



Handi-Pacte Fonction publique Auvergne-Rhône-Alpes

FICHE OUTIL

Document Unique D'Evaluation Des Risques Professionnels

Cadre réglementaire

Selon le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, tout employeur, qu'il soit public ou privé, est tenu de réaliser une évaluation des risques professionnels. Celle-ci consiste à identifier et à hiérarchiser les risques auxquels sont soumis les agents d'une collectivité, dans leurs activités au quotidien. Le résultat de cette évaluation est transcrit dans un document de synthèse, appelé « document unique ».

Le document unique n'est pas figé : c'est un document vivant et opérationnel, qui doit être mis à jour au moins une fois par an, mais aussi lors de toute modification de poste de travail, de toute décision d'aménagement importante ou de toute information supplémentaire concernant l'évaluation des risques.

L'évaluation des risques professionnels, au-delà de la rédaction du document unique, représente pour la collectivité **une véritable occasion de s'engager dans une démarche de prévention**.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle permet de prévenir des situations de désinsertion professionnelle.

Au niveau du handicap, la démarche de prévention apporte **des solutions concernant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Les solutions apportées sont des adaptations du travail à l'homme.

Contenu

1. Le minimum obligatoire, une identification des risques.

C'est l'inventaire exigé par le texte. Il s'agit de repérer les dangers, d'analyser et de se prononcer sur l'exposition des agents à ces dangers.

2. Le classement des risques

Une notation des risques identifiés dans l'étape précédente est réalisée. Elle consiste à leur donner une valeur selon des critères propres à la collectivité (probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de personnes concernées...). Les risques sont ensuite classés. Le classement permet de débattre des priorités et de planifier les actions de prévention.

3. Des propositions d'actions de prévention

Toute mesure de prévention pertinente est discutée. Elle s'appuie sur la compréhension des situations à risques et sur les résultats de l'évaluation des risques.

L'évaluation des risques s'effectue sur trois points différents :

- **Procédés de fabrication, équipements de travail, substances ou préparations chimiques**
Outre l'identification des dangers au moment du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail ou des produits chimiques, l'analyse des conditions d'exposition s'appuie sur des données existantes (celles concernant les salariés de la collectivité, les mesures de prévention et des procédures) et la compréhension du travail des personnes (incidents, urgences et dysfonctionnements à gérer).
- **Aménagement, réaménagement des lieux de travail ou des installations**
Cette évaluation des risques doit permettre d'intégrer la prévention des risques le plus en amont possible : elle est nécessaire lors de tous changements architecturaux, organisationnels (regroupement de services, travail par îlot) ou techniques.

L'analyse pourra notamment porter sur :

- ⇒ Les moyens d'accès et les circulations
- ⇒ Les moyens d'information et de communication
- ⇒ Les contraintes liées aux travaux à effectuer (dimensionnement des postes, manutentions...)

- **Définition des postes de travail**

La notion de poste de travail doit être appréhendée dans son contexte, en tenant en compte, par exemple, des contraintes éventuellement posées par le travail effectué en amont, simultanément aux contraintes que le soutien de cadence pourra éventuellement poser sur les postes situés en aval. La notion de poste est alors proche de celle de situation. De même, le choix des outils au poste de travail devra prendre en compte l'analyse de l'activité et l'individu occupant le poste.

Acteurs

La réglementation n'a pas prévu que l'employeur soit tenu d'associer quiconque à la réalisation du document unique ; mais rien ne lui interdit de s'adjoindre toutes compétences qu'il estimera utiles, sans que cette coopération n'affecte le principe de sa responsabilité dans l'élaboration du document unique.

L'employeur pourra faire appel :

- Au CHSCT ou Comité Technique
- Au médecin de prévention, médecin exerçant la santé au travail
- A l'encadrement
- Au Conseiller et/ou à l'assistant de prévention

L'établissement du document unique ainsi que son pilotage permet d'éviter voire de réduire les situations de maintien dans l'emploi. C'est un outil pertinent dans l'anticipation de la désinsertion professionnelle.