation ou le résultat des mesures de prévention mises en place ;
- les propositions d'amélioration de la situation, qui seront soumises à l'autorité territoriale pour validation.

## **2) L'identification des informations nécessaires**

L'indication de ces modalités est nécessaire. Bien que la méthodologie adoptée puisse paraître claire pour le groupe de travail pilotant la réalisation du document unique, il n'est pas assuré que ces mêmes personnes en réaliseront la mise à jour. Par conséquent, il est indispensable de décrire la méthode choisie afin d'assurer la transition avec les prochains agents en charge de l'application des mesures inscrites au sein du document unique, avec notamment les éléments suivants :

- ✓ **L'identification de la collectivité** : il s'agit des informations relatives à la dénomination de la collectivité, des fonctions et du nombre d'agents, du nom du ou des rédacteurs du document unique, etc. Cela implique que toutes les informations utiles soient renseignées afin de faciliter la compréhension pour assurer le suivi du document et mieux l'appréhender
- ✓ **La modalité de définition et la liste des unités de travail** : la réglementation précise que l'analyse des risques doit être réalisée dans chaque unité de travail. Cependant, elle ne précise pas ce que recouvre la notion d'« *unité de travail* ». Cette notion doit donc être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations les plus diverses d'organisation du travail. Son champ peut ainsi s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les agents, voire à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien recouvrir des lieux différents : les agents peuvent en effet être amenés à se déplacer (manutention, chantiers, voirie, véhicules, etc.). La notion d'unité de travail permet ainsi de regrouper des situations similaires et cohérentes afin d'éviter de mener des évaluations pour chaque agent. Il convient donc de mentionner la définition que la collectivité donne à cette notion.

- ✓ **Les échelles utilisées pour évaluer les risques** : le risque étant le croisement entre la probabilité que se produise l'événement non souhaité et les conséquences potentielles pour l'agent, il est important de mentionner les critères adoptés pour le caractériser : gravité, fréquence, occurrence d'apparition, niveau de maîtrise, etc.

## **3) La définition de la forme du document unique**

La réglementation relative au document unique n'impose pas de modèle précis, l'autorité territoriale a donc le choix de la forme que peut prendre celui-ci.

Le document unique étant avant tout un document de travail, il doit être d'un usage relativement aisé. Il faut donc absolument éviter de mettre en place une procédure trop complexe, qui rendrait l'utilisation du document unique difficile. Il est nécessaire d'avoir ces éléments à l'esprit dès le début de la démarche.

En fonction de la taille de la collectivité et de son organisation, ces données peuvent, par exemple, être rédigées sous forme papier (classeur, cahier, tableau, etc.) ou numérique (fichier Excel), l'essentiel étant que le support choisi soit clair, cohérent, facile à comprendre et qu'il permette un suivi de la démarche d'évaluation des risques.

Compte tenu de l'obligation de tenir le document unique à disposition des agents, il est important d'adopter un formalisme adapté à l'ensemble des agents. En effet, certains d'entre eux ne sont pas familiers avec l'usage de l'informatique ou des outils bureautiques, il serait par conséquent nécessaire de disposer d'une version papier du DU le cas échéant afin d'en faciliter la communication.

#### **4) La publicité et l'accessibilité du document unique**

La réglementation (art. R. 4121-4 du code du travail) impose que le document unique soit accessible à une pluralité de personnes. Ce document doit ainsi être tenu à la disposition :

- ✓ des membres du CHSCT (désormais F3SCT) ou des instances équivalentes (par exemple le comité technique) et du CST à partir de 2022.
  
- ✓ du médecin de prévention ;
  
- ✓ de l'ACFI ;
  
- ✓ des agents.

Afin d'assurer au mieux la publicité du document unique, un avis indiquant les modalités d'accès pour les agents doit être affiché à une place convenable et aisément accessible sur les lieux de travail. Dans les collectivités dotées d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que ce dernier.

#### **5) Assurer le suivi et la mise à jour du document unique**

La réglementation impose une mise à jour du document unique au moins annuelle (art. R. 4121-2 du Code du travail). Cependant, une mise à jour peut être nécessaire dans certains cas, sans attendre l'échéance initialement fixée :

- ✓ en cas d'aménagement important tels que l'utilisation de nouvelles méthodes de travail, le changement des machines ou des outils, etc ;
  
- ✓ lorsqu'une information supplémentaire est recueillie (accident mortel ou très grave, nouveau risque, etc.).



### Etapes de formalisation du document unique

#### Etape 1 : Définition du contenu et informations nécessaires

- Méthode choisie
- Identification de la collectivité
- Retranscription du résultat de l'évaluation
- Mesures de prévention à mettre en oeuvre

#### Etape 2 : définition de la forme

- Pas de modèle imposé par la réglementation
- Le document unique étant avant tout un document de travail, il doit être d'un usage relativement aisé
- Importance d'adapter le formalisme à l'ensemble des agents

#### Etape 3 : publicité et accessibilité du document unique

- Tenir le DU à la disposition des instances, du médecin de prévention, des agents, de l'ACFI...
- Indiquer les modalités d'accès et de consultation

#### Etape 4 : suivi et mise à jour du document unique

- Mise à jour au moins annuelles
- en cas de nouvel aménagement important impactant les conditions de travail
- lorsqu'une information supplémentaire est recueillie

## **PARTIE 2 : FICHES PRATIQUES – FICHES OUTILS POUR LA MISE EN ŒUVRE TECHNIQUE DU DOCUMENT UNIQUE**

### **A) Fiches pratiques**

- **Fiche pratique n°1 : Recensement des activités par filières et par unités de travail**
- **Fiche pratique n°2 : Liste des risques professionnels par typologie**
- **Fiche pratique n°3 : grilles de critères d'évaluation et de hiérarchisation du risque**
- **Fiche pratique n°4 : Exemples de propositions de mesures de prévention par risque professionnel identifié**

### **B) Fiches outils**

- ↪ **Fiche outil n°1 : Fiche descriptive des activités par unités de travail**
- ↪ **Fiche outil n°2 : Fiche de recensement des risques par unités de travail**
- ↪ **Fiche outil n°3 : Fiche d'analyse et d'évaluation des risques**
- ↪ **Fiche outil n°4 : Fiche de plan d'action de prévention**

## Fiche pratique n °1 : Recensement des activités par filières (liste non exhaustive)

Filière	Unité de travail	Description des activités
Technique	Environnement-verts espaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tonte</li> <li>-Elagage</li> <li>-Débroussaillage</li> <li>-Taille</li> <li>-Tronçonnage</li> <li>-Abattage des arbres</li> <li>-Plantation</li> <li>-Binage - Bêchage</li> <li>-Traitement phytosanitaire</li> <li>-Epandage d'engrais</li> <li>-Arrosage</li> <li>-Entretien et nettoyage des espaces végétaux (bois, berges, fossés, ruisseaux...)</li> <li>-Ramassage des feuilles</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Entretien du matériel</li> <li>-Activité sur la voirie</li> <li>-Travail dans les serres</li> <li>-Vérification de véhicule</li> <li>-Conduite de véhicule et d'engin...</li> <li>-Maçonnerie paysagère</li> <li>-Encadrement de stagiaires</li> <li>-Fauchage</li> <li>-Broyage</li> </ul>

<b>Technique</b>	<b>Voirie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Balayage manuel ou mécanique</li> <li>-Ramassage de poubelle, déchet, encombrant</li> <li>-Ramassage feuilles</li> <li>-Pavage</li> <li>-Salage</li> <li>-Déneigement</li> <li>-Traçage</li> <li>- Enrobage</li> <li>-Entretien des voies et des chaussées (nettoyage, balayage, rinçage...)</li> <li>-Traitement phytosanitaire</li> <li>-Capture des animaux errants et ramassage des animaux morts</li> <li>-Dératisation</li> <li>-Désinsectisation</li> <li>-Réparation et aménagement du domaine public</li> <li>-Entretien du mobilier urbain</li> <li>-Maintenance</li> <li>-Signalisation</li> <li>-mise en place de signalisation temporaire de chantier mobile et fixe (fauchage, défrichage, réparation de chaussée...)</li> <li>-Aménagement de circulation</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Contact avec le public</li> <li>-Conduite de véhicule et d'engin...</li> <li>-entretien de l'éclairage public</li> <li>-entretien des aires de jeux</li> </ul>
	<b>Bâtiments</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Serrurerie</li> <li>-Menuiserie</li> <li>-Electricité</li> <li>-Peinture</li> <li>-Plomberie</li> </ul>

<b>Technique</b>	<b>Bâtiments</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Revêtement de sol</li> <li>-Travaux sur charpente et couverture</li> <li>-Travaux de soudage</li> <li>-Vitrerie</li> <li>-Maçonnerie</li> <li>-Conduite de véhicules</li> <li>-Achat de matériels et fournitures</li> <li>-Manutention de mobilier</li> <li>-Entretien des chaudières</li> <li>-Travaux de démolition</li> <li>-Nettoyage des gouttières et des terrasses</li> </ul>
	<b>Mécanique (entretiens des réseaux et machines à outils)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Carrosserie</li> <li>-Peinture</li> <li>-Vidange de véhicule</li> <li>-Soudage</li> <li>-Réparation et entretien garnitures de freins</li> <li>-Manipulation de batteries et accumulateurs de plomb</li> <li>-Dépannage (sur site et à l'extérieur)</li> <li>-Lavage</li> <li>-Dégraissage</li> <li>-Nettoyage</li> <li>-Entretien</li> <li>-Machine</li> <li>-Outil</li> <li>-Levage et manutention mécanique</li> <li>-Fosses de visite</li> <li>-Electricité</li> <li>-Air comprimé</li> <li>-Conduite de véhicule et d'engin...</li> </ul>
	<b>Imprimerie- Reprographie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Machines-outils (massicot, photocopieur, offset...)</li> <li>-Entretien du matériel</li> <li>-Manutention et port de charges</li> </ul>

<b>Technique</b>		-Substance et produit (encre...)...
	<b>Entretien des bâtiments et des locaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nettoyage des surfaces vitrées</li> <li>-Nettoyage des sols et entretien des moquettes</li> <li>-Nettoyage des sanitaires</li> <li>-Nettoyage des mobiliers</li> <li>-Utilisation de produits et matériels d'entretien (auto-laveuse, aspirateur)</li> <li>-Manutention du mobilier (tables, chaises)</li> <li>-Vidage des corbeilles et des poubelles</li> <li>-Lavage du linge (torchons, draps)</li> <li>-Rangement</li> </ul>
	<b>Propreté – collecte et traitement des déchets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Déchetterie</li> <li>-Incinération</li> <li>-Compostage</li> <li>-Collecte des ordures ménagères</li> <li>-Collecte des encombrants</li> <li>-Collecte sélective</li> <li>-Tri des ordures ménagères</li> <li>-Entretien des réseaux</li> <li>-Entretien de matériels</li> <li>-Nettoyage et balayage de la voirie</li> <li>-Nettoyage des engins et équipements</li> <li>-Vérification de véhicule</li> <li>-Conduite de véhicule et d'engin...</li> </ul>
	<b>Fête et cérémonie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Montage et démontage de podium, barnums, stands</li> <li>-Installation de tables, chaises, bancs, barrières, tapis, bureaux de vote</li> <li>-Gestion des stocks de matériels</li> <li>-Entretien du matériel</li> <li>-Pavoisement</li> <li>-Pose et dépose des illuminations de Noël dans les rues et sur les bâtiments•</li> <li>-Préparation de vins d'honneur</li> </ul>

<b>Technique</b>		-Installation et tir du feu d'artifice du 14 juillet
	<b>Assainissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Station d'épuration</li> <li>-Fontainier</li> <li>-Egoutier</li> <li>-Branchement</li> <li>-Curage - Extraction</li> <li>-Dératisation</li> <li>-Désinfection</li> <li>-Maintenance</li> <li>-Entretien</li> <li>-Relevage des compteurs</li> <li>-Contrôle</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Activité sur la voirie</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> </ul>
	<b>Responsable des services techniques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Encadrement du service</li> <li>-Relations avec la hiérarchie, les élus, les administrés, les concessionnaires, les fournisseurs, les entreprises, les maîtres d'œuvre</li> <li>-Suivi des contrats de prestation de service, d'entretien et de maintenance</li> <li>-Gestion des stocks</li> <li>-Suivi des chantiers réalisés en régie</li> <li>-Conduite de véhicule</li> <li>-Travail administratif : études (montage et suivi opérationnel), élaboration de devis, plannings, plans</li> </ul>
	<b>Restauration scolaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestion des commandes et des stocks de denrées</li> <li>-Gestion des inscriptions</li> <li>-Préparation des repas</li> <li>-Dressage des tables</li> <li>-Service et aide au repas (couper la viande)</li> </ul>

<b>Administrative</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Plonge</li> <li>-Nettoyage de la cuisine, du self, des frigos</li> <li>-Nettoyage des sols, des sanitaires, des poubelles</li> </ul>
	<b>Services funéraires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Site</li> <li>- Administration et gestion</li> <li>- Transport</li> <li>- Terrassement</li> <li>- Marbrerie</li> <li>- Cérémonie</li> <li>- Soins</li> </ul>
	<b>Services administratifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestion du personnel (Direction générale des services)</li> <li>-Prise de notes</li> <li>-Relations avec les élus</li> <li>-Accueil du public (physique et téléphonique)</li> <li>-Travail sur écran</li> <li>-Classement</li> <li>-Reprographie</li> <li>-Archivage</li> <li>-Gestion d'une régie</li> <li>-Déplacements en véhicule ou à pied</li> </ul>
	<b>Sanitaire et sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contact avec des personnes âgées et des personnes dépendantes (activité, travail...)</li> <li>-Soins d'hygiène corporelle</li> <li>-Soins médicaux (prise du pouls...)</li> <li>-Contact avec le malade</li> <li>-Port de personne</li> <li>-Visite médicale</li> <li>-Vaccinations</li> <li>-Prélèvements biologiques</li> <li>-Désinfection, stérilisation et nettoyage des matériels</li> <li>-Visite sur site</li> <li>-Premiers secours</li> <li>-Travail sur écran</li> </ul>



<b>Sanitaire et sociale</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manipulation du linge sale</li> <li>-Nettoyage du linge sale</li> <li>-Repassage</li> <li>-Ménage</li> <li>-Contact avec le public (accueil des familles, le personnel...)</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> </ul>
	<b>Education (ATSEM)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Accueil des enfants</li> <li>-Habillage ou déshabillage</li> <li>-Encadrement des enfants / accompagnement pédagogique</li> <li>-Accompagnement des enfants aux toilettes</li> <li>-Surveillance de la cour</li> <li>-Premiers soins en cas de blessures des enfants</li> <li>-Préparation et encadrement des activités (animation, rangement)</li> <li>-Accompagnement des enfants au restaurant scolaire</li> <li>-Surveillance des enfants au restaurant scolaire et aide au repas</li> <li>-Surveillance du dortoir</li> <li>-Nettoyage quotidien des matériels et des locaux</li> <li>-Grand nettoyage des locaux pendant les vacances scolaires</li> <li>-Accompagnement des enfants en sorties éducatives</li> </ul>
	<b>Social (insertion sociale, CCAS, vie locale...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Travail de bureau administratif</li> <li>-Travail sur écran</li> <li>-Classement - Rangement administratif</li> <li>-Animation</li> <li>-Médiation</li> <li>-Contact avec le public (accueil, écoute...)</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> </ul>

<b>Culturelle</b>	<b>Musique et action culturelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enseignement (musique...)</li> <li>-Pratique des instruments</li> <li>-Animation</li> <li>-Installation de matériels (instruments, décors...)</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Contact avec le public (accueil, cours...)</li> <li>-Tâches administratives : comptes rendus de réunion, gestion des inscriptions, suivi des projets avec les élèves</li> <li>-Interventions scolaires</li> </ul>
	<b>Bibliothèques – Patrimoine - Archives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Travail de bureau administratif</li> <li>-Travail sur écran</li> <li>-Classement - Rangement</li> <li>-Archivage</li> <li>-Commande</li> <li>-Manutention</li> <li>-Contact avec le public (accueil...)</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> </ul>
<b>Sportive</b>	<b>Service des sports – établissements de loisirs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Travail de bureau administratif</li> <li>-Travail sur écran</li> <li>-Gestion des équipements sportifs</li> <li>-Classement - Rangement administratif</li> <li>-Contact avec des enfants</li> <li>-Enseignement</li> <li>-Animation</li> <li>-Surveillance (baignade)</li> <li>-Organisation et encadrement des activités</li> <li>-Activité physique et sportive</li> <li>-Installation de matériels</li> <li>-Traitement (installation, bassin...)</li> <li>-Nettoyage et entretien (installation, bassin...)</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Contact avec le public (accueil...)</li> <li>-Premiers secours</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> </ul>

<b>Animation</b>	<b>Centre de Loisirs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contact jeunesse</li> <li>-Préparation et encadrement d'activités</li> <li>-Activité sportive</li> <li>-Animation</li> <li>-Enseignement</li> <li>-Installation de matériels</li> <li>-Restauration collective</li> <li>-Transport de personnes</li> <li>-Port de charges</li> <li>-Proximité de la voirie</li> <li>-Contact avec le public (accueil...)</li> <li>-Premiers secours</li> <li>-Conduite de véhicule...</li> <li>-Sorties pédagogiques sur le territoire communal et hors territoire (sur une journée)</li> <li>-Organisation de camps (sur plusieurs jours)</li> <li>-Activités sportives, manuelles, artistiques, de bricolage</li> <li>-Tâches administratives : inscription, relations avec les parents, préparation et suivi du budget, facturation, liens avec les institutions, gestion d'une régie</li> </ul>
	<b>Garderie Périscolaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Surveillance et encadrement des enfants : jeux libres, activités manuelles</li> <li>-Préparation et distribution des goûters</li> <li>-Pause méridienne : surveillance de la cour</li> <li>-Tâches administratives : inscription, relations avec les parents, préparation et suivi du budget, facturation, liens avec les institutions, gestion d'une régie</li> </ul>
<b>Sécurité</b>	<b>Police municipale ou garde champêtre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Prévention, surveillance du bon ordre, de la salubrité et de la sécurité publiques</li> <li>-Port d'arme</li> <li>-Gestion des infractions</li> <li>-Contrôle de l'application des arrêtés</li> <li>-Police funéraire</li> <li>-Sécurisation du passage piéton situé près des écoles</li> <li>-Capture d'animaux errants</li> <li>-Police rurale : contrôle des pêcheurs et des chasseurs</li> <li>-Travail administratif (recherches cadastrales, rapports, procès-verbaux, reportages photos)</li> <li>-Accueil du public</li> <li>-Surveillance lors de manifestations</li> </ul>

<b>Sapeurs-pompiers</b>		-Stockage d'objets trouvés
	<b>Sapeurs pompiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Accidents de circulation</li> <li>-Incendies</li> <li>-Secours aux victimes</li> <li>-Gestion des risques technologiques (risques industriels et pollution)</li> <li>-Aides à la personne</li> <li>-Protection des biens</li> <li>-Appréhension des violences urbaines</li> </ul>

## Fiche pratique n °2 : Liste des risques professionnels par typologie (liste non exhaustive)

Type de Risque	Description du risque	Faits ou situations générant le risque
<b>Chute de plain-pied</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chute</li> <li>- Heurt (partie de machine, partie de mobilier, objet...)</li> <li>- Glissade</li> <li>- Trébuchement</li> <li>- Encombrement...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sol inégal (petite marche, estrade, rupture de pente, trottoir, voie ferrée...)</li> <li>-Sol défectueux (revêtement dégradé, aspérité, trou, dalle descellée...)</li> <li>-Sol glissant par produit répandu (eau, huile, gasoil, détritrus...)</li> <li>-Sol glissant par les conditions climatiques (feuilles, neige, verglas...)</li> <li>-Sol mal entretenu (nettoyage...)</li> <li>-Visibilité (zone mal éclairée, éblouissement, obstacle...)</li> <li>-Passage étroit</li> <li>-Passage longeant une zone dangereuse (partie saillante, aménagement...)</li> <li>-Zone encombrée (entreposage d'objets divers, tuyau, flexible, rallonge électrique, câble, cartons, palettes, outils...)</li> <li>-Climat (vent neige...)</li> </ul>
<b>Chute d'objets - effondrements</b>	<p>Accident en lien avec la chute d'objets provenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un étage supérieur</li> <li>- de l'effondrement de matériau</li> <li>- Lieu de stockage</li> <li>- Chute de matériel et d'outils</li> <li>- Local de travail...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Situation de travail en galerie</li> <li>-Stockage en hauteur (adaptabilité, état, rack de stockage, étagère, dessus d'armoire, stabilité, répartition des charges, masse, volume, palette...)</li> <li>-Situation de travail simultanée à des hauteurs ou des étages différents (caillebotis, échafaudage, toiture, arbre...)</li> <li>-Conditionnement des charges (masse, dimension, volume...)</li> <li>-Condition de manutention (moyen, stabilité, espace, accessibilité, visibilité, état des sols, zone autorisée...)</li> <li>-Empilement en hauteur d'objets divers, de matériels ou de matériaux (vrac, désordre...)</li> <li>-Heurt</li> </ul>
<b>Equipements de travail</b>	<p>Accident ayant pour origine l'utilisation du matériel nécessaire à l'exercice des missions de l'agent :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Appareil portatif (meuleuse, tronçonneuse, scie circulaire...)</li> <li>-Outil tranchant, coupant, piquant (couteau, hachoir, cutter, scie, seringue, bistouri...)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utilisation d'une machine ou partie de machine</li> <li>- Outil (portatif, à main...)</li> <li>- Réseau</li> <li>- Installation...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Qualité du matériel et/ou des moyens (vétusté, état, nettoyage, entretien, réparation, maintenance, suivi, vérification, contrôle...)</li> <li>-Partie mobile (accessibilité, organe de transmission, cardan, engrenage, arbre, poulie, courroie, mandrin, pièce, outil...)</li> <li>-Projection (fluide, matière, copeaux, limaille, poussière, liquide, pression, gaz...)</li> <li>-Condition d'utilisation des moyens (accessibilité, espace, situation, environnement...)</li> <li>-Coincement entre une partie mobile et une partie fixe extérieure (mur, pilier, cloison, installation fixe...)</li> <li>-Condition de réparation et de maintenance (consignation...)</li> </ul>
<b>Chute de hauteur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Chute</li> <li>- Heurt (partie de machine, partie de mobilier, objet...)</li> <li>- Glissade</li> <li>- Trébuchement</li> <li>- Encombrement...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Zone présentant des parties en contrebas (escalier, passerelle, quai, fosse, fouille, tranchée, talus, puits, cuve, bassin, trémie, caniveaux, silos, trappe de descente...)</li> <li>-Zone en partie haute (armoire, étagère, toiture, mât, poteau, pylône, charpente, rack de stockage, terrasse, faux-plafond, éclairage, élément élevé de machine, bâche et dôme de camion, scène de spectacle...)</li> <li>-Montée et descente d'un véhicule, d'un engin ou d'un équipement</li> <li>-Dispositifs mobiles (échelle, escabeau, échafaudage, plate-forme individuelle roulante, plate-forme élévatrice mobile de personnes...)</li> <li>-Dispositifs d'accès et/ou de travail (qualité, vétusté, entretien, conformité, contrôle, garde-corps, filet...)</li> <li>-Moyens divers (chaise, table, carton, empilement d'objet, rack de stockage...)</li> </ul>
<b>Bruit</b>	Risques liés aux ambiances sonores du lieu de travail de l'agent comme par exemple l'utilisation de machine et d'engin	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Émission continue bruyante (machine, compresseur, moteur, outil, appareil, équipement...)</li> <li>-Émission impulsive et répétitive (chocs, signaux sonores, échappement d'air...)</li> <li>-Émission continue sourd (bruit de fond, ambiance, appareillage, équipement, installation, imprimante, haut-parleurs...)</li> <li>-Qualité de la source sonore (adaptabilité, état, entretien, maintenance...)</li> </ul>

<p><b>Eclairage - Lumière</b></p>	<p>Risques d'atteinte à la santé visuelle de l'agent en cas de lumière inadapté à l'ambiance de travail (éclairage, luminosité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Eclairage naturel (ouverture, surface...)</li> <li>-Eclairage du local de travail (ambiance...)</li> <li>-Eclairage de circulation et zone de travail (intérieure, extérieure, quai, parking, zone de manœuvre, allée, escalier, travaux extérieures...)</li> <li>-Eclairage du poste de travail (précision, travail sur écran, ambiance, ponctuel...)</li> <li>-Equipement (adaptabilité, état, entretien, luminaire, possibilité de modification du niveau d'éclairage en fonction de la tâche à réaliser...)</li> <li>-Gêne par rapport au poste de travail (éblouissement)</li> </ul>
<p><b>Routier</b></p>	<p>Risque d'accident de la route lié au déplacement d'un agent lors de la réalisation d'une de ses missions ou accident résultant d'un heurt d'un agent dans l'exercice de ses missions par un autre véhicule</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Voie de circulation et zone de manœuvre (état (entretien, salubrité, vétusté...), espace, pratique, adaptabilité, accessibilité, sécurité, chargement, éclairage, visibilité, pente, encombrement, état des sols, visibilité, signalisation, balisage...)</li> <li>-Les différents flux (piéton, véhicule, piéton/véhicule, engin...)</li> <li>-Etat des véhicules (signalisation, niveaux, éclairage, freins, pneumatiques, direction...)</li> <li>-Aménagement du véhicule (extincteur, trousse de secours, rangement, attache, casiers, caisses, rack, rampe, paroi séparative pleine...)</li> <li>-Equipement du véhicule (adaptabilité, ABS, climatisation, GPS, grue auxiliaire...)</li> <li>-Contrôle, entretien, maintenance et suivi</li> <li>-Contrainte de circulation (délai, distance, dispersion, horaires, rémunération, trajet, état des routes, travaux, densité, météorologie...)</li> <li>-Condition d'utilisation</li> <li>-Signalisation routière et balisage (travaux sur voirie...)</li> </ul>
<p><b>Température, air ambiants – ambiance thermique</b></p>	<p>Risques liées aux conditions thermiques inadaptées (chaud – froid) et à la qualité de l'air</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ambiance de travail (poste, local, courant d'air, température, chauffage, climatisation...)</li> <li>-Exposition aux intempéries (pluie, vent, foudre, neige, gel, verglas, soleil, température...)</li> <li>-Poste de travail avec ambiance ou matière chaude (four, soleil, verrerie, laminoir, fonderie...)</li> <li>-Poste de travail avec ambiance ou matière froide (chambre froide ou frigorifique, congélateur...)</li> </ul>

		<p>-Assainissement de l'air et ventilation (humidité de l'air, poussière, produit dangereux, espace confiné, renouvellement d'air, souterrain, réservoir, galerie...)</p> <p>-Installation (adaptabilité, maintenance, entretien, possibilité de réglages, puissance...)</p>
<b>Manutention manuelle –postures de travail</b>	<p>-Risques relatifs aux accidents et maladies professionnelles en lien avec les soulèvements de charges lourdes de manière répétitive.</p> <p>-Risques liés à des mauvaises postures de travail</p>	<p>-Charge difficile (grande dimension, arêtes vives, masse unitaire élevée...)</p> <p>-Ergonomie : Poste de travail, machine, outil, équipement... par rapport aux caractéristiques et aux aptitudes physiques et psychiques des agents</p> <p>-Poste de travail (agencement, éclairage naturel, éclairage artificiel, lampe, réflexion, soleil, espace, gênes (zone éblouissante, reflet...)...)</p> <p>-Activité de travail (cadence élevée, activité répétitive, geste répétitif, distance de parcours...)</p> <p>-Condition ambiante (environnement, température, vent...)</p> <p>-Etat des sols (dénivellation, trou...)</p> <p>-Espace de travail (manipulation (encombrement, partie saillante...), dimension du local, le poste de travail...)</p> <p>-Posture de travail (contrainte, dos courbé, maintien prolongé, effort, manipulation de charge à l'étirement, manipulation en hauteur, manipulation en porte-à-faux, position debout prolongée, manipulation en contrebas, se pencher, torsion latérale...)</p> <p>-Equipement de travail (matériel (adaptabilité, logiciel, réglage de paramètre...), mobilier (adaptabilité, contorsion, position, ergonomie, morphologie...)...)</p> <p>-Technique de manipulation (charge éloigné du corps, effort important, caractéristique de la charge...)</p> <p>-Aménagement et organisation du travail (pause, temps de travail, activité variée...)</p>
<b>Incendie-explosion</b>	<p>Risque lié à une situation de travail avec utilisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Produit volatile</li> <li>- Travail par point chaud (soudure, meulage...)</li> <li>- Rayonnement (soudage...)</li> <li>- Electricité</li> <li>- Produit chimique...</li> </ul>	<p>-Produit combustible, inflammable et explosif (stockage, gaz, bois, papier, carton, munition, produit chimique, graisse, carburant, poussière...)</p> <p>-Produit comburant (oxygène, eau oxygénée, permanganate, acide nitrique, acide perchlorique, dioxygène, ozone, peroxyde, fluor, chlore, brome, iode, hypochlorite, chlorite, chlorate,</p>



		<p>perchlorate, nitrate, nitrate de potassium, salpêtre, oxyde d'azote, oxyde de fer, oxyde de cuivre...)</p> <p>-Atmosphère explosive (stockage, produit explosif, poussière (bois, farine, céréale...), gaz (ville, fermentation...), produit volatil (solvant, bombe aérosol...))</p> <p>-Energie d'activation (travail par points chauds, conduction, étincelle, électricité, foudre, flamme, échauffement, soudage, découpage, meulage, projection de métaux en fusion, incandescence...)</p> <p>-Local de stockage (isolement, détection, asservissement, alarme, éclairage de sécurité, matériel anti-déflagrant, ventilation, aération...)</p> <p>-Condition de stockage (rangement, rétention, protection, séparation, différence, incompatibilité, conditionnement, contenant...)</p> <p>-Condition de transport (équipement, aménagement, autorisation, conditionnement, ventilation, contenant...)</p> <p>-Identification (étiquetage, F.D.S....)</p> <p>-Situation de travail à proximité de réseaux (enterrés, aériens, subaquatique, gaz, électricité, eau...)</p> <p>-Suivi du matériel et des installations (état, entretien, réparation, maintenance, suivi, vérification, contrôle...)</p> <p>-Qualité des moyens de lutte et d'évacuation (extincteurs)</p>
<b>Electricité</b>	-Risque lié à la manipulation ou mission réalisée sur ou à proximité d'une pièce sous tension	<p>-Installation et équipement (qualité, état, sécurité, conformité, contrôle, réparation, modification, état, adaptabilité, liaison avec la terre, fil volant, dominos, douille voleuse, maintenance, suivi, entretien, nettoyage...)</p> <p>-Conducteur nu (accessibilité, armoire électrique, ligne aérienne, installation, câble...)</p> <p>-Matériel d'intervention (état, adaptabilité, conformité, liaison avec la terre, rallonge, câble d'alimentation...)</p> <p>-Condition d'intervention et de travail (espace, atmosphère explosive, projection d'eau, poussière, consignation, proximité de réseaux (ligne enterrée, ligne aérienne, ligne subaquatique, gaz, électricité HT, électricité BT, téléphone, eau...), balisage, identification, repérage...)</p>
<b>Risques Psycho-sociaux</b>	-Risque lié à la santé mentale de l'agent suite à une situation individuelle ou collective	

	<p>général du stress ou exposant l'agent à des situations de violences internes ou externes à son organisation de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Danger avéré (agression physique, matériel dangereux, travail en hauteur, substance dangereuse, travaux électriques, situation périlleuse...)</li> <li>-Insécurité au travail (vols, délits, menaces, équipement, lieux, locaux...) par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (client, public...)</li> <li>-Agressivité verbale (injure...) par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (client, public...)</li> <li>-Agressivité physique par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (client, public...)</li> <li>-Harcèlement sexuel par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (client, public...)</li> <li>-Exposition (moment de la journée, la nuit, durée, fréquence...)</li> <li>-Structure et bâtiment (qualité (pratique, adaptabilité, accessibilité, sécurité...), état (entretien, salubrité, vétusté...), espace, volume...)</li> <li>-Organisation du travail (planning, communication, consignation, information, délais, agencement, consigne, protocole, horaires (alternés, variables, fractionnés, décalés, irréguliers...), travail de nuit, travail en équipe, travail le week-end, astreinte, repos, récupération, pause, flux tendu, travail isolé...)</li> <li>-Activité et tâche donnée (adaptabilité par rapport à l'agent, adaptabilité par rapport aux conditions (foule, arme, intempéries...), moyen, valorisation, quantité, abondance, nouveauté, travail saisonnier, travail temporaire, variabilité, exigence, urgence, rythme, autonomie...), reconnaissance du travail, initiative, participation, intégration...)</li> <li>-Attention portée au travail (participation, intérêt...) par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (client, public...)</li> <li>-Etat de fatigue par un collègue, la hiérarchie ou l'extérieur (personnel, familial, client, public...)</li> <li>-Vie au travail influencée par la vie personnelle de l'agent</li> <li>-Relation et communication interne de travail (contact, entretien...)</li> <li>-Moyen de communication et d'alerte (adaptabilité, efficacité, secours, urgence, travail isolé...)</li> <li>-Formation (existence, qualité, adaptabilité, objectivité, base, contenu, premiers secours, sauveteur secouriste du travail...)</li> <li>-Condition de formation (temps, proximité...)</li> </ul>
--	---	--

<p><b>Biologique et infectieux</b></p>	<p>Risques liés à des situations d'infection, d'intoxication ou d'allergie du fait de la présence d'organismes infectieux sur le lieu de travail de l'agent</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Produit ou matière pouvant contenir des agents infectieux</li> <li>-Produit contaminé (solide (déchet...), liquide (eau usée...), aérosol (liquide de refroidissement...))</li> <li>-Agent biologique (cancérogène, HIV, hépatite B, hépatite C, origine animal (psittacose, rouget du porc...))</li> <li>-Micro-organisme (bactérie, virus, moisissure, parasite, champignon...)</li> <li>-Produit agro-alimentaire</li> <li>-Contact avec un animal ou un insecte (mort ou vivant)</li> <li>-Soin à la personne</li> <li>-Exposition au sang et/ou aux liquides biologiques (accident, station d'épuration, égouts, déchet, ordure...)</li> <li>-Moyen de nettoyage et de séchage (adaptabilité, savon, papier jetable...)</li> <li>-Qualité des installations sanitaires (WC, douche, lavabo, nombre, proximité, espace, eau chaude...)</li> <li>-Etat et entretien des lieux de travail et de repos</li> </ul>
<p><b>Hygiène</b></p>	<p>Risque du fait du manque d'hygiène de l'agent ou d'exposition de l'agent à une situation dangereuse du fait du manque d'hygiène</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hygiène de vie (addiction, alimentation, sommeil, activité...)</li> <li>- Alimentation sur les lieux de travail</li> <li>-Fumer sur les lieux de travail</li> <li>-Hygiène corporelle (douches pour travaux insalubres et salissants, hygiène personnelle...)</li> <li>-Hygiène des mains (avant de s'alimenter, lors du passage aux WC, en fin d'activité...)</li> <li>-Produit de nettoyage des mains (adaptabilité, agressivité...)</li> <li>-Installations sanitaires (présence, propreté, état, entretien, désinfection, séparation hommes/femmes...)</li> <li>-Eau potable - Boisson chaude - Boisson rafraîchissante</li> <li>-Vêtement de travail (port effectif, entretien régulier...)</li> <li>-Salle de repos et/ou de restauration</li> <li>-Entretien des locaux et des équipements</li> </ul>
<p><b>Produits chimiques et substances dangereuses</b></p>	<p>-Risque lié à l'exposition ponctuelle ou prolongée de l'agent à des substances ou de produits chimiques dangereux.</p> <p>Cette exposition peut être diverse :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Emission de gaz ou de produit volatil (soudure, chauffage, vapeur (huile chaude), aérosol...)</li> <li>-Emission de poussières (farine, ciment, amiante, bois, métal...)</li> <li>-Emission de fumée (soudure, gaz d'échappement...)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inhalation</li> <li>- Ingestion</li> <li>- Contact cutané</li> <li>- Pénétration par lésion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Produits allergéniques</li> <li>-Produits inflammables et explosifs</li> <li>-Fluide sous pression (gaz, huile...)</li> <li>-Conditionnement (état, contenant, dimension, type, masse...)</li> <li>-Produit par rapport à son utilisation (qualité, toxicité, conditionnement, quantité...)</li> <li>-Condition d'utilisation (formation, information, protocole, fiche de données de sécurité...)</li> <li>-Traitement des émanations (ventilation, aération, extraction...)</li> <li>-Gestion des produits (inventaire, stock, commande, achat, quantité, choix...)</li> <li>-Condition de stockage (compatibilité, mélange, rangement, rétention, local, protection...)</li> <li>-Condition de transport</li> <li>-Suivi des installations et des équipements (entretien, maintenance, vérification, contrôle...)</li> <li>-Condition d'élimination (déchet, surplus...)</li> </ul>
--	---	--

## Fiche pratiques n°3 : grilles de critères d'évaluation et de hiérarchisation des risques

Le calcul du niveau de risque résulte d'un croisement des critères "gravité" et "fréquence" selon les deux tableaux suivants :

### Mesure de la gravité des dommages

Gravité	Niveaux	Exemples
1	Accident ou dommage mineur sans arrêt de travail	Lésions superficielles
2	Accident ou dommage avec arrêt de travail sans séquelles	Entorses, lombagos
3	Accident ou dommage avec arrêt de travail et avec séquelles	Blessures ouvertes, écrasement, brûlures
4	Accident pouvant entraîner la mort ou une invalidité permanente absolue	Electrocution, cancer

### Mesure de la fréquence d'exposition au risque et danger

Fréquence	Taux de fréquence	Niveau
1	Agent exposé au moins une fois par an	Faible
2	Agent exposé au moins une fois par mois	Moyen
3	Agent exposé au moins une fois par semaine	Fort
4	Agent exposé au moins une fois par jour	Très fort

Le calcul de la maîtrise du risque permet de faire un point sur les procédures internes de prévention et de calculer le degré de risque prioritaire

### Mesure de la maîtrise du risque

Maîtrise	Taux de Maîtrise
1	Le risque est maîtrisé
2	Le risque est assez bien maîtrisé
3	Le risque est moyennement maîtrisé
4	Le risque n'est pas maîtrisé

## La hiérarchisation des risques

**Détermination du niveau de risque**

G \ F	F 1	F 2	F 3	F 4
<b>G 1</b>	R 1	R 1	R 1	R 2
<b>G 2</b>	R 1	R 2	R 2	R 3
<b>G 3</b>	R 2	R 3	R 3	R 4
<b>G 4</b>	R 3	R 3	R 4	R 4

Il est ainsi classé en quatre niveaux :

- R 1 : Risque mineur
- R 2 : Risque secondaire
- R 3 : Risque important
- R 4 : Risque très important

### Détermination de la priorité du traitement des risques

R1 Risque Mineur	Action a plus long terme
R2 Risque Secondaire	Action à envisager à moyen terme
R3 Risque Important	Action à envisager à court terme
R4 Risque Prioritaire	Action dans les plus brefs délais

## Fiche pratique n°4 : Exemples de propositions de mesures de prévention par risque professionnel identifié

Type de Risque	Exemples de propositions d'actions de prévention
<p align="center"><b>Chute de plain-pied</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer les zones avec différence de niveau et les inégalités du sol (petite marche, estrade, rupture de pente...)</li> <li>- Supprimer les zones dangereuses</li> <li>- Elargir les passages</li> <li>- Dégager les passages</li> <li>- Maintenir les passages dégagés (ranger, proscrire le stockage...)</li> <li>- Poser un sol antidérapant</li> <li>- Entretenir les sols (réparer des parties défectueuses...)</li> <li>- Nettoyage des sols (périodicité, immédiatement en cas d'épandage de produit...)</li> <li>- Eclairer les passages</li> <li>- Mettre en place des protections anti-chutes (main courante, garde-corps...)</li> <li>- Signaler les passages</li> <li>- Porter des chaussures antidérapantes</li> </ul>
<p align="center"><b>Chute d'objets - effondrements</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les stockages (emplacement réservé, mode de stockage adapté aux objets, respect des charges maximales, largeur des allées compatible avec les moyens de manutention utilisés...)</li> <li>- Limiter les hauteurs de stockage en tenant compte des caractéristiques des objets et de leur emballage</li> <li>- Installer des protections pour retenir les éventuelles chutes d'objets (protection collective, plinthe...)</li> <li>- Installer des protections pour retenir les matériaux qui peuvent s'effondrer (étayage, blindage...)</li> <li>- Baliser les zones de stockage et de travail à risque</li> <li>- Entretenir régulièrement les éléments constitutifs de la zone de stockage (échelles, lisses...) et les moyens d'accès</li> <li>- Faire porter des protections individuelles (casques, gants, chaussures de sécurité...)</li> </ul>
<p align="center"><b>Equipements de travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser la circulation des personnes et des véhicules</li> <li>- Utiliser des moyens adaptés à la tâche, dans les conditions selon les prescriptions du fabricant et du fournisseur</li> <li>- Utiliser des engins, des moyens et des accessoires conformes à la réglementation</li> <li>- Respecter la mise en place des protections de l'équipement utilisé</li> <li>- Limiter l'usage aux seules personnes formées, habilitées, autorisées et reconnues apte</li> <li>- Vérifier régulièrement l'état des moyens utilisés</li> <li>- Procéder aux contrôles réglementaires</li> <li>- Veiller au bon état des sols</li> <li>- Signaler et entretenir les voies de circulation et aires de manœuvre</li> <li>- Veiller aux conditions de visibilité</li> <li>- Mettre en place et respecter les règles générales internes (règlement intérieur, protocole, consigne de maintenance...)</li> <li>- Former le personnel à l'utilisation de l'engin et de l'équipement</li> </ul>

<p><b>Chute de hauteur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser la circulation des personnes</li> <li>- Supprimer les accès en hauteur (système de bâchage de camion depuis le sol, manche télescopique...)</li> <li>- Supprimer les zones avec différence de niveau</li> <li>- Dégager et éclairer les passages</li> <li>- Mettre en place des protections anti-chutes (main courante, garde-corps, lisse, sous-lisse et plinthe, barrière, écluse...)</li> <li>- Proscrire l'utilisation d'échelle comme poste de travail</li> <li>- Utiliser une plate-forme mobile</li> <li>- Entretien des sols</li> <li>- Utiliser du matériel conforme et adapté contre les chutes (ligne de vie, harnais, baudrier, stop-chute, filet de retenue...)</li> <li>- Vérifier régulièrement l'état et la solidité du matériel, de l'installation et de l'équipement (point d'encrage, harnais, ligne de vie...)</li> <li>- Entretien des dispositifs anti-chutes</li> <li>- Former le personnel (dispositif mobil, harnais...)</li> <li>- Porter des chaussures antidérapantes</li> </ul>
<p><b>Bruit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer les sources de bruit</li> <li>- Déplacer l'installation et l'appareil bruyant : Attention de ne pas déplacer le risque (un local ou une zone séparé, isolé, sans activité...)</li> <li>- Limiter l'intensité du bruit</li> <li>- Installer des protecteurs (encoffrement, caisson, capotage, cabine, parois anti-bruit, traitement phonique du local, traitement acoustique des parois...)</li> <li>- Aménager les installations (silentbloc...)</li> <li>- Veiller à la conformité des machines</li> <li>- Entretien et organiser la maintenance des sources potentielles de bruit des équipements (roulement, courroie, arbre, engrenage...)</li> <li>- Limiter le temps d'exposition (roulement de personnel, pause...)</li> <li>- Veiller au port effectif des Equipements de Protection Individuelle (casque anti-bruit, coquilles, bouchons d'oreille...)</li> <li>- Organiser la surveillance médicale spéciale des travailleurs exposés</li> <li>- Informer les agents des risques</li> </ul>
<p><b>Eclairage - Lumière</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilégier l'éclairage naturel</li> <li>- Assurer un éclairage naturel suffisant</li> <li>- Aménager le poste de travail en fonction de l'environnement de travail (fenêtre, luminaire, distance, emplacement, source d'éclairage adapté au travail, écran, positionnement...)</li> <li>- Aménager les locaux (stores à lamelles, vitres teintées, rideaux, lampe à dispositif anti-reflets...)</li> <li>- Adapter l'éclairage en fonction du type de travail à effectuer (intensité, précision, ambiance...)</li> <li>- Permettre le réglage individuel en fonction de la tâche et de l'opérateur (éclairage, couleur de l'écran, taille de caractères...)</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien régulièrement les vitres, lampes et luminaires (nettoyage, remplacement des lampes défectueuses...)</li> <li>- Utiliser du mobilier adapté au travail sur écran (support pour clavier, support pour document, siège réglable, repose-pied...)</li> <li>- Faire des pauses pour le travail sur écran</li> <li>- Installer de l'éclairage de secours</li> <li>- Informer les agents des risques</li> </ul>
<b>Routier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser le travail afin d'éviter ou de limiter les déplacements (télé-conférence, audio-conférence, rapprochement de site...)</li> <li>- Organiser les déplacements et les activités (planification, anticipation, plan d'accès de la destination, horaire, temps de trajet, temps de travail, itinéraire, météo...)</li> <li>- Entretien des voies de circulation et les zones de manœuvre</li> <li>- Améliorer la visibilité (miroir, élagage, taille...)</li> <li>- Signaler et éclairer les zones de circulation (signalisation de chantier, circulation interne...)</li> <li>- Etablir et respecter les règles de circulation et de manœuvre</li> <li>- Ne pas téléphoner pendant les temps de trajet (répondeurs, régulation des appels téléphoniques, horaire programmé...)</li> <li>- Mettre à disposition le véhicule adapté à la situation (climatisation, suspension, aménagement, équipement...)</li> <li>- Entretien périodiquement les véhicules</li> <li>- Réparer immédiatement toutes défaillances techniques</li> <li>- Vérifier régulièrement l'état des véhicules, des engins et des moyens</li> <li>- Vérifier périodiquement l'aptitude médicale</li> <li>- Former l'agent à la conduite en sécurité</li> <li>- Réactualiser la formation du personnel sur la manière de conduire en sécurité (respect du code de la route)</li> </ul>
<b>Température, air ambiants – ambiance thermique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eviter le travail à température basse ou élevée</li> <li>- Aménager le poste de travail afin de se protéger</li> <li>- Diminuer le temps d'exposition (méthode de travail, horaires, roulement du personnel...)</li> <li>- Organiser le travail (pauses, local de repos...)</li> <li>- Consulter la météo</li> <li>- Installer un système adapté à l'activité et l'environnement de travail (chauffage, climatisation, système naturel, système mécanique, pollution spécifique, pollution non spécifique, hotte aspirante...)</li> <li>- Surveillance de l'air ambiant (température, humidité, détecteur de gaz, détecteur de concentration d'oxygène...)</li> <li>- Prévoir des installations et des équipements réglables</li> <li>- Assainir l'air (ventilation naturelle ou forcée, renouvellement d'air...)</li> <li>- Diminuer la vitesse de circulation d'air pour les ambiances froides</li> <li>- Augmenter l'apport d'air neuf pour les ambiances chaudes</li> <li>- Organiser l'entretien et la maintenance des installations et des équipements</li> <li>- Mettre à disposition des boissons et locaux de repos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournir des Equipements de Protection Individuelle adaptés (vêtements, gants...)</li> </ul>
<b>Manutention manuelle –postures de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les postes de travail et les lieux de stockage pour supprimer ou diminuer les manutentions</li> <li>- Aménager et organiser le poste de travail de manière à limiter la répétitivité gestuelle, les contraintes posturales et les efforts</li> <li>- Limiter le poids unitaire de la charge (conditionnement...)</li> <li>- Organiser le travail de manière à diminuer la charge mentale (repos, pause...)</li> <li>- Adapter le poste de travail aux caractéristiques et aux aptitudes de l'agent</li> <li>- Utiliser des moyens de mise à niveau (table élévatrice, quai de chargement, hayon élévateur...)</li> <li>- Utiliser des moyens de manutention adaptés (transpalette, chariot, roulettes...)</li> <li>- Fournir du matériel et un équipement adapté</li> <li>- Equiper les charges de moyens de préhension (poignées, ventouses, bacs...)</li> <li>- Faire porter des équipements de protection individuelle (gants, chaussures...)</li> <li>- Former le personnel à adopter des gestes et postures appropriés</li> <li>- Informer le personnel sur les risques</li> </ul>
<b>Incendie -explosion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplacer un produit par un autre moins dangereux</li> <li>- Supprimer la proximité des sources d'énergie (poste à soudure, interférence d'activité, flamme, cigarette...)</li> <li>- Eliminer l'électricité statique (mise à la terre)</li> <li>- Installer du matériel électrique antidéflagrant dans les zones à risque</li> <li>- Etablir un permis de feu pour tout travaux par points chauds (soudage, meulage, oxy-découpage...)</li> <li>- Rappeler l'interdiction de fumer</li> <li>- Installer des protections (porte coupe-feu, mur coupe-feu, local isolé, matériaux adéquats...)</li> <li>- Installer des moyens de détection</li> <li>- Installer des moyens d'alarme</li> <li>- Eviter la propagation du feu (conception des systèmes de ventilation, gaines électriques, matériaux adéquats...)</li> <li>- Installer des moyens d'extinction adaptés (sprinklers, extincteurs, couverture anti-feu, bac à sable...)</li> <li>- Stocker les produits dangereux à l'extérieur de la zone de production</li> <li>- Organiser le stockage en tenant compte de la compatibilité des produits</li> <li>- Aménager le local de stockage (ventilation, bacs de rétention, séparation, identification...)</li> <li>- Vérifier les moyens de détection, d'alarme, d'extinction (sprinklers, extincteurs...) et leur accessibilité</li> <li>- Etablir un plan d'intervention (consignes incendie, exercice avec les pompiers...)</li> <li>- Etablir un plan d'évacuation (issues de secours, guide, serre-file...)</li> <li>- Former et entraîner le personnel (extinction, évacuation...)</li> </ul>
<b>Electricité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier périodiquement les installations électriques par un personnel qualifié et agréé</li> <li>- Réaliser les travaux portés sur le registre de vérification</li> <li>- Equiper les locaux électriques</li> <li>- Fermer tous coffrets, armoires et locaux électriques</li> <li>- Signaler les zones dangereuses</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigner l'installation avant toute intervention</li> <li>- Utiliser des outils conformes et adaptés</li> <li>- Utiliser des détecteurs de lignes électriques pour travaux à l'extérieur</li> <li>- Faire réaliser les installations électriques par du personnel qualifié, avec du matériel approprié et selon les règles de l'art</li> <li>- Habilitier après formation le personnel intervenant sur les installations électriques</li> <li>- Informer le personnel du risque électrique (signalisation, interdiction d'accès, consigne de secours, affiche...)</li> <li>- Veiller au port effectif des Equipements de Protection Individuelle adaptés</li> <li>- Former aux gestes de premiers secours</li> </ul>
<b>Risques Psycho-sociaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir une politique dans le domaine de l'hygiène, la santé et la sécurité du travail</li> <li>- Rédiger la liste des postes à risque</li> <li>- Créer un équilibre entre les ressources de l'agent et son environnement de travail</li> <li>- Organiser le travail (exigence, participation, compétence...)</li> <li>- Organiser l'accueil aux postes de travail (nouveaux agents...)</li> <li>- Mettre en place des moyens de communication (panneaux d'affichage, entretien...)</li> <li>- Rédiger les consignes aux postes de travail</li> <li>- Organiser la formation professionnelle (agression, conflit...)</li> <li>- Veiller à dispenser des formations complètes, suffisantes et adaptées</li> <li>- Mettre à disposition la documentation nécessaire</li> </ul>
<b>Biologique et infectieux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiner les zones à risque</li> <li>- Organiser la circulation et la manutention des produits contaminants</li> <li>- Utiliser du matériel à usage unique</li> <li>- Afficher les protocoles AES (Accidents par Exposition au Sang)</li> <li>- Fournir des moyens adaptés (contenant pour déchets contaminés, produit désinfectant, matériel de préhension...)</li> <li>- Former et informer le personnel (risques, type de polluant et de contaminant...)</li> <li>- Informer le personnel des précautions d'emploi des produits (consignes de manipulation, protocole...)</li> <li>- Assurer une ventilation adaptée du local</li> <li>- Faire des analyses atmosphériques et surveiller</li> <li>- Faire utiliser les moyens de protection (poste de sécurité micro-biologique...)</li> <li>- Veiller au port effectif des Equipements de Protection Individuelle adaptés (protection respiratoire, lunettes, écran facial, gants...)</li> <li>- Mettre à disposition des équipements adaptés (sanitaires, vestiaires double...)</li> <li>- Procéder à la surveillance médicale du personnel</li> <li>- Vacciner</li> <li>- Signaler et traiter correctement et rapidement la moindre blessure, même bénigne</li> <li>- Informer le personnel des règles d'hygiène à respecter (lavage, vestiaires...)</li> <li>- Organiser le stockage et l'élimination des déchets à risques infectieux</li> </ul>

<p><b>Hygiène</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire respecter les consignes d'hygiène particulières liées notamment à l'utilisation de produits toxiques</li> <li>- Rappeler l'interdiction de s'alimenter et fumer sur les lieux de travail</li> <li>- Mettre à disposition des sanitaires et des vestiaires (nombre suffisant, séparés hommes/femmes, respectant l'intimité des utilisateurs, facilement accessibles, régulièrement entretenus...)</li> <li>- Mettre à disposition des points d'eau potable</li> <li>- Mettre à disposition du matériel (essuie-mains, savon adapté...)</li> <li>- Rappeler la nécessité de se laver les mains avant et après le passage aux WC, avant de s'alimenter (savon adapté, eau froide/eau chaude, séchage des mains)</li> <li>- Mettre à disposition des vêtements de travail régulièrement entretenus</li> <li>- Organiser les premiers secours (procédure, matériel...)</li> <li>- Former aux gestes de premiers secours</li> <li>- Mettre à disposition une trousse de premiers secours</li> </ul>
<p><b>Produits chimiques et substances dangereuses</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplacer un produit par un autre moins dangereux</li> <li>- Hiérarchiser les produits selon leur toxicité</li> <li>- Demander au fournisseur les Fiches de Données Sécurité récentes</li> <li>- Eliminer toute fuite de produit</li> <li>- Limiter les manipulations (capotage, réduire ou diminuer les quantités...)</li> <li>- Former le personnel à l'utilisation de certain produit dangereux</li> <li>- Utiliser des conditionnements pratique à l'utilisation et à la manipulation</li> <li>- Limiter l'exposition (utiliser en vase clos, aspirer à la source, ventiler les locaux, les déchets (poubelles fermées...))</li> <li>- Capturer les émissions de produits (captation à la source, hotte, cabine...)</li> <li>- Stocker dans des conditions correctes et préconisées (ventilation, aération, isolement, classement, accessibilité, personne autorisée, consigne, mode opératoire, étiquetage...)</li> <li>- Etablir un périmètre de sécurité</li> <li>- Faire des prélèvements d'atmosphère</li> <li>- Mettre en place les moyens d'intervention adaptés en cas d'accident</li> <li>- Faire porter les protections individuelles adaptées (protection respiratoire, gants, lunettes, masques...)</li> <li>- Effectuer un suivi médical adapté</li> <li>- Informer le personnel des précautions d'emploi des produits (risques, consignes, Fiche de Données Sécurité...)</li> <li>- Former aux gestes de premiers secours</li> <li>- Prendre en compte le traitement, le stockage et l'évacuation des déchets</li> </ul>

**Fiche outil n°1 : Fiche descriptive des activités par unités de travail**

<b>Nom de la collectivité ou de l'établissement</b>			
<i>Fiche descriptive des activités – unités de travail</i>			Date :
			Date de mise à jour :
<b>Unité de travail</b>	<b>Nombre d'agents concernés</b>	<b>Activités réalisées</b>	<b>Description des tâches et activités</b>

**Fiche outil n°2 : Fiche de recensement des risques par unités de travail**

<b>Nom de la collectivité ou de l'établissement</b>			
<b>unité de travail:</b>		<i>Date :</i>	
		<i>Date de mise à jour :</i>	
<b>Nombre d'agents de l'unité de travail</b>	<b>Lieux d'exercice des activités</b>	<b>Conditions d'exercice (manipulation de produits, usage de matériel, exposition)</b>	<b>Recensement des risques liés à l'accomplissement des tâches et activités</b>

**Fiche outil n°3 : Fiche d'analyse et d'évaluation des risques**

Type de risque	Description de la situation dangereuse	Evaluation du risque			Cotation du risque	Mesures de prévention existantes	Propositions d'améliorations
		Fréquence	Gravité	Maîtrise			

**Fiche outil n°4 : Fiche de plan d'action de prévention**

Type de risque	Unités de travail concernées	Action/mesure de prévention à mettre en place	Critères de choix dans la planification			Délais de mise en œuvre	Agent chargé du suivi	Suivi des actions (description des actions réalisées + date)
			Evaluation du risque	Estimation du coût	Priorisation			



**Contributions**

- Contribution des employeurs page 122
- Contribution commune des OS page 127
- Contribution CGT page 132
- Contribution CFDT page 135
- Contribution UNSA page 138
- Contribution FA-FPT page 141

---

## Contribution au présent rapport des membres de la FS n°4 représentants des employeurs

---

Les représentants des employeurs au sein de la FS n°4, qui s'associent pleinement aux conclusions du présent rapport, entendent par ailleurs exprimer, sous la forme de la présente contribution annexée, des propositions complémentaires aux constats et préconisations qui y sont formulés.

- ① **Tout d'abord, les employeurs territoriaux estiment important de ne pas réduire l'appréciation de leur implication actuelle et celle des centres de gestion (CDG) dans les enjeux de prévention ainsi que de sécurité et de santé au travail au seul établissement du DUERP.**

Il convient tout d'abord de rappeler que, même si des progrès substantiels restent évidemment à accomplir, le souci de la prévention en matière de sécurité et santé des agents est tout simplement consubstantiel à la responsabilité sociale et humaine des employeurs territoriaux. Et cela sans qu'il soit besoin de mobiliser des considérations économiques, financières (le coût de l'absentéisme) ou pénales qui seraient considérées comme déterminantes de l'implication des employeurs.

Il apparaît donc essentiel de ne pas faire de l'établissement du DUERP le seul « étalon » d'appréciation de l'implication des employeurs face à ces enjeux.

Nous sommes face à un paradoxe qu'il convient de lever : depuis 2001, le DUERP constitue une obligation qui est considérée comme la « pierre angulaire » sans cesse réaffirmée en matière de prévention des risques et, pour autant, cette obligation n'est ni pleinement satisfaite ni largement appropriée.

Ce paradoxe n'est pas propre à la fonction publique territoriale, comme en témoignait le rapport Lecocq intitulé « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* » et publié en août 2018, qui, parmi ses constats concernant le document unique, soulignait également :

« *Le document unique d'évaluation des risques est un exemple intéressant car, alors qu'il semble relever de l'évidence et constituer le préalable incontournable à toute démarche de prévention aux yeux du préventeur, il est le plus souvent vécu comme une obligation réglementaire formelle sans utilité pratique par l'employeur. Ainsi, même lorsqu'il existe, le DUER est rarement un outil de pilotage de la prévention pour ce dernier.* » (page 46)

Pour les employeurs territoriaux, lever ce paradoxe implique de lever l'ensemble des freins à la l'appropriation du DUERP. La complexité formelle et la lourdeur d'élaboration de ce dernier en font clairement partie et impliquent des préconisations à cet égard.

- ② **La simplification du DUERP apparaît comme un axe de travail essentiel qui ne desservirait aucunement pour autant les enjeux de prévention mais favoriserait au contraire une appropriation plus large.**

Les employeurs territoriaux estiment à cet égard important de ne céder à aucune « sacralisation » du DUERP, qui conduirait à renoncer à interroger les conditions de son appropriation au regard de sa complexité et de sa lourdeur.

Il est heureux de constater que ces questions constituent des éléments de diagnostic du présent rapport (cf. rubrique I.B.4. « *Retours et pistes d'évolution sur la mise en œuvre des DUERP* »).

L'enjeu de la simplification plaide, pour les employeurs territoriaux, pour engager un travail à cet égard au sein de la FS n°4, en lui associant un « panel » de différents acteurs disposant d'une expertise d'usage au quotidien ;

- éviter toute mesure tendant à un alourdissement supplémentaire du DUERP ou à alourdir d'autres documents tels que le rapport social unique (RSU).

**Préconisation complémentaire au rapport :** Engager un travail de simplification formelle du DUERP en associant un « panel » d'acteurs aux travaux en ce sens de la FS n°4 et éviter toute mesure tendant à un alourdissement formel du DUERP et du *reporting* social.

La simplification peut passer également par le fait de construire des plans de prévention à une échelle plus pertinente que celle de la collectivité seule. On citera à nouveau le rapport Lecocq qui formulait à la fois ce constat et cette piste de travail pour le secteur privé :

*« De même, pourrait-il être opportun, dans un souci d'efficacité et d'effectivité, de desserrer la contrainte du formalisme du document unique exhaustif d'évaluation des risques au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, assorti d'indicateurs de progrès aisément vérifiables. »*  
(page 35)

La déclinaison de cette préconisation sur le versant territorial de la fonction publique apparaît d'autant plus opportune que la FPT se caractérise par deux particularités et difficultés majeures : d'une part, un très grand nombre d'employeurs (plus de 40 000) avec une très grande hétérogénéité d'effectifs et, d'autre part, la très grande diversité de métiers, y compris dans chaque collectivité, supérieure à ce qu'elle peut être dans une entreprise privée spécialisée par secteur ou dans les autres versants de la fonction publique.

Aussi, cette préconisation a vocation à prendre la forme, par équivalence avec une logique de « branche » (même si celle-ci n'a évidemment pas la même force et la même portée que dans le secteur privé), d'une approche à l'échelle du versant territorial dans son ensemble qui pourrait conduire à élaborer et négocier des plans d'actions ciblés sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, afin de « transversaliser » l'approche des risques les plus récurrents et sensibles par métier et de tenir compte de la multiplicité des employeurs propre au versant territorial. Le CSFPT aurait utilement vocation à constituer le lieu et le cadre d'une telle approche et d'un dialogue social en ce sens.

Ainsi, chaque collectivité s'appuierait sur ces plans, ce qui contribuerait à la fois à porter une approche plus globale de la prévention, hiérarchisant mieux les risques, et à alléger le travail d'élaboration du DUERP dans chaque collectivité.

A cet égard, les employeurs territoriaux se félicitent que le rapport comporte une préconisation rédigée en ces termes : « *Envisager, par équivalence avec une logique de « branche », une approche à l'échelle du versant territorial dans son ensemble qui pourrait conduire à élaborer et négocier des plans d'actions afin de « transversaliser » l'approche des risques les plus récurrents et sensibles par métier et de tenir compte de la multiplicité des employeurs propre au versant territorial. Le CSFPT aurait utilement vocation à constituer le lieu et le cadre d'une telle approche et d'un dialogue social en ce sens. Il pourrait résulter de ce travail à l'échelle du versant des fiches action « métiers » répertoriant les risques les plus courants ou les plus graves qui seraient mis à disposition des employeurs, leur donnant ainsi la possibilité de les reprendre et adapter aux réalités de la collectivité dans leur propre DUERP. »*

- ③ **Alors que l'hypothèse de constituer une inspection du travail dédiée revient régulièrement dans le débat et le dialogue social, les employeurs territoriaux entendent rappeler la pertinence des réseaux existants de professionnels structurés autour des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) et de la séparation inspection / mise en œuvre des solutions et la nécessité de renforcer cette offre territoriale.**

Aussi lisible et séduisante que puisse paraître la perspective de constituer une inspection du travail dédiée au versant territoriale, cette proposition risquerait en réalité de fragiliser voire « écraser » les réseaux professionnels actuels et existants, structurés notamment autour des ACFI et d'un principe de séparation entre les fonctions d'inspection et celles de mise en œuvre des préconisations qui fait ses preuves aujourd'hui.

Ainsi, il s'agirait davantage de soutenir ces réseaux et de leur donner tous les moyens nécessaires plutôt que de structurer un corps externe dont la forme est sans doute adaptée à la FPE mais en aucun cas à la FPT.

La FPT, par sa double singularité rappelée précédemment – nombre très élevés d'employeurs et d'établissements ainsi que très grande diversité des métiers – appelle un travail de fond pour parfaire l'organisation territoriale des fonctions d'inspection et de prévention et les réseaux correspondants mais en aucun cas ne saurait donner lieu à la transposition pure et simple d'un dispositif adapté à la FPE.

Par ailleurs, l'inspection serait confiée à un agent relevant d'un corps non familier des problématiques des collectivités territoriales alors que l'ACFI joue un rôle déterminant en ce qu'il peut, au-delà de ses missions de surveillance du respect des normes, faire partager et convaincre du bien-fondé d'une approche globale de la prévention.

L'ACFI apporte une expertise réglementaire et contribue à la prévention des risques professionnels. Il est ressource pour l'autorité territoriale et pour les différents acteurs de la prévention. Ses connaissances et sa compétence lui permettent de s'associer aux équipes pluridisciplinaires pour tous les projets s'inscrivant dans son champ de compétence.

Le soutien qu'il apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les dangers liés aux différentes activités et diminue ainsi les risques potentiels d'accidents et de maladies liés au travail.

Par ailleurs, son action vise à vérifier que les diligences normales sont effectuées et que, par conséquent, les obligations de l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité sont remplies.

Toutefois, cette fonction pourrait être renforcée et des propositions avaient été formulées par le réseau des ACFI telles que, notamment : permettre la constitution d'inspections communes ou mutualisées entre les établissements publics, administrations et collectivités territoriales, développer le rôle de médiation et d'interpellation des ACFI, etc.

**Préconisation complémentaire au rapport :** Renforcer les réseaux territoriaux de prévention autour des ACFI en permettant la constitution d'inspections territoriales communes ou mutualisées entre établissements publics, administrations et collectivités territoriales et en développant le rôle de médiation et d'interpellation des ACFI.

④ **La perspective de la mise en place d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles et de maintien dans l'emploi dans la FPT offre également l'opportunité d'une incitation renforcée à la prévention.**

La mise en place du modèle de financement du futur fonds pourrait donner lieu à l'instauration d'un « malus » en cas de non-élaboration du DUERP et d'un plan de prévention. Il est à souligner que cette « pénalité » ne pourrait être mise en œuvre que dans le cadre d'une transmission obligatoire du document unique au Préfet ou d'une déclaration, par exemple, au futur fonds de prévention de l'usure professionnelle, ce qui engendrerait des coûts induits par un dispositif de contrôle. Toutefois, l'instauration de ce bonus/malus devrait être circonscrite au conditionnement du bénéfice de certaines aides (par exemple, par le fonds de prévention de l'usure professionnelle).

En effet, le respect par la collectivité des obligations de réalisation du document unique et du plan d'actions en matière de prévention des risques (PAPRI Pact) doit pouvoir conditionner, comme cela est prévu aujourd'hui pour le fonds national de prévention (FNP), le bénéfice de certaines aides comme celles que pourrait être amené à verser le fonds de prévention de l'usure professionnelle.

A défaut de réalisation, à l'instar de ce qui a été prévu par la loi du 19 juillet 2023 en matière de nominations équilibrées, un engagement de réaliser le DUERP et le plan d'actions pourrait être signé avec une durée prévisible de deux ans et des objectifs à respecter tout au long de cette période.

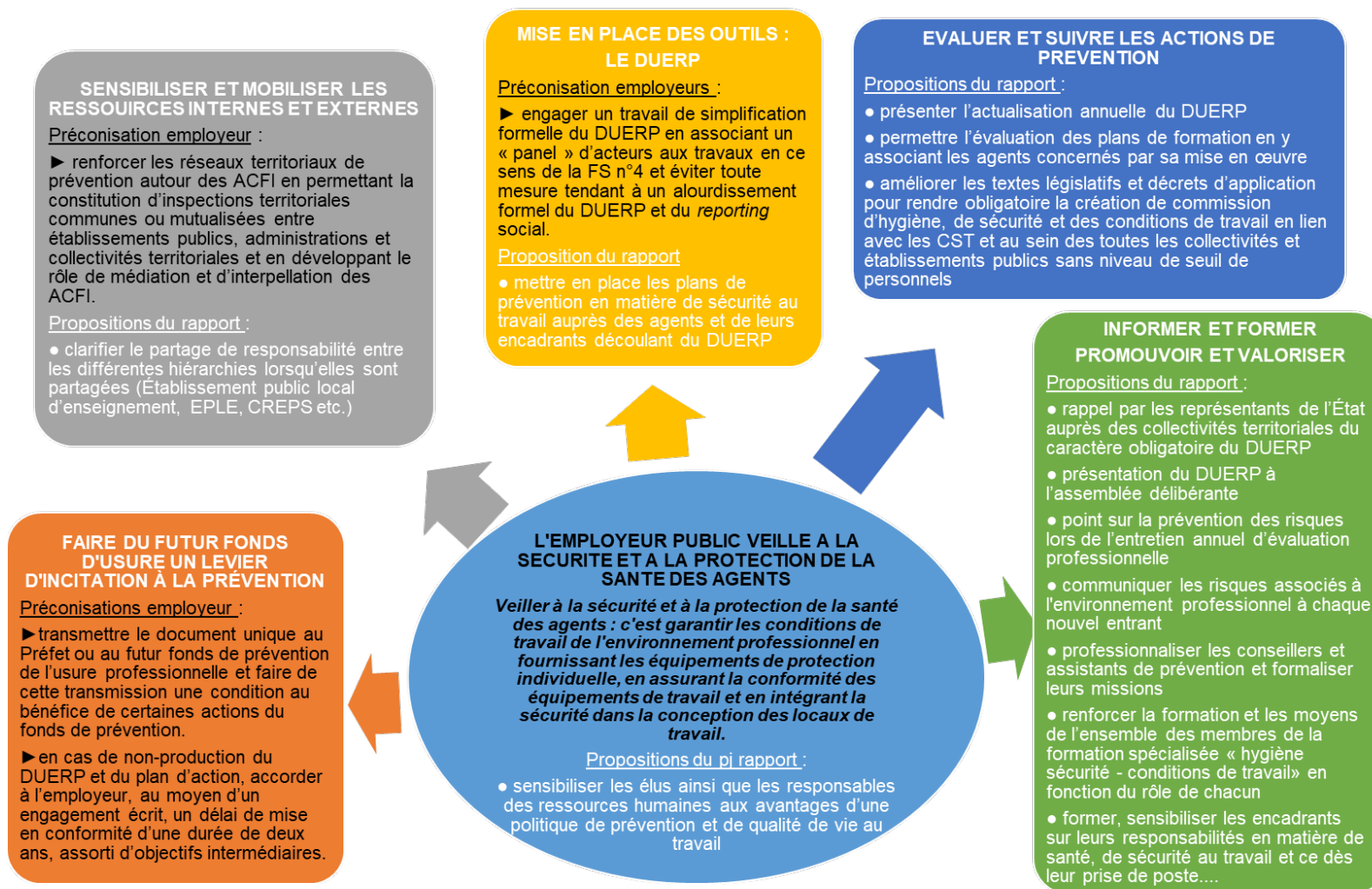
**Préconisation complémentaire au rapport :** Introduire une obligation de transmission du document unique au Préfet ou une déclaration au futur fonds de prévention de l'usure professionnelle, d'accompagnement des transitions professionnelles et de maintien dans l'emploi dans la FPT. La production du DUERP conditionnerait ensuite le bénéfice de certaines aides ou actions du fonds de prévention.

**Préconisation complémentaire au rapport :** En cas de non-production du DUERP et du plan d'action, accorder à l'employeur, au moyen d'un engagement écrit, un délai de mise en conformité d'une durée de deux ans, assorti d'objectifs intermédiaires.

\*  
\* \*

Telles étaient les propositions complémentaires qu'il nous apparaissait essentiel de formuler dans l'optique de tendre vers des politiques de prévention des risques ambitieuses, fondées sur des outils efficaces.

**Annexe à la contribution des membres de la FS n°4 représentants des employeurs au rapport  
« Le Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction publique territoriale »**





## **PROPOSITION DE CONTRIBUTION COMMUNE RAPPORT SUR LA MISE EN PLACE DU DUERP**

La santé des personnels va devenir un sujet et un défi majeur au regard des dernières évolutions sociales sur le plan sanitaire. Après une longue période d'amélioration continue, nous devons faire face à la conséquence la plus néfaste des effets des industrialisations et de l'évolution des modes de vie, notamment alimentaire. La question du maintien en santé des agents des fonctions publiques devient globale et le DUERP pourrait devenir une clef de voute d'un dispositif général visant à préserver et à garantir l'accomplissement du travail dans de bonnes conditions.

Antérieurement, sur la mise en place du DUERP la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989, codifiées dans l'article L.4121-3 du Code du travail, a renforcé le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 en portant création du document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ces textes accentuent notamment les obligations des employeurs en la matière, en vue d'anticipation d'une démarche de prévention visant la mise en œuvre des plans d'action pour garantir la santé morale et physique des personnels. Les DUERP sont être mis en place depuis plus de 20 ans.

Force est de constater que l'aboutissement du présent rapport du CSFPT aura duré 5 ans. Ce délai rend les données utilisées de 2015 et 2017 obsolètes. Nous regrettons également le faible échantillon de l'enquête (17 collectivités et établissements publics, ce n'est donc pas représentatif du champ de la FPT).

La durée exceptionnellement longue de ce travail en auto-saine sur l'état de la mise en application du Document Unique de l'Etablissement des Risques Professionnels témoigne à la fois d'une période troublée par l'épidémie de covid -19 qui a retardé les travaux mais aussi sur un paradoxe qui apparait en filigrane tout au long des travaux : Si tout le monde s'accorde à partir d'un constat d'échec avec à peine 30% des collectivités ayant un DUERP actualisé et opérationnel, les recherches de solutions ne trouvent pas de consensus entre les partenaires sociaux.

En parallèle, nous assistons à un accroissement des arrêts maladie, des accidents de travail ainsi qu'à une augmentation des risques psycho -sociaux découlant d'une dégradation des conditions de travail généralisées et bien visibles.

La baisse des effectifs, en lien avec l'accroissement des missions et des besoins, rend de plus en plus difficile la mise en œuvre de la bonne gestion des ressources humaines. Dans un contexte où l'ensemble des agents peinent à réussir à mener de front des tâches polyvalentes, des choix stratégiques qui s'opèrent sur les priorités des missions à accomplir. Les agents en sont les dommages collatéraux et les usagers deviennent les premières victimes au vu de l'inégalité

d'accès et de traitement qui en sont entachés comme les récents rapports de la Cour des comptes et du Défenseur des droits le démontrent. Ces derniers pointent que le principe républicain d'égalité est remis en cause. La santé et la qualité de vie au travail sont souvent mise de côté par certaines directions et les autorités territoriales qui sont préoccupées davantage par la maîtrise du budget que par le respect de leurs obligations de résultat en matière de protection de la santé de leurs personnels.

La « rationalisation des effectifs » entraîne de facto un décalage entre la prescription du travail et l'empilement des tâches successives que les agents doivent mettre en œuvre pour en arriver à la finalité du travail prescrit, provoquant inévitablement une augmentation du nombre d'accidents de service et de maladies professionnelles. Concrètement, l'épuisement professionnel se traduit par une augmentation de mises à la retraite pour invalidité et une augmentation des demandes de rupture conventionnelles. Depuis la parution du décret 2019-301 modifiant ainsi l'article 37-2 du décret 87-602, ce en quoi il serait impossible de faire reconnaître les maladies psychiques liées aux conditions de travail comme maladie professionnelle. L'imposition d'une incapacité permanente au taux de 25 % empêche toute imputabilité au service, de ce fait, elle nie l'existence de ce risque, alors qu'il est socialement reconnu que les RPS d'origine professionnelle sont en constante progression.

Le faible pourcentage de réalisation de DUERP constaté met en lumière la méconnaissance des employeurs territoriaux sur l'intérêt d'une politique de prévention et le retard d'une culture de santé au travail. De plus, parmi ceux ayant réalisé un DUERP, peu s'en servent comme outil pour la mise en œuvre d'un plan **de prévention** et d'action. Ce document est exécuté pour être en règle mais pas utilisé comme il le devrait, il est perçu comme une contrainte sans intérêt.

Néanmoins, l'ensemble de nos organisations syndicales sont entièrement investies dans le domaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de la santé au travail, souligne le travail collectif mené ces dernières années. Nos propositions ont, pour la grande majorité été intégrées dans les préconisations.

Au moment où le plan santé au travail est décliné dans la fonction publique et 21 ans après la parution du décret 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, il est primordial que les choses changent et que les employeurs territoriaux se saisissent d'une culture de prévention, en commençant par réaliser le DUERP et le mettre à jour.

Une évolution dans la connaissance pour les élus de la FPT sur le champ des attributions et responsabilités en matière de ressources humaines est devenue urgente.

### **1) Un dispositif d'incitation plus vigoureux :**

L'ensemble de nos organisations syndicales se sont donc naturellement positionnées **pour la mise en place d'une sanction financière proportionnelle au budget de la collectivité** ou des établissements publics. Nous demandons que la contribution financière soit portée à hauteur de 1% du budget de fonctionnement, comme le préconise le rapport adopté lors de la séance du 29 septembre 2021 prenant exemple du décret 2019-382 du 29 avril 2019 sur l'égalité Femme – Homme. De telles sanctions, à l'instar du secteur privé, permettrait de développer une culture de prévention dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Nous constatons, une insuffisance au regard des chiffres exposés dans le rapport. Il s'agit en effet de contraindre les employeurs à mettre en place les outils de prévention indispensables à la santé des agents.



## **Création d'un fond de solidarité mutualisé**

L'objectif est de constituer un fonds solidarité mutualisé pour réaliser des plans de prévention et anticiper les problèmes liés à l'usure professionnelle, comme le font les employeurs du secteur privé. Ces mesures doivent accompagner les structures pour atteindre l'objectif de réalisation et de mise à jour de ces outils en continu.

## **Création d'un corps spécifique relevant de l'inspection du travail**

C'est donc en toute logique nos organisations syndicales proposent à l'instar du secteur privé, d'étendre le livre VII de la quatrième partie du Code du travail à la fonction publique pour permettre, la création d'un corps spécifique à l'inspection du travail.

En effet, constatant les effets limités d'une obligation juridique qui n'est pas assortie d'un outil de contrôle ayant pour mission de veiller à sa bonne exécution, l'ensemble des Organisations Syndicales attirent l'attention du législateur sur l'absence d'effet d'une norme si elle n'est pas assortie d'un pouvoir de contrôle.

Ainsi, un corps spécifique et indépendant pour la FPT renforcerait le contrôle toutes les collectivités et leurs établissements publics locaux qui ne respecteraient pas les lois en matière de santé au travail. Les inspecteurs du travail, contrairement aux agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI), n'ont pas de lien hiérarchique avec l'autorité territoriale, ils ont donc plus de liberté d'action et de légitimité à pouvoir opérer des contrôles.

## **2) La santé au travail : l'intérêt des employeurs comme celui des agents ou comment développer une véritable culture de la prévention.**

Outre l'aspect véritablement contraignant, il est primordial qu'une prise de conscience se fasse quant au lien inévitable entre la prévention et la gestion des ressources humaines.

Afin d'appréhender au mieux l'enjeu et la détermination de ces politiques, le rapport social unique, (depuis le décret 2021-571 ce bilan n'existe plus en tant que tel car remplacé par un volet dans le RSU) doit notamment servir de base de réflexion (accidentologie, maladie professionnelle, coûts directs et indirects...) à la mise en place de plan pluriannuel de prévention pour être efficace. Il ne s'agit pas simplement de constater des effectifs ou d'anticiper des départs à la retraite.

Pour cela, il faut pouvoir compter sur une volonté politique, une sincérité (notamment dans les déclarations d'accidents de service) et une prise de conscience collective de l'intérêt d'une démarche préventive. Pour conclure sur l'importance d'évaluer tous les risques, nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'identifier les données genrées et les risques professionnels associés. En effet, l'analyse de l'ANACT publiée le 4 juillet 2022, met notamment en exergue l'insuffisance d'identification des risques d'accident de travail, de trajet et de maladies professionnelles auxquels sont exposées les femmes. Ainsi, l'ANACT appelle à nouveau à mieux prendre en compte les « conditions d'exposition différenciée des femmes et des hommes ». Rappelons que l'article L.4121-3 du code du travail a été modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

## **✚ La formation de tous les acteurs comme clé de voute à la culture de la prévention**

Au-delà de l'ensemble des préconisations partagées en termes de moyens humains, de sensibilisation et de formation présentées dans ce rapport, nos organisations syndicales veulent insister sur l'importance capitale de la formation pour l'ensemble des acteurs (employeurs, encadrants, agents,).

Aussi, il est essentiel de mettre en œuvre le volet obligatoire « Prévention » dès les formations obligatoires : intégration pour les stagiaires (et de prévoir un module similaire pour les agents contractuels), au premier emploi à responsabilité. Ces dispositions sont déjà prévues par le titre II du décret 85-603 mais ne sont pas appliquées)

La responsabilité repose certes sur l'employeur, mais aussi sur les encadrants envers leurs agents et sur les personnels entre eux. La prévention et la préservation de la santé sont le rôle de tous et plus l'ensemble des acteurs sera formé et associé, plus il y aura de chances de réussite et de résultats.

## **La réalisation des DUERP et des plans de prévention et d'action grâce à l'investissement des assistants de prévention**

Les établissements publics ou les collectivités ne bénéficient pas tous d'assistants de prévention. Dans beaucoup de structures, les assistants ont souvent la charge d'autres services et très peu de temps dédié à leur mission spécifique, tout en devant se former pour exercer leur mission. C'est pourquoi effectivement la valorisation de cette fonction sera prépondérante tant en termes de professionnalisation que de formalisation de leurs missions.

## **✚ Professionnalisation des assistants de prévention et reconnaissance par l'employeur**

Cette fonction d'assistant n'est pas motivante car les agents la perçoivent, à juste titre, comme du travail supplémentaire créant des responsabilités sans être légitimement reconnus la plupart du temps ni professionnellement ni financièrement.

Il est donc nécessaire de bien définir leur mission et le temps dédié mais aussi que les employeurs affirment leur légitimité. De même, une réflexion peut être menée quant à une formation qualifiante de préventeur ou équivalent par le CNFPT. Enfin, en juste reconnaissance de l'investissement et des responsabilités qui leur incombent, nos organisations syndicales reconduisent leur proposition d'intégrer une NBI pour ces agents.

Par ailleurs, afin d'optimiser la réalisation du DUERP et d'assurer une forme d'équité, nos organisations syndicales préconisent la mise en place de seuils quant à l'obligation d'assistants de prévention au sein des collectivités ou établissements publics. Ces seuils pourraient être définis soit par rapport à l'effectif de la structure, soit en équivalent temps plein, considérant également la présence de formation spécialisée. Il serait possible de mutualiser cette compétence au sein des EPCI.

## **Conclusion de la contribution commune**

Avec la transformation des CT et CHSCT en CST mais aussi la création des Formations Spécialisées, une inquiétude persiste quant à la mise en œuvre de politique de prévention. Les organisations syndicales forment le vœu d'un engagement collectif à faire de la prévention un outil incontournable dans la gestion de l'humain où chaque acteur saura assumer ses responsabilités. Il est incontournable de s'en saisir dans le cadre du DUERP et de la santé au travail. Un bel exemple à venir : la sobriété énergétique et la baisse des températures dans les locaux de travail doivent faire l'objet d'un dialogue collectif et ne passe pas par le seul calcul d'une vision budgétaire.

A l'heure où le rapport sur l'attractivité de la fonction publique fait consensus sur le constat et l'urgence à agir, à l'heure où le premier plan santé au travail dans la fonction publique vient d'éclore, il est grand temps que la qualité de vie et les conditions de travail prennent toute leur place dans le quotidien des agents de la fonction publique territoriale.

Or, pour être vraiment utile et produire des résultats, le plan santé au travail demande à être décliné localement, soit en totalité, soit en choisissant des axes prioritaires en fonction des différentes réalités locales de travail.

Aussi nous souhaitons conformément à l'ordonnance du 17 février 2021, acter de la possibilité d'ouvrir des négociations locales en vue d'accords sur ces sujets de santé au travail.

Dans ce contexte et pour garantir la qualité des services rendus, l'accès et l'égalité de traitement aux usagers, il est capital que l'Etat, nos collectivités locales et leurs élus partagent la volonté politique de garantir à chaque femme et à chaque homme, agent du service public, une bien meilleure qualité de vie au travail, garantie d'un travail efficace et d'une logique profitable à tous.



## Contribution CGT -Rapport sur les DUERP

La fonction publique est en constante évolution, les missions confiées aux collectivités locales par les lois de décentralisation sont de plus en plus importantes

Les réformes territoriales successives et le manque de compensations financières par l'Etat ont accru les risques professionnels pour les agents publics locaux, en obligeant les collectivités locales à rentrer dans une logique de restriction budgétaire. Ces dernières, majoritairement, ont toujours démontré leur bonne gestion financière en respectant l'obligation de maintenir leurs finances à l'équilibre malgré l'augmentation croissante de leurs compétences.

Les restrictions budgétaires ont conduit l'ensemble des collectivités locales à faire des économies en premier lieu sur les sections de fonctionnement. Le premier réflexe des élus locaux a été de cibler en priorité ces économies sur le chapitre 012, ligne budgétaire liée au traitement des agents, qui est bien souvent la première dépense de fonctionnement pour la plupart d'entre elles.

L'affaiblissement de l'emploi public territorial, a induit une logique schizophrène : répondre à de plus en plus de compétences et aux besoins des populations avec de moins en moins de moyens humains.

La « rationalisation des effectifs » entraîne un décalage entre la prescription du travail et l'empilement des tâches successives que les agents doivent mettre en œuvre pour en arriver à la finalité du travail prescrit, provoquant inévitablement une augmentation du nombre d'accidents de service et de maladies professionnelles. Concrètement, l'épuisement professionnel se traduit par une augmentation des retraites pour invalidité et une augmentation des demandes de rupture conventionnelles. Depuis la parution du décret 2019-301 modifiant l'article 37-2 du décret 87-602, il est presque impossible de faire reconnaître les maladies psychiques liées aux conditions de travail comme maladie professionnelle. L'imposition d'une incapacité permanente de 25 % empêche toute imputabilité au service et de ce fait nie l'existence de ce risque, alors qu'il est socialement reconnu que les RPS d'origine professionnelle sont en constante progression.

L'actualité démontre que les collectivités sont en première ligne pour répondre aux défis qui se posent à la Nation, quand il s'agit de faire face aux catastrophes naturelles provoquées par le dérèglement climatique ou encore à la gestion d'une crise d'ampleur, comme celle de la COVID19.

Plus que jamais la santé des personnels demeure une question essentielle pour pouvoir répondre à l'ensemble de ces enjeux.

L'émergence de la loi «91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989», codifiées dans l'article L.4121-3 du Code du travail, est renforcée par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document unique relatif à l'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ces textes renforcent les obligations des employeurs en la matière, notamment dans l'anticipation d'une démarche de prévention visant la mise en œuvre de plans d'action pour garantir la santé morale et physique des personnels. Les DUERP devraient

être mis en place depuis plus de 20 ans ; or, comme le souligne le rapport, la CGT constate, dans une très large majorité de collectivités, l'absence de DUERP et de révision annuelle obligatoire.

Pour la CGT, il convient de mettre en relation les chiffres de l'étude par rapport à ceux de l'évolution des effectifs dans la FPT.

Les effectifs de la fonction publique territoriale sont en diminution depuis 2015, la perte s'élève à 14 200 agents selon le bilan 2015-2017. Les effectifs étaient en progression constante jusqu'en 2015 pour atteindre 1 984 200, soit une augmentation moyenne de 1,5%/an. Si l'évolution des effectifs avait suivi la même progression, la FPT aurait dû compter un total de 2 013 963 agents.

Avec l'augmentation des compétences due aux réformes territoriales et à l'accroissement de la population, l'on peut en déduire que la stabilité des chiffres mis en avant dans le rapport démontre en fait une augmentation des arrêts maladie, des maladies de longue durée, des accidents de service et de retraites pour invalidité. Les chiffres sont stables d'une synthèse à l'autre alors que les effectifs ont baissé, il y a toujours autant d'arrêt pour raison médicale, d'accident de service ou de retraite pour invalidité mais avec moins de personnel, l'étude de ses chiffres démontre donc bien une augmentation de ces constantes.

Cela s'explique par une nette surcharge de la prescription du travail et par le décalage que cela engendre avec la réalisation du travail réel. Ce décalage nuit fortement à la qualité de vie au travail entraînant de facto l'accumulation de risques psycho-sociaux (RPS). Les agents font face à une dégradation sans précédent de leur qualité de vie et de leurs conditions de travail due en grande partie à l'intensification des rythmes provoquant plus de stress, de TMS, de burn-out, de départ volontaire pour s'extraire de ces conditions parfois indignes avant que leur santé en soit entachée.

La baisse des effectifs, en lien avec l'accroissement des missions et des besoins, rend plus difficile la mise en œuvre de la bonne gestion des ressources humaines. Dans un contexte où l'ensemble des agents peine à réussir à mener de front des tâches polyvalentes, des choix stratégiques s'opèrent sur les priorités des missions à accomplir. Les agents en sont le dommage collatéral et les usagers les premières victimes car l'accès et l'égalité de traitement en sont entachés si l'on en croit les récents rapports de la Cour des comptes et du Défenseur des droits. Ces rapports indiquent que le principe républicain d'égalité est remis en cause. La santé et la qualité de vie au travail sont souvent laissées de côté par les directions et les autorités territoriales qui sont préoccupés davantage par la maîtrise du budget que par le respect de leurs obligations de résultat en matière de protection de la santé des personnels.

Ces manquements sont dus en partie au manque de contrôle par des organismes extérieurs. La CGT propose donc d'étendre le livre VII de la quatrième partie du Code du travail à la fonction publique pour permettre :

- La création d'un corps spécifique à l'inspection du travail.  
Un corps spécifique et indépendant pour la FPT renforcerait le contrôle de toutes les collectivités locales qui ne respecteraient pas les lois en la matière de santé au travail. Les inspecteurs du travail, contrairement aux agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI), n'ont pas de lien hiérarchique avec l'autorité territoriale et ont donc plus de liberté d'action et de légitimité à pouvoir les contrôler.
- La création de sanctions dissuasives.  
De telles sanctions, à l'instar du secteur privé, engendrerait un droit pénal spécifique de la prévention et permettrait de développer une culture de la prévention dans les collectivités,

aujourd'hui insuffisante au regard des chiffres exposés dans le rapport.

La CGT partage et valide l'ensemble des préconisations du rapport, notamment la nécessité de doter chaque collectivité locale, sans effet de seuil, d'une formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail (F3SCT). Cette proposition unanime et défendue par la CGT amoindrirait la suppression des CHSCT (désormais F3SCT), laquelle n'avait pas obtenu l'approbation des représentants des employeurs locaux.

Au travers de notre revendication de l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique, la CGT défend, entre autres, le maintien des CHSCT (désormais F3SCT), instance pleine et entière qui devrait avoir comme priorité le suivi du DUERP, sa mise à jour, comprenant aussi les RPS et le bien-être au travail.

En revanche nous regrettons que notre proposition sur la révision des échelles de sanctions financières n'ait pu être prise en compte dans ce rapport. La CGT soutient que les collectivités qui ne respectent pas les obligations légales et réglementaires en la matière soient soumises à une contribution financière qui viendrait abonder le fond pour la reconversion. La CGT souhaite que la contribution financière soit portée à hauteur de 1% du budget de fonctionnement, comme le préconise le rapport adopté lors de la séance du 29 septembre 2021 prenant exemple du décret 2019-382 du 29 avril 2019 sur l'égalité Femme – Homme. Lors de l'absence de plan d'action, une sanction financière à hauteur de 1% du budget de fonctionnement est appliquée.

Dans ce contexte et pour garantir la qualité des services rendus, l'accès et l'égalité de traitement aux usagers, il est capital que l'Etat, nos collectivités et leurs élus partagent la volonté politique de garantir à chaque femme et à chaque homme, agent du service public, une bien meilleure qualité de vie au travail.

Il paraît inconcevable en ce sens :

- De ne pas améliorer la prise en charge par l'employeur de leur protection sociale complémentaire, pour préserver leur bonne santé et leur présence physique aux cotés des usagers ;
- D'allonger la durée de cotisation pour leur permettre d'ouvrir les droits à la retraite.

La CGT revendique :

- Plus de droits et de moyens pour l'ensemble des membres des CST et des F3SCT ;
- L'abrogation de la loi TFP afin de permettre la mise en œuvre de l'abaissement du temps de travail de 10% par le passage à la semaine de 32H ;
- Une augmentation de 10% des effectifs afin d'être en capacité de répondre aux besoins des populations.



## Contribution CFDT : Rapport DUERP

Force est de constater que l'aboutissement de ce rapport du Csfpt aura duré 5 ans et que ce délai rend les données utilisées de 2015 et 2017 obsolètes aujourd'hui. La CFDT regrette également le faible échantillon de l'enquête (17 collectivités et établissements publics territoriaux seulement), ce n'est pas représentatif du champ de la FPT,

Le faible pourcentage de réalisation de DUERP constaté met en lumière la méconnaissance des employeurs territoriaux sur l'intérêt d'une politique de prévention et le retard d'une culture de santé au travail. De plus, parmi ceux ayant réalisé un DUERP, peu s'en servent comme outil pour la mise en œuvre d'un plan de prévention. Ce document est exécuté pour être en règle mais pas utilisé comme il le devrait, il est perçu comme une contrainte sans intérêt.

Néanmoins, la CFDT entièrement investie dans le domaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de la santé au travail, souligne le travail collectif mené cette dernière année. Nos propositions ont pour la grande majorité été intégrées dans les préconisations.

Au moment où le plan santé au travail est décliné dans la fonction publique et 22 ans après la parution du décret 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, il est primordial que les choses changent et que les employeurs territoriaux se saisissent d'une culture de prévention, en commençant par réaliser le DUERP et le mettre à jour.

La CFDT s'est donc naturellement positionnée pour la mise en place d'une sanction financière proportionnelle au budget de la collectivité ou l'établissement. Il s'agit de contraindre les employeurs à mettre en place les outils de prévention indispensables à la santé des agents. L'objectif est de constituer un fonds solidarité mutualisé pour réaliser des plans de prévention et anticiper les problèmes liés à l'usure professionnelle. Ces mesures doivent accompagner les structures à pour atteindre l'objectif de réalisation et de mise à jour de ces outils.

C'est donc en toute logique que la CFDT souhaite à l'instar du secteur privé, la création d'une véritable inspection du travail indépendante, dédiée à la fonction publique territoriale ou le renfort de l'inspection du travail existante.

La CFDT ne reviendra pas sur les préconisations auxquelles elle a participé activement mais souhaite insister sur des points essentiels non retenus dans les préconisations.

### **La santé au travail : l'intérêt des employeurs comme celui des agents**

Outre l'aspect contraignant voire punitif, il est primordial qu'une prise de conscience se fasse quant au lien inévitable entre la prévention et la gestion des ressources humaines.

En effet, la stratégie de prévention doit être une composante essentielle des stratégies pluriannuelles de pilotage des ressources humaines telles que prévues dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Afin d'appréhender au mieux l'enjeu et la détermination de ces politiques, le rapport social unique, le bilan annuel santé sécurité et conditions de travail doivent notamment servir de base de réflexion

(accidentologie, maladie professionnelle, coûts directs et indirects,...) à la mise en place de plan pluriannuel de prévention pour être efficace. Il ne s'agit pas simplement de constater des effectifs ou d'anticiper des départs à la retraite. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doit nécessairement être suivie de plans pluriannuels de prévention (et de leur mise à jour) avec une contribution transversale des services. Pour cela, il faut pouvoir compter sur une volonté politique, une sincérité (notamment dans les déclarations d'accidents de service) et une prise de conscience collective de l'intérêt d'une démarche préventive. Pour conclure sur l'importance d'évaluer tous les risques, la CFDT alerte sur la nécessité d'identifier les données genrées et les risques professionnels associés. En effet, l'analyse de l'ANACT publiée le 4 juillet 2022, met notamment en exergue l'insuffisance d'identification des risques d'accident de travail, de trajet et de maladies professionnelles auxquels sont exposées les femmes. Ainsi, l'ANACT appelle à nouveau à mieux prendre en compte les « conditions d'exposition différenciée des femmes et des hommes ». Rappelons que l'article L.4121-3 du code du travail a été modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

### **La formation de tous les acteurs comme clé de voute à la culture de la prévention**

Au-delà de l'ensemble des préconisations partagées en termes de moyens humains, de sensibilisation et de formation présentées dans ce rapport, la CFDT veut insister sur l'importance capitale de la formation pour l'ensemble des acteurs (employeurs, encadrants, agents...).

Aussi, il est essentiel d'intégrer un volet obligatoire « Prévention » dès les formations obligatoires : intégration pour les stagiaires (et de prévoir un module similaire pour les agents contractuels), au premier emploi à responsabilité...

La responsabilité repose certes sur l'employeur, mais aussi sur les encadrants envers leurs agents et sur les personnels entre eux. La prévention et la préservation de la santé sont le rôle de tous et plus l'ensemble des acteurs sera formé et associé, plus il y aura de chances de réussite et de résultats.

### **La réalisation des DUERP et des plans de prévention grâce à l'investissement des assistants de prévention**

Les établissements publics ou les collectivités ne bénéficient pas tous d'assistants de prévention. Dans beaucoup de structures, les assistants sont souvent en charge d'autres services à et très peu de temps dédié à leur mission spécifique, tout en devant se former pour exercer leur mission. C'est pourquoi effectivement la valorisation de cette fonction sera prépondérante tant en termes de professionnalisation que de formalisation de leurs missions.

Cette fonction d'assistant n'est pas motivante car les agents la perçoivent, à juste titre, comme du travail supplémentaire créant des responsabilités sans être légitimement reconnus la plupart du temps ni professionnellement ni financièrement.

Il est donc nécessaire de bien définir leur mission et le temps dédié mais aussi que les employeurs affirment leur légitimité. De même, une réflexion peut être menée quant à une formation qualifiante de préventeur ou équivalent par le CNFPT. Enfin, en juste reconnaissance de l'investissement et des responsabilités qui leur incombent, la CFDT reconduit sa proposition d'intégrer une NBI pour ces agents.

Par ailleurs, afin d'optimiser la réalisation du DUERP et d'assurer une forme d'équité, la CFDT préconise la mise en place de seuils quant à l'obligation d'assistants de prévention au sein des collectivités ou établissements publics. Ces seuils pourraient être définis soit par rapport à l'effectif de la structure, soit en équivalent temps plein, considérant également la présence de formation spécialisée. Il serait possible de mutualiser cette compétence au sein des EPCI.



## Conclusion

Avec la transformation des CT et CHSCT (désormais F3SCT) en CST mais aussi la création des Formations Spécialisées, une inquiétude persiste quant à la mise en œuvre de politique de prévention. La CFDT forme le vœu d'un engagement collectif à faire de la prévention un outil incontournable dans la gestion de l'humain où chaque acteur saura porter ses responsabilités. Pour la CFDT qui porte depuis de nombreuses années des sujets de responsabilité sociétale, il est incontournable de s'en saisir dans le cadre du DUERP et de la santé au travail. Un bel exemple à venir, la sobriété énergétique et la baisse des températures dans les locaux de travail doivent faire l'objet d'un dialogue collectif et ne pas se concentrer sur la seule vision budgétaire.

En pleine période de transition, qu'elle soit environnementale ou sociale, les conditions de travail changent et vont continuer à changer. Les effets du changement climatique sont désormais visibles et reconnus, tant sur la biodiversité que sur la santé humaine. En revanche, les impacts sur les travailleurs restent peu analysés et peu débattus alors même que certains métiers se trouvent en première ligne. Quels sont les risques professionnels associés à l'augmentation de la chaleur ? Quid des inondations, des phénomènes climatiques violents ou encore de la pénurie d'eau ? Autant de situations qui touchent toute la population et qui demandent un service public opérationnel, mais pas au détriment de la santé des agents. La CFDT demande que ces événements exceptionnels soient intégrés aux conditions de travail et aux risques qu'il faut pouvoir prévenir en amont. Ne plus être dans la gestion ponctuelle mais dans la prévention. Une attention devra également être portée sur les transitions professionnelles liées aux nouveaux métiers et qui dit nouveaux métiers, dit plan de prévention...

A l'heure où le rapport sur l'attractivité de la fonction publique fait consensus sur le constat et l'urgence à agir, à l'heure où le premier plan santé au travail dans la fonction publique vient d'éclorre, il est grand temps que la qualité de vie et les conditions de travail prennent toute leur place dans les politiques définies, dans les stratégies pluriannuelles qui en découlent et le management, tout simplement dans le quotidien de la fonction publique territoriale.

Or, pour être vraiment utile et produire des résultats, le plan santé au travail demande à être décliné localement, soit en totalité, soit en choisissant des axes prioritaires en fonction des réalités de travail locales.

Aussi, la CFDT souhaite, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021, la possibilité d'ouvrir des négociations locales en vue d'un accord sur ces sujets de santé au travail.



## **CONTRIBUTION UNSA RAPPORT DUERP**

### **INTRODUCTION**

Au bout de 5 ans de travaux au sein de la formation spécialisée question sociales, le rapport sur la réalisation des DUERP dans les collectivités territoriales vient trouver en fin d'année 2023 sa conclusion. Ceci explique un constat basé sur des données de 2017 sur le taux de réalisation des DUERP dans les collectivités locales.

Malgré l'ancienneté des données, le constat initial sur un échec de la mise en œuvre du DUERP reste pertinent.

#### **I) LES CONSTATS**

##### **1. Le faible taux de réalisation des DUERP :**

Ce faible taux de réalisation (35% de collectivités ont mis en œuvre un DUERP) est la principale interrogation et la principale raison à la constitution de ce rapport.

« Le document unique d'évaluation des risques est un exemple intéressant car, alors qu'il semble relever de l'évidence et constituer le préalable incontournable à toute démarche de prévention aux yeux du préventeur, il est le plus souvent vécu comme une obligation réglementaire formelle sans utilité pratique par l'employeur. Ainsi, même lorsqu'il existe, le DUERP est rarement un outil de pilotage de la prévention pour ce dernier. »

Il conviendra de prendre en compte les raisons qui expliquent ce constat de faible réalisation et d'actualisation des DUERP.

##### **2. Les freins à l'établissement des DUERP :**

« La complexité du DUERP et la lourdeur de son élaboration apparaissent en effet comme un frein à la mise en conformité de nombreux employeurs au regard de leurs obligations, ce qui rejoint les constats du rapport Lecocq, précité, qui soulignait, de façon générale, au sujet du secteur privé : « De même, pourrait-il être opportun, dans un souci d'efficacité et d'effectivité, de desserrer la contrainte du formalisme du document unique exhaustif d'évaluation des risques au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, assorti d'indicateurs de progrès aisément vérifiables. »

« Dans le versant territorial, cette complexité est de surcroît renforcée par la diversité des métiers intrinsèque à chaque organisation locale ».

La complexité réglementaire et technique à l'élaboration de ce document de prévention ne permet pas de jouer le rôle qui lui a été dévolu.

Outre les difficultés de mise en œuvre, le rapport fait apparaître en filigrane un obstacle quant à la volonté de s'approprier ce champ d'action dans la gestion des ressources humaines. D'une part, il apparaît que les employeurs locaux ne saisissent pas l'importance de la prévention des risques

professionnels en matière de santé ni la responsabilité pénale qui en découle. D'autre part, le niveau de priorisation sur la santé des agents au travail dans la mise en œuvre des nombreuses tâches incombant aux élus locaux n'apparaît pas comme prioritaire.

Il y a ici deux leviers à mettre en œuvre par le biais de mesures concrètes afin d'amener les élus à la connaissance et à la prise de conscience de l'importance de la prévention en matière de santé pour les agents. Ceux-ci doivent répondre à la question : comment inciter ?

Les mesures d'incitation pour obtenir une action précise relèvent toutes de deux actions produisant : soit des effets encourageants avec des effets bénéfiques soit des conséquences négatives avec des effets qui seraient pénalisants si l'établissement du DUERP n'est pas réalisé.

Il est ainsi nécessaire de rendre le dispositif du DUERP véritablement incitatif par des mesures positives et des mesures coercitives.

## **II) LES PRECONISATIONS DE L'UNSA TERRITORIAUX**

### **A) Les mesures incitatives**

#### **1. Le travail en amont sur les fiches de poste :**

Intégrer une partie plus fournie sur les fiches des postes qui généralement indiquent le port d'équipement de protection individuelle permettrait de se saisir de la question des risques professionnels plus rapidement pour une compilation dans le document unique.

Cette pratique aurait l'avantage de développer la culture de la prévention du risque auprès des agents et de les rendre contributeurs en partenariat avec les préventeurs pour identifier les risques puis actualiser les moyens de les prévenir. Certaines collectivités ont déjà intégré cette pratique. Si un travail de fond est important, il permet par la suite l'actualisation et une connaissance fine des risques par poste qui donneront un travail facilité de compilation dans l'identification des risques et des moyens mis en œuvre pour les prévenir.

#### **2. Faciliter la rédaction et l'actualisation des DUERP :**

L'UNSA TERRITORIAUX s'inscrit dans les préconisations faites dans le rapport LECOCQ sur la simplification du formalisme et sur le caractère non exhaustif du DUERP. Ce document devrait être dans sa logique en perpétuelle actualisation afin d'être un dispositif à la fois « vivant » et éminemment pratique.

Les collectivités qui ont fait le choix d'externaliser la rédaction de ce document n'ont absolument pas perçu la nécessité de connaître et de s'approprier par l'analyse de son propre terrain et par la rédaction ensuite la réalité des risques professionnels encourus par les agents. La livraison d'un document clef en main ne permet pas son actualisation au fil de l'eau ; ce qui serait la meilleure méthode pour donner au DUERP sa véritable vocation. Le rapport Lecocq avait bien cerné le frein de la complexité technique d'un tel dispositif. Le formalisme du DUERP doit être adapté au rôle réel qu'il a à jouer au sein d'une collectivité. Ici un assouplissement des exigences formelles permettrait une appropriation plus facile par tous les acteurs de la prévention ; depuis l'agent jusqu'à l'employeur territorial.

#### **3. Faire le pari de recruter des acteurs engagés : le rôle essentiel des préventeurs.**

L'UNSA territoriaux rappelle que le métier de préventeur est au cœur de la prévention des risques et du maintien en santé des agents publics. Il est absolument nécessaire de valoriser ce métier et de permettre aux préventeurs de prendre toute la mesure de leur utilité et du sens de leurs missions professionnelles. Un préventeur passionné par ses fonctions est le gage de la réussite d'une collectivité en matière de la protection des agents. Des exemples très réussis mais isolés existent sur le rôle crucial de ces agents. Une formation adaptée ainsi que l'écoute de l'employeur portent à des

niveaux d'engagement et de résultats très significatifs ces agents de terrain à l'écoute de leurs collègues sur leurs conditions de travail.

## **B) Les mesures coercitives :**

### **1. L'incitation financière :**

L'UNSA TERRITORIAUX réaffirme la nécessité d'assortir l'obligation d'établir puis d'actualiser un DUERP à une sanction financière.

A l'image du Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique, il est nécessaire d'acter de la création d'un fonds particulier destiné à promouvoir la prévention primaire et à traiter l'usure professionnelle, génératrice de risques professionnels accrus. Le fonctionnement du FIPHP a démontré son efficacité dans l'intégration de personnes handicapées au sein des personnels de la fonction publique territoriale. Le domaine de la prévention des risques professionnels pourrait connaître le même résultat dans l'appropriation par les employeurs de la question de la santé des agents.

### **2. La mise en place d'un dispositif de contrôle.**

En droit, toute obligation de faire est assortie d'un dispositif de contrôle et de sanction permettant à cette obligation de produire les résultats attendus. Dans le cas particulier du DUERP l'illustration est frappante : comment expliquer un taux de réalisation bien plus important dans le secteur privé ? C'est le dispositif de contrôle par l'inspection du travail garantissant le respect de l'obligation qui explique ce taux beaucoup plus élevé mais surtout cette appropriation plus forte dans la culture de la prévention du risque, si peu développée dans le secteur public.

A l'heure où on observe l'Etat s'intéresser à nouveau à ce sujet de la rédaction des DUERP, de nouvelles méthodologies sont préconisées pour inciter les acteurs publics à s'emparer de la question. Un corps de contrôle spécifique à la fonction publique territoriale permettrait l'essor des politiques publiques en matière de prévention des risques et d'hygiène au travail.

Les sanctions financières permettraient l'alimentation du fonds dédié et d'aider ainsi les collectivités vertueuses ou au moins ayant démontré leur volonté de mettre en place une politique efficace dans la prévention des risques.

## **Conclusion :**

Il est plus que temps de réformer la mise en œuvre des DUERP afin de permettre à ces dispositifs de jouer véritablement leur rôle en le situant au centre des politiques de prévention des risques professionnels.

Le retard pris en la matière, notamment au regard des risques psycho-sociaux est si flagrant qu'il donne cette impression de désuétude et de mise en place purement formelle.

Pourtant des collectivités locales ont relevé ce défi et s'illustrent en exemple dans le domaine de la prévention. La prise en compte de ces exemples, par leur pratique entièrement tournée vers le terrain, plutôt qu'une élaboration théorique est ici précieuse et devrait nourrir la réflexion pour réformer la mise en place des DUERP.

L'actualisation du dispositif est nécessaire, de même que son adaptation formelle à ce pourquoi il est fait. Pragmatisme et efficacité doivent ici être les objectifs d'un changement profond dans le regard qui est porté sur la prévention des risques et l'attention qui est donnée aux conditions de travail.

L'UNSA espère à ce titre que les pistes qui ont été développées ici aideront à mettre en perspective un dispositif qui mérite toute l'attention et la volonté des employeurs territoriaux à le mettre en œuvre.



# Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

## Contribution de la FA-FPT rapport DUERP

### Contexte :

« Selon la synthèse de la DGCL de juin 2018, le document unique d'évaluation des risques professionnels avait été mis en place par seulement 35% des collectivités en 2015, soit près de quinze ans après sa création. En outre, 17% déclaraient qu'il était en cours de rédaction. »

Ce constat a conduit les membres du CSFPT lors du Bureau du 24 janvier 2018 à mettre à l'ordre du jour de la feuille de route de la formation spécialisée n°4 en charge des questions sociales, une étude sur le DUERP au sein de la FPT.

Après avoir mûri sa réflexion au fil des réunions de la FS4 sur ce thème en auto-saisine et en fonction de son propre cahier revendicatif, la FA-FPT propose ses recommandations qui n'ont pas été retenues dans le cadre du consensus général qui a prévalu tout au long de la rédaction de ce rapport et sur lesquelles elle souhaite insister.

Nos propositions reprennent aussi certaines des recommandations formulées lors des auditions et qui nous semblent les plus pertinentes.

Ces préconisations dépassent les mesures actées par le Plan Santé au travail Fonction Publique 2022-2025 comme le simple rappel du caractère obligatoire du DUERP et la mise en place de contenus de formation.

### **La FA-FPT liste une série de préconisations qu'elle juge indispensables à l'effectivité du DUERP et de son impact en prévention des risques.**

#### En termes de communication

- Rappel par les représentants de l'État auprès des collectivités territoriales du caractère obligatoire du DUERP.
- Assurer une publicité de l'existence du DUERP dans le livret d'accueil des agents.
- Lors de l'affectation d'un agent dans un service, y compris en cas de mutation interne à la collectivité, extraire son unité de travail du DUERP et lui faire prendre connaissance des risques liés à son activité.

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
96, rue Blanche - 75009 PARIS - ☎ 01 42 80 22 22  
E-mail : [secretariat@fafpt.org](mailto:secretariat@fafpt.org) - Site Internet : <http://www.fafpt.org>  
Affiliée à la FA-FP

- Faire un bilan annuel et le présenter aux agents au-delà de la présentation annuelle en FSSSCT.
- Présentation du DUERP à l'assemblée délibérante.
- Valoriser le Document Unique et le rendre incontournable.

***Objectifs** : valoriser le travail engagé par la collectivité, sensibiliser les agents sur les risques, mobiliser le personnel. Associer les résultats du DU au rapport annuel SSCT pour une lecture plus précise et l'établissement du plan d'action.*

### **En termes de formation / sensibilisation**

- Professionnaliser les conseillers et assistants de prévention par une formation plus poussée, induisant une montée en compétence.
- Sensibiliser les élus ainsi que les responsables RH aux avantages d'une politique de prévention et de qualité de vie au travail.
- Former / sensibiliser les encadrants sur leurs responsabilités en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Les former à la prise de poste en tant qu'encadrant (un module doit porter sur le DUERP, le PAP, la QVT et le bien-être au travail, etc.)
- A chaque mise à jour, informer et sensibiliser les agents sur la partie qui les intéresse.

***Point de vigilance** : Parfois la différenciation des indicateurs par sexe est mal perçue par les femmes elles-mêmes. Elles trouvent que cela les stigmatise et en quelque sorte un outil pour comparer les forces et faiblesses homme/femme. En revanche, il serait intéressant d'accentuer l'évaluation de l'exposition aux risques pour les femmes enceintes et la rendre systématique. En effet, si l'évaluation est réalisée alors qu'aucune agente de l'unité de travail concernée n'est enceinte alors le risque n'apparaît pas dans le DU.*

### **En termes de mesures structurelles**

- **Création une Inspection du travail spécifique à la FPT avec un véritable pouvoir de contrainte et pourvue de véritables moyens de contrôle et de sanction, a contrario de ce que peuvent avoir les ACFI.**
- **Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans tous les établissements, administrations et collectivités quel que soit le nombre d'agentes et d'agents :**
  - **Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail FSSCT obligatoire,**
  - **Soit à partir de 50 agents, comme pour le CST,**
  - **Soit pour les CDG.**
- Professionnaliser les conseillers et assistants de prévention, par l'instauration d'un caractère exclusif de leurs fonctions, par une indépendance consolidée vis à vis de l'autorité d'emploi.
- Dans le cadre de l'obligation que représente la rédaction d'un DUERP, instaurer des pénalités financières pour les collectivités qui ne la respectent pas.

- Créer un fonds solidaire mutualisé, alimenté par ces pénalités financières pour réaliser les DUERP et les plans de prévention des risques. Cette proposition pourrait d'ailleurs intégrer, le cas échéant, les sources de financement du « fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale » proposé par la mission Hiriart en octobre 2023.
- Insister sur la collaboration avec le service RH sur la partie évaluation et le plan d'action étant donné qu'il est le service ressource pour les formations des agents et les données statistiques indispensables à la réalisation du rapport annuel santé et sécurité.

*Point de vigilance : « Les grandes organisations ont la capacité de confier leur politique de prévention et le DUERP - à la DRH » page 9 projet de rapport. Beaucoup de grosses collectivités qui ont valorisé ces fonctionnements touchent aussi les limites de ces derniers, avec une politique de prévention strictement portée par un service RH et une désappropriation des questions de santé-sécurité par les autres directions, ou du moins une vue partielle de la réalité des enjeux de terrain.*

- Réfléchir à déplacer un agent des RH sur le terrain lors des EVRP et/ou présenter le DU au DRH notamment pour les formations sur la partie moyens de maîtrise ou propositions d'amélioration.
- Formaliser un processus de retour d'information (pour l'agent ou le service en charge de la mise à jour du DU) notamment sur une préconisation qui aurait été mise en place.
- Réunir les différents services pour la rédaction du plan annuel de prévention des risques.
- Renforcer le dialogue social pour la rédaction du plan annuel de prévention des risques en sus de l'examen en FSSSCT.
- Faire le lien avec le maintien dans l'emploi en prévention - Voir en ce sens le rapport sur la reconversion professionnelle de la FS2 adopté à l'unanimité par le CSFPT le 29 septembre 2021.
- Envisager un format unique DUERP et plan d'actions. Pour les rédacteurs de DUERP les moins expérimentés, ce format unique pourrait proposer des exemples de risques pré-renseignés par famille, afin de l'aiguiller. Il suffirait ensuite de cocher la case si l'exemple de risque est présent dans l'unité visitée.
- Clarifier le partage de responsabilité entre les différentes hiérarchies lorsqu'elles sont partagées (Établissement public local d'enseignement, EPLE, CREPS etc.)
- **Développer une Responsabilité sociale, sociétale et environnementale propre aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.**

Caroline Charruyer  
Pascal Kessler  
Sébastien Janssem



## LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. « LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE) »  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. « REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION »  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. « RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL »  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. « SEUILS ET QUOTAS »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. « ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT »  
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. « POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »  
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. « VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT »  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. « LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. « LIBERTE INEGALITE FRATERNITE »  
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. « ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. « L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT »  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. « LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT »  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. « LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT »  
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. « POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT »  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. « FILIERE CULTURELLE »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. « COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME »  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. « PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. « NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. « QUELS CADRES DIRIGEANTS ? »



Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. «**LA FILIERE SPORTIVE** »  
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
21. «**LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS** »  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
22. «**CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES** »  
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010
23. «**LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** »  
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail « précarité » – Séance plénière du 16/03/2011
24. «**IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS** »  
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. «**LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS** »  
Rapporteurs : Claude MICHEL et Didier PIROT – Séance plénière du 05/09/2012
26. «**LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE - L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT** »  
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. «**ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT** »  
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013
28. «**MEDECINS TERRITORIAUX** »  
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. «**L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION** »  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. «**LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT** »  
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. «**MAYOTTE : LES OUBLIES DE LA REPUBLIQUE** »  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. «**LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES** »  
Rapporteur : Didier PIROT et Jean-Claude HAIGRON – séance plénière du 02/07/2014
33. «**LA FILIERE ANIMATION** »  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18/05/2016
34. «**LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** »  
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 06/ 07/2016
35. «**LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM)** »  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 02/02/2017
36. «**LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES** »  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1<sup>er</sup> mars 2017
37. «**LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT** »  
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017
38. «**VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER** »  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. « REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT »  
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017
40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION »  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018
41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE »  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018
42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »  
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018
43. « IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018
44. **Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »**  
Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018
45. **PROTOCOLE D'ACCORD-CADRE SUR LE DROIT SYNDICAL PROPOSE A LA NEGOCIATION ENTRE EMPLOYEURS ET ORGANISATIONS SYNDICALES**  
Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019
46. **LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT**  
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020
47. « POUR UNE FILIERE SAPEURS-POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FPT »  
Rapporteurs : Karim LAKJAA, Sébastien BOUVIER et Alain DARMÉY – séance plénière du 29/09/2021
48. « **RAPPORT RECONVERSION PROFESSIONNELLE** »  
Rapporteur : Véronique SAUVAGE – séance plénière du 29/09/2021
49. « **Note de synthèse sur les congés bonifiés** »  
Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 22/06/2022

**Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : [www.csfpt.org](http://www.csfpt.org)**