

---

# GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

### PROGRAMMATION DES ACTIONS DE PRÉVENTION

## VERSION SERVICES ADMINISTRATIFS (2016 / 2017)



**Ce guide a fait l'objet d'une présentation au CHSCT MEN lors de la séance du 21 novembre 2016**

# **SOMMAIRE**

## **Introduction**

### **1. Contexte réglementaire**

### **2. Principes généraux de prévention**

### **3. Acteurs de la démarche**

### **4. La démarche en trois étapes**

### **5. Évaluation des risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement**

### **6. Évaluation des risques liés aux activités**

### **7. Évaluation des risques liés à l'organisation et aux relations de travail**

### **8. Annexes :**

- Extrait du programme annuel de prévention 2008 - 2009 et des orientations stratégiques ministérielles 2016 - 2017
- Composition du groupe de travail DUERP du service
- Fiche méthode 1 : évaluation des risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement
- Fiche méthode 2 : évaluation des risques liés aux activités
- Fiche méthode 3 : analyse de situation-problème
- Principales maintenances et vérifications
- Glossaire

### **9. Ressources documentaires et sites internet utiles**

## Introduction

**Un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être constitué dans chaque service administratif (rectorat, DSDEN, CIO, circonscription du premier degré, ...) sous la responsabilité du chef de service.**

**Le DUERP, qui est la base de la démarche de prévention, n'est pas une fin en soi mais doit conduire à la mise en œuvre effective d'actions de prévention.**

L'exploitation des DUERP permet d'orienter les politiques départementales et académiques de prévention des risques professionnels, en lien avec les CHSCT.

Le DUERP intègre l'ensemble des risques professionnels auxquels les personnels de l'éducation nationale et des collectivités territoriales, ainsi que les élèves des filières techniques et professionnelles peuvent être exposés.

La démarche d'évaluation des risques doit prendre en compte les risques liés aux aspects :

- techniques et matériels,
- humains,
- organisationnels.

Les premières consignes ministérielles de réalisation des DUERP ont été publiées dans le programme annuel de prévention ministériel 2003 - 2004<sup>1</sup> et sont rappelées chaque année depuis ; elles ont été détaillées dans le programme annuel de prévention ministériel 2008 – 2009 (cf. extrait en annexe 1).

Malgré ces incitations ministérielles, tous les services administratifs n'ont pas rédigé leur DUERP, ce qui a décidé la direction générale des ressources humaines (DGRH) à rédiger le présent guide, en constituant un groupe de travail d'acteurs de la prévention. Le guide a ensuite été présenté au CHSCT ministériel, et a été modifié suite aux échanges avec les représentants des personnels et avec les acteurs académiques de la prévention.

**Ce guide, qui est un complément aux consignes et aux outils existants dans les académies, s'adresse en priorité aux personnes chargées de rédiger ou de mettre à jour le DUERP. Il a pour objectif de présenter le cadre réglementaire ainsi que la démarche générale d'évaluation des risques, et de proposer des outils, en particulier sur l'analyse des risques liés à l'organisation et aux relations de travail.**

**Ce guide est amené à être complété suite aux actions engagées dans le cadre du partenariat entre la DGRH et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), en particulier par des exemples d'analyse de situations de travail réalisées dans des services administratifs.**

---

<sup>1</sup> BO n°29 du 17 juillet 2003.

# 1. Contexte réglementaire

Les chefs de service sont chargés, en application du **décret n° 82-453**<sup>2</sup>, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents<sup>3</sup> placés sous leur autorité, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties. Ce décret rend applicables les règles définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail qui précisent que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1) ; ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La **loi du 31 décembre 1991**<sup>4</sup> a introduit en droit français l'obligation d'évaluation des risques professionnels, et le **décret du 5 novembre 2001**<sup>5</sup> impose à l'employeur d'assurer la **traçabilité** de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Son absence pourrait être un facteur aggravant dans l'engagement de la responsabilité pénale du chef de service en cas d'accident de service ou de travail.

La démarche adoptée au sein du service, les modalités et les résultats de l'évaluation, ainsi que le **programme annuel de prévention** sont présentés au conseil d'administration<sup>6</sup>, après une présentation à la commission d'hygiène et de sécurité<sup>7</sup>.

Le DUERP est validé par le chef de service, et doit être mis à jour<sup>8</sup> :

- au moins annuellement,
- en cas de changement intervenu dans l'année sur les conditions de travail,
- en fonction de l'évolution des connaissances sur les risques,
- en fonction des observations portées dans les registres de santé et de sécurité au travail, et le cas échéant du compte rendu de visite du CHSCT et du rapport d'inspection de l'ISST,
- en fonction du programme annuel de prévention académique.

Le DUERP doit être tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail, du médecin de prévention, des membres du CHSCT, et de tout agent concerné.

---

<sup>2</sup> Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

<sup>3</sup> L'article 2 du décret précité précise que "les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers"

<sup>4</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>5</sup> 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 modifiant l'article R-4121-1 du code du travail et circulaire de la direction des relations du travail du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

<sup>6</sup> Article R421-20 du code de l'éducation.

<sup>7</sup> Article L421-25 du code de l'éducation.

<sup>8</sup> Article R4121-2 du code du travail.

## 2. Principes généraux de prévention du code du travail <sup>9</sup>

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention.

- 1° **Éviter les risques ;**
- 2° **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3° **Combattre les risques à la source ;**
- 4° **Adapter le travail à l'homme**, 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.**

---

<sup>9</sup> Article L 4121-2 du code du travail

### 3. Les acteurs de la démarche

- Le recteur impulse et pilote la démarche académique en s'appuyant sur le directeur des ressources humaines, le conseiller de prévention académique, le médecin conseiller technique et le médecin de prévention.
- L'inspecteur d'académie, directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DASEN) impulse et pilote la démarche dans son département, en lien avec le conseiller de prévention départemental et le médecin de prévention.
- Le chef de service met en œuvre la démarche dans son service. L'assistant de prévention qu'il a désigné l'assiste et le conseille dans cette démarche. Les conseillers de prévention (départemental et académique) sont les personnes ressources des services pour ce qui concerne la méthodologie du DUERP et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

**Par ailleurs, pour que la démarche d'évaluation des risques et de mise en œuvre d'actions de prévention soit adaptée et efficace, tous les personnels du service doivent y être associés.**

## 4. La démarche en trois étapes

L'évaluation porte sur l'analyse des **risques** liés aux **dangers**<sup>10</sup> (bruit, agents chimiques, machines, amiante, ...) et aux **activités** (manutentions, déplacements, conditions d'utilisation de machines, ...), qui doit être réalisée en associant les personnels.

Le chef de service peut s'appuyer sur un groupe de travail dédié au DUERP (GT DUERP, voir composition en annexe 2), qui sera chargé d'organiser la démarche d'évaluation des risques, d'identifier les mesures de prévention et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions de prévention.

### • Étape 1 : préparer la démarche

La préparation de la démarche comprend :

- le choix de la **méthodologie** en fonction du contexte du service (démarrage ou mise à jour du DUERP), ainsi que des outils et des directives académiques (en particulier du programme annuel de prévention académique),
- l'**organisation** et la **planification** de la rédaction ou la mise à jour du DUERP et les modalités de participation des personnels,
- l'**information** des personnels : présentation du DUERP en début d'année scolaire, en précisant les objectifs ainsi que les étapes de travail de l'année, et les modalités de consultation du DUERP),
- le choix de **référénts par unité** de travail<sup>11</sup> et leur formation,
- la vérification que les **documents réglementaires** relatifs aux équipements de travail (notices techniques), aux agents chimiques dangereux (fiches de données de sécurité ou FDS), aux installations (dossiers techniques), ... sont présents, et que les rapports de contrôle (électrique, gaz, DTA, ...) et les registres obligatoires (santé et sécurité au travail, incendie, ...) sont à jour (voir le tableau de bord des principales maintenances et vérifications présenté en annexe 6).

---

<sup>10</sup> Le **danger** est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié.

Le **risque** est l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé, qui dépend de la probabilité de la survenance d'un dommage (liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger) et de la gravité du dommage possible (d'après l'INRS).

<sup>11</sup> Les **unités de travail** peuvent être identifiées selon une logique géographique, comme les locaux d'une division ou un atelier de maintenance, ou selon une logique de métier.

## • Étape 2 : évaluer les risques et proposer des actions de prévention

Cette étape, qui associe les personnels qui seront accompagnés pour faire le lien entre les tâches réalisées et les risques professionnels qu'elles engendrent, comprend :

- l'**identification des risques** liés aux équipements, aux installations, et à l'environnement de travail;
- l'**analyse des activités** dans le cadre d'une démarche d'évaluation participative;
- l'**identification des mesures de prévention** existantes et des mesures de prévention à prévoir pour réduire le risque à un niveau minimum (le cas échéant conformes à la réglementation) et pour améliorer les conditions de travail.

Des précisions sur cette étape sont apportées dans les pages suivantes.

## • Étape 3 : arrêter un plan d'actions de prévention et mettre à jour le DUERP

Cette étape, qui peut s'appuyer le cas échéant sur le GT DUERP, comprend les étapes suivantes :

- **arrêter les actions de prévention** permettant de maîtriser les risques professionnels, notamment suite aux propositions faites par les personnels,
- **planifier les actions de prévention** en fonction de la hiérarchisation des risques, qui seront formalisées dans un programme annuel de prévention
- arrêter les modalités de **mise à jour du DUERP** selon les directives et les outils académiques
- présenter le DUERP et le programme annuel de prévention au **CHSCT** qui sera informé régulièrement de la mise en œuvre effective des actions de prévention prévues.



## 5. Évaluation des risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement

Certains risques liés à l'environnement de travail font l'objet d'une traçabilité réglementaire : avis de la commission de sécurité (risque incendie), rapports des organismes de contrôle (incendie, amiante, radon, légionnelles, ...); l'évaluation de la maîtrise de ces risques sera réalisée au préalable du travail sur le DUERP (voir fiche méthode 1).

Les conclusions de cette évaluation, en particulier les actions de prévention préconisées par la commission de sécurité et les organismes de contrôle, pourront être retranscrites dans une unité de travail regroupant les risques communs à l'ensemble du service (voir point suivant).

## 6. Évaluation des risques liés aux activités

Pour les risques liés aux activités, le recensement sera nécessairement conduit en associant les personnels regroupés par unités de travail (voir fiche méthode 2). Compte tenu de l'organisation des services, plusieurs unités de travail peuvent être identifiées, qui correspondent à des ensembles homogènes d'exposition<sup>12</sup>.

Les référents par unité de travail seront chargés d'animer les réunions permettant de recueillir les éléments d'évaluation des risques auprès des personnels concernés.

L'évaluation des risques se fait à partir :

- de la documentation technique réglementaire qui recense les risques et l'ensemble des mesures de prévention à mettre en œuvre pour les maîtriser : ce sont les fiches de données de sécurité des agents chimiques dangereux (FDS) et les notices techniques des machines, des équipements et des installations ;
- d'un échange avec les personnels sur les conditions réelles de réalisation du travail et de mise en œuvre de mesures de prévention.

Au vu de la diversité des services, le nombre et la nature des unités de travail sont variables et peuvent être :

- un service administratif ou un bureau,
- l'accueil,
- le service médical,
- le service social,
- les services généraux (maintenance des bâtiments, entretien des locaux, ...)
- ...

Les personnes pouvant être désignées comme référents par unités de travail, ainsi que les principaux points d'attention lors de l'évaluation des risques des unités de travail listées ci-dessus sont présentés dans la fiche méthode 2 (annexe 4).

---

<sup>12</sup> Tels que décrits dans la circulaire de la DGAFP du 18 mai 2010

## 7. Évaluation des risques liés à l'organisation et aux relations de travail

L'évaluation des risques liés à l'organisation ou aux relations de travail doit être intégrée au DUERP. Pour être constructive, cette évaluation doit être centrée sur le travail et les conditions de sa réalisation. Cette évaluation peut se faire en utilisant la méthode d'analyse de situation-problème développée par l'Anact, qui est centrée sur le collectif travail.

Cette méthode, qui nécessite une formation préalable, comprend les étapes suivantes :

### Temps 1 : Repérage des situations-problèmes

- inventaire collectif de situations de travail qui dysfonctionnent, ou qui empêchent de faire son travail de manière satisfaisante
- choix consensuel de la (ou des situations) de travail que le groupe souhaite analyser

### Temps 2 : Analyse de la (ou des) situation(s) choisie(s)

- caractérisation de la situation-problème
- identification des conséquences
- recherche des causes
- repérage des ressources
- proposition collective d'améliorations
- mise à jour du DUERP (comprenant une évaluation du niveau de risque en fonction des conséquences observées)

Une grille d'analyse est présentée dans la fiche méthode 3 (annexe 5).

## Annexe 1

# PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION 2008-2009 Éducation nationale

Ce programme annuel de prévention a reçu l'avis favorable du comité d'hygiène et de sécurité ministériel compétent pour l'enseignement scolaire lors de la séance du 16 juin 2008

### EXTRAIT

#### I.C Dans les services

Dans les services du rectorat et des inspections académiques, comme dans les C.I.O., C.D.E.P., etc., reprendre la même démarche que pour les E.P.L.E. en l'adaptant aux spécificités de chaque service.

**Les inspecteurs hygiène et sécurité de l'enseignement scolaire, au cours de leurs visites de contrôle, évalueront la réalisation du document unique et donneront tous les conseils utiles aux chefs de service.**

#### I.B.1 La méthode et les moyens à mettre en œuvre

Le gestionnaire et L'ACMO<sup>13</sup> de l'E.P.L.E. assistent et conseillent le chef d'établissement dans la mise en œuvre de la démarche.

- Découper l'établissement en unités de travail qui peuvent correspondre à un atelier, le service administratif, un secteur d'enseignement (sciences de la vie, sciences physiques, éducation physique et sportive, etc.), c'est-à-dire une entité pouvant être isolée avec à sa tête un chef d'atelier, un gestionnaire, un chef de travaux, un enseignant responsable, etc.
- Réunir, pour les informer et les former, les responsables des unités de travail qui pilotent, avec l'assistance et le conseil de l'ACMO d'E.P.L.E., le recensement des risques au sein de leurs unités.
- Recenser les éléments et indicateurs existants nécessaires à l'évaluation des risques, comme le recensement des accidents et des maladies professionnelles, les incidents et les dysfonctionnements techniques, les fiches d'exposition délivrées, les diagnostics techniques, les rapports des organismes de vérification et de contrôle, les instructions et consignes, etc.
- Informer les agents de l'E.P.L.E. de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation.
- Fixer un calendrier de réalisation.

#### I.B.2 L'évaluation des risques

Cette évaluation comporte un inventaire actualisé des risques identifiés dans chaque unité de travail et décrit les conditions d'exposition des agents à ces risques. Elle ne se réduit pas à un relevé brut de données et ne se résume pas aux réponses à un questionnaire de type oui/non, mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des personnels à des dangers ou à des facteurs de risques.

Elle s'appuie sur l'étude des postes de travail et la participation active, les expériences et les savoir-faire des agents qui connaissent les gestes, les habitudes et les dysfonctionnements liés à leur activité.

---

<sup>13</sup> Les ACMO sont désormais les assistants et les conseillers de prévention, et le CHS est devenu CHSCT.

Elle nécessite de visiter, au sein de chaque unité, tous les postes de travail (salle d'enseignement, de travaux pratiques, de préparation, d'activités physiques et sportives, chaque machine, etc.), d'écouter les agents et formaliser tous les éléments d'appréciation des conditions de travail des agents (horaires, qualification, formation, compétence, environnement de travail, locaux, installations, équipements de travail et de protection, etc.)

Elle comprend :

- **l'identification globale, exhaustive et précise des dangers et des facteurs de risque ;**
- **l'analyse des modalités d'exposition des agents ;**
- **la caractérisation, l'estimation et la hiérarchisation des risques.**

Elle prend en compte les situations concrètes de travail, les contraintes subies par les agents et l'écart entre la réglementation, les instructions, les protocoles, les consignes en vigueur.

Elle s'appuie sur les compétences scientifiques et techniques existantes au sein de l'établissement. L'ACMO académique et le groupe de pilotage académique sont personnes ressource.

La hiérarchisation ou le classement des risques se fait en fonction du niveau de connaissances en la matière au sein de l'E.P.L.E. Il peut être :

- soit fait par des individus à partir de l'idée qu'ils se font du risque en se fondant sur leur expérience et leurs connaissances ou à partir de données statistiques, d'enquêtes, ... ;
- soit qualitatif (établissement d'un système d'ordre comparatif) ou quantitatif (calcul de probabilités).

Quel que soit le type de classement choisi il doit permettre de débattre au sein de l'unité de travail et de l'établissement, des priorités d'actions à mettre en œuvre et aider à planifier les actions.

**Le document unique des résultats de l'évaluation des risques de l'établissement est l'agrégation de toutes les évaluations réalisées dans les unités de travail.**

Il doit être mis à jour au moins annuellement selon la méthode adoptée initialement afin de permettre de mieux objectiver l'évolution des risques professionnels au sein de l'établissement. La mise à jour commence par le bilan des mesures mises en œuvre.

### **I.B.3 La programmation des actions de prévention**

L'évaluation des risques trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle suscite.

**Sa finalité est de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques.**

Dans chaque unité de travail, une liste d'actions de prévention est établie.

**Le chef d'établissement** recense toutes les actions de prévention établies dans les unités de travail et, après avis de la commission hygiène et sécurité de l'établissement si elle existe, **arrête le programme annuel de prévention des risques professionnels de l'établissement.**

Ce programme se décline sous les trois aspects suivants :

- **organisationnel** : présence d'ACMO, existence d'une C.H.S., travail isolé, rédaction de consignes, organisation des secours, etc. ;
- **technique** : équipements de travail et de protection, nature des produits, des matériaux et des déchets, matériels, locaux, installations, vérifications et contrôles périodiques, etc. ;
- **humain** : qualification et statut des agents, formation, information, compétences, suivi médical, etc.

Le chef d'établissement met en œuvre les actions réalisables avec les moyens de l'établissement, et communique au recteur d'académie et au président de la collectivité territoriale de rattachement les mesures relevant de leur compétence (formations à mettre en place, travaux de sécurité, diagnostics, etc.).

**Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements de l'éducation nationale (2016 - 2017)**  
(Extrait)

**AXE 1 - POURSUIVRE LA RÉALISATION ET L'ACTUALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'ÉVALUATION DES RISQUES ET METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

La note du 18 mai 2010 du ministre chargé de la Fonction publique rappelle les principes de la responsabilité de l'employeur, les obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels et les conséquences de l'absence du document unique.

La dynamique constatée les années précédentes avait marqué un arrêt en 2014. Afin de progresser dans ce domaine, il paraît important d'inclure la démarche d'évaluation des risques dans une démarche annuelle programmée.

**Le document unique est une obligation, sa réalisation est donc une priorité.**

Le chef de service ou le chef d'établissement a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont soumis les agents placés sous son autorité afin de préserver leur santé physique et mentale, ce qui inclut notamment les troubles musculo-squelettiques, les agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) mais aussi les risques psychosociaux.

Au cours de l'année 2015-2016, la DGRH a animé un groupe de travail chargé de proposer une méthodologie d'évaluation des risques, ainsi que des documents supports de l'évaluation des risques professionnels. Le document issu de ces travaux doit être diffusé dans les académies afin de faciliter la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques. Sur la base de ce guide méthodologique, sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, sur le temps de service, les agents sont associés à l'analyse des risques auxquels ils sont soumis par un regard critique porté sur leurs activités.

Les recteurs d'académie, les inspecteurs d'académie-directeurs des services départementaux de l'éducation nationale et les chefs d'établissement mobiliseront les personnels encadrants ainsi que les personnes ressources et mettront en œuvre les outils nécessaires pour finaliser la rédaction du document unique pour la fin de l'année scolaire 2016-2017. Les services et établissements ayant déjà formalisé les résultats de l'évaluation des risques doivent mettre à jour le document unique annuellement et développer et mettre en œuvre un plan d'actions de prévention.

## Annexe 2

### Composition du groupe de travail DUERP (GT DUERP)

L'obligation de mettre en œuvre des mesures de prévention en intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, nécessite d'avoir une approche pluridisciplinaire pour évaluer les risques et pour identifier des mesures de prévention adaptées ; la création d'un groupe de travail répond à ce besoin de regards croisés sur l'élaboration du DUERP.

#### Composition :

Le chef de service peut créer un groupe de travail dédié au GT DUERP, qui est variable selon le type de service administratif, mais qui peut comprendre :

- le chef de service ou son représentant;
- l'assistant de prévention du service;
- le responsable des affaires immobilières ;
- des personnels d'encadrement;
- des représentants du personnel;
- un personnel infirmier;

Selon l'ordre du jour des travaux du GT DUERP, d'autres intervenants peuvent être invités pour apporter leur expertise au groupe de travail: un médecin de prévention, l'ISST, un conseiller de prévention (départemental ou académique), un psychologue du travail, ...

**Annexe 3**  
**Fiche méthode 1 :**  
**Évaluation des risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement**

**Service :** .....

**Risque incendie**

Cette partie traite du risque incendie, à l'échelle de l'établissement, prévu par la réglementation des **établissements recevant du public** (ERP).

Une évaluation du risque incendie doit également être conduite, à l'échelle de l'unité de travail, selon les dispositions prévues par le **code du travail**<sup>14</sup>.

Le service dispose-t-il d'un avis émis par la commission de sécurité<sup>15</sup> relatif à l'accessibilité et à la sécurité incendie ? (concerne les services appartenant à un ERP du premier groupe)

**OUI** avec **avis favorable** à la poursuite de l'exploitation → Le risque incendie est maîtrisé.

Les prescriptions inscrites dans le compte-rendu de la visite de sécurité sont à retranscrire dans le programme d'actions de prévention.

**OUI** avec **avis défavorable** à la poursuite de l'exploitation → Le risque incendie n'est pas maîtrisé.

Les prescriptions inscrites dans le compte-rendu de la visite de sécurité sont à retranscrire dans le programme d'actions de prévention.

Ces actions doivent être traitées comme **urgentes**.

**NON** → Le risque incendie n'est pas forcément maîtrisé.

Il faut demander, au maire de la commune, le passage de la commission de sécurité compétente.

**Conclusion**

Risque incendie maîtrisé

Risque incendie non maîtrisé

---

<sup>14</sup> Article R4227-1 et suivants du code du travail : **risques d'incendies et d'explosions et évacuation**

<sup>15</sup> Les commissions de sécurité et d'accessibilité contrôlent l'application des règles de protection du public contre les risques d'**incendie** et de **panique** dans les services recevant du public (ERP) ; elles ne sont pas compétentes pour évaluer les risques professionnels.

## Risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement

Le service dispose-t-il d'un tableau de bord relatif au suivi des vérifications techniques réglementaires tenu à jour ?

- OUI** → Le risque lié aux équipements, aux installations et à l'environnement est maîtrisé.
- NON** → Le risque lié aux équipements, aux installations et à l'environnement n'est pas maîtrisé.

En cas de présence d'ateliers dans le service, existe-t-il un tableau de bord relatif au suivi des vérifications techniques réglementaires tenu à jour ?

- OUI** → Le risque lié aux équipements des ateliers est maîtrisé.
- NON** → Le risque lié aux équipements des ateliers n'est pas maîtrisé.

### Conclusion

Risque équipements, installations et environnement maîtrisé

Risque équipements, installations et environnement non maîtrisé



## Risque amiante

Cette partie prend uniquement en compte les risques liés à la présence d'amiante dans les **bâtiments** ; pour évaluer les risques liés aux **travaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante**, des dispositions particulières du **code du travail** s'appliquent<sup>16</sup> (se référer au guide de prévention de l'INRS dont le lien figure à la rubrique 9 page 30 du présent guide).

Si le dépôt du permis de construire du service est postérieur au 1er juillet 1997, il n'existe pas de risque d'exposition à l'amiante.

Dans tous les autres cas, un **dossier technique amiante (DTA)** doit être constitué.

### Le service dispose-t-il d'un DTA ?

**NON** → Le risque amiante n'est pas maîtrisé.  
La réalisation du DTA est à inscrire dans le programme d'actions de prévention.

**OUI** → Le contenu du DTA doit être analysé.

Date de rédaction du DTA : .....

Date de la dernière mise à jour du DTA : .....

### Le DTA mentionne-t-il la présence d'amiante ?

**NON** → Le risque amiante est maîtrisé.

**OUI** → Le risque amiante n'est pas forcément maîtrisé.  
Il faut analyser les observations contenues dans le DTA. Toute réponse par oui à un des trois items suivants doit être accompagnée de la connaissance du résultat de l'action identifiée, afin de maîtriser le risque. Dans le cas contraire, l'action identifiée doit être retranscrite dans le programme d'actions de prévention.

### Le DTA mentionne-t-il une obligation de surveillance de l'état de conservation des matériaux ?

**NON**

**OUI** → date de réalisation du dernier contrôle : .....

### Le DTA mentionne-t-il une obligation de mesure d'empoussièrement ?

**NON**

**OUI** → date de réalisation des dernières mesures : .....

### Le DTA mentionne-t-il une obligation de travaux de retrait ou d'encoffrement des matériaux amiantés ?

**NON**

**OUI** → date des travaux : .....

## Conclusion

Risque amiante maîtrisé

Risque amiante non maîtrisé

<sup>16</sup> Sous-section 4: Dispositions particulières aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (article R4412-144 et suivants du code du travail)

## Annexe 4

### Fiche méthode 2 :

# Évaluation des risques liés aux activités

Pour chacune des unités de travail présentées, seules les principales activités sont indiquées, qui pourront être complétées par des activités spécifiques à la situation du service.

Une liste des principaux risques et des exemples de mesures de prévention figurent dans la brochure ED 840 de l'INRS.

#### **Risques communs à l'ensemble du service: responsable des affaires immobilières.**

Le groupe est amené à évaluer les risques communs à toutes les unités de travail, qui peuvent être :

- risques liés aux circulations des personnes (couloirs, abords, parkings et dégagements),
- intervention d'entreprises extérieures,
- circulation des véhicules (consignes générales, protocoles de chargement et de déchargements), ...

#### **Travail administratif : personne désignée par le chef de service (assistant de prévention, chef de bureau, personne volontaire, ...).**

Le groupe est amené à se poser la question des problèmes et situations dangereuses identifiés à l'occasion des activités suivantes :

- l'accueil physique et téléphonique des personnels et des usagers,
- le travail sur écran,
- les relations de travail,
- les situations de travailleur isolé,
- les manutentions (archivage, stockage, ...).

#### **Services médico-sociaux : personne volontaire**

Le groupe est amené à se poser la question des problèmes et situations dangereuses identifiés à l'occasion des activités suivantes :

- l'accueil des personnels et des usagers,
- les situations de travail isolé,
- les situations d'urgence (premiers secours), ...

**Services généraux (maintenance, espaces verts, entretien des locaux, ...) : assistant de prévention ou personne désignée par le chef de service.**

Le groupe est amené à se poser la question des problèmes et situations dangereuses identifiés à l'occasion des activités suivantes :

- l'identification des dangers des produits, machines et équipements de travail utilisés,
- l'utilisation des produits, machines et équipements de travail,
- l'élimination des déchets,
- le stockage,
- le nettoyage,
- les opérations de maintenance et d'entretien,
- les gestes et postures liés à l'activité,
- les travaux en horaires décalés,
- les relations avec le public et le personnel.

Une attention particulière sera portée en cas de recrutement d'un **apprenti mineur** affecté à cette unité de travail, ce qui nécessite de s'assurer que les mesures de prévention qui figurent dans le DUERP sont adaptées aux dispositions du code du travail.

**Inspecteurs : doyen ou inspecteur volontaire**

Un temps d'échange annuel pourrait être organisé autour des risques spécifiques liés au métier d'inspecteur, de manière à identifier des pistes d'amélioration des conditions d'exercice :

- les déplacements professionnels,
- la prise en charge des enseignants en difficulté,
- les relations avec les enseignants et les parents,
- la charge de travail, ...

**Conseillers pédagogiques : personne désignée**

**Le groupe est amené à se poser la question des problèmes et situations dangereuses identifiés à l'occasion des activités suivantes :**

- les relations avec les enseignants, les élèves et les parents,
- la charge de travail,
- les déplacements,
- les activités sportives, ...

## Risques liés aux activités

Activités concernées	Risques identifiés	Niveau de priorité
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

## Programme d'actions de prévention

Risques identifiés	Actions de prévention	Délai de réalisation	Action suivie par :	Action réalisée par :	Date effective de réalisation
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....
..... .....	..... ..... .....	.....	.....	.....	.....

Date de réalisation :

Nom et signature du chef de service

## Annexe 5

### Fiche méthode 3 :

### Analyse de situation-problème

La méthode d'analyse de situation problème<sup>17</sup> a été développée par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et a été adaptée aux services administratifs.

Cette méthode repose sur l'analyse, au sein de chacune des unités de travail, d'une situation de travail qui pose problème à plusieurs personnes.

La méthodologie d'analyse des situations-problème permet d'identifier les **causes** (techniques, humaines ou organisationnelles), et de rechercher des **marges de progrès** possibles (à l'échelle de l'unité de travail ou du service).

Cette méthodologie nécessite des règles d'animation de groupe garantissant la liberté de parole, le respect de la parole d'autrui, et des échanges limités au contexte professionnel.

Cette analyse peut se faire dans le cadre d'une réunion d'une durée indicative d'une heure et demie.

Cette méthode favorise l'**expression des agents** sur les conditions réelles de réalisation du travail, ce qui permet d'identifier des **facteurs de RPS** ainsi que des **hypothèses d'amélioration partagées**. L'analyse de situations-problème est recommandée pour **intégrer les RPS aux DUERP**, ce qui peut se faire en particulier lors de la mise à jour de l'évaluation des risques.

La grille présentée page suivante décrit les étapes de la démarche d'analyse de situation problème.

---

<sup>17</sup> Selon l'Anact, « une situation courante de travail devient « situation-problème » lorsque les difficultés habituelles ne peuvent plus être régulées par les personnes, le collectif, le management ... et qu'elle entraîne des effets négatifs sur la santé, les relations professionnelles et la production. Dans ce contexte, les facteurs de contrainte sont importants et dépassent largement les ressources disponibles. » ([www.anact.fr](http://www.anact.fr))

## Grille d'analyse d'une situation-problème

Source : Anact (adapté)

### Unité de travail

En lien avec les unités de travail figurant dans le document unique

### Raconter précisément la situation-problème

(un temps, un lieu, une action à ce moment là avec un ressenti négatif)

### Situation-problème

Situation de travail dans laquelle l'agent a le sentiment de ne pas pouvoir « faire face » en mobilisant l'ensemble des consignes qui lui ont été données. Les astuces de savoir-faire habituellement mobilisées deviennent coûteuses ou ne fonctionnent plus ; l'agent se sent dans une sorte d'impasse ou de dilemme, qui peuvent le conduire à dire « on n'a pas le choix ».

Il s'agit ici de repérer un événement révélateur d'une situation de travail qui pose problème et de la définir succinctement (verbe, sujet, complément) en précisant un temps, un lieu, une action et un ressenti négatif.

### Acteurs visibles dans la situation

L'événement est replacé dans son contexte :

- qui était présent ?
- quelle était sa fonction ou sa mission ?

Il s'agit d'inscrire ici les acteurs directs.

### Acteurs invisibles dans la situation

Une situation n'est jamais déconnectée de l'organisation : nous mettrons ici les acteurs qui pourraient avoir indirectement « agit » sur cette situation ou bien qui pourraient en « subir » les effets.

### Conséquences

Pour l'ensemble des acteurs identifiés (directs et indirects) les conséquences peuvent toucher la santé des agents, mais aussi, de façon plus précoce, le fonctionnement des collectifs et les résultats du travail.

### Sur les résultats du travail :

Ce qui impacte le travail : absentéisme, travail non réalisé, défaut de qualité, retard, ...

### Sur le collectif de travail :

Ce qui peut altérer un collectif de travail : tensions, absence de prise de décision, violence, incivilités, absence d'équité, turn-over, absentéisme, ...

### Sur les individus :

Ce qui relève de la santé physique, mentale et sociale, ...

### Causes

Éléments de causalité, ce n'est pas un arbre des causes.  
Qu'est ce qui a fait que nous en soyons arrivés là ?

Se joue ici le croisement des représentations explicatives de chacun. Ces éléments pourront éclairer les points de dysfonctionnement dans l'organisation

### Ressources

Ce sont les ressources existantes dans le service.  
Ces ressources peuvent être :

- Organisationnelles
- Techniques
- Humaines

### Propositions

Ce sont les premières pistes de propositions qui prennent en compte :

- les conséquences de la situation
- les éléments de causalités
- les ressources existantes

## Éléments à proposer dans le DUERP

**Unité de travail :**

**Situation de travail caractéristique :**

Cette ou ces situations est ou sont représentative(s) d'un processus organisationnel connu. Ces situations sont « concernées » par des facteurs de risques communs.

**Facteurs de Risques :**

Ce sont des éléments qui influent sur la situation de travail et entraînent des effets délétères sur le résultat du travail, le collectif de travail et sur la santé des individus.

Propositions d'actions de prévention	Prise en compte du contexte
<p><b>Organisationnelles</b> Propositions de solutions qui relèvent de l'organisation, des procédures. Par exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en place d'un nouvel organigramme identifiant les fonctions et activités</li> <li>- modes opératoires, fiches de postes, ...</li> </ul>	<p>Ici, seront intégrées les solutions qui ne relèvent pas du pouvoir d'agir direct du chef de service.</p>
<p><b>Techniques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le matériel utilisé (adéquation à la tâche ou à l'activité)</li> <li>- L'organisation des postes de travail (environnement, nuisances ...)</li> <li>- ...</li> </ul>	
<p><b>Humaines</b> Elles relèvent de la santé, de la formation des personnels ...</p>	

## Évaluation de la gravité

Critères « classants »	Faible -	Sérieux -	Grave -	Très grave -
<b>Sur le résultat du travail</b>	Pas de conséquences visibles	Perturbations de l'activité rattrapée par l'équipe	Dégradation de l'activité; impact sur une autre équipe	Dégradation de l'activité; impact sur le résultat
<b>Sur le collectif de travail</b>	Possibilités de tensions	Tensions visibles	Dysfonctionnement ; Mésententes récurrentes; Incivilités	Dysfonctionnement: Pas de régulation de l'encadrement; Possibilité de violence
<b>Sur la santé des individus</b>	Pas d'arrêt de travail  ( <i>Agacement, mauvaise humeur, tension, fatigue</i> )	Arrêt de travail < 8 Jours  ( <i>Perte de motivation, isolement, émotivité, frustration, troubles du sommeil, agressivité</i> )	8J < Arrêt de travail < 30J  ( <i>Séquelles temporaires (Anxiété, dépression, épuisement, sentiment d'humiliation ou de trahison, comportement violent)</i> )	Arrêt de travail > 30J  ( <i>Séquelles définitives (Burn-out ; tentative de suicide)</i> )
<b>Niveau retenu</b>	<b>Seul est retenu le critère dont le niveau de criticité est le plus impacté</b>			



**Annexe 6**  
**Principales maintenances et vérifications**  
(exemple de tableau de bord)

Réglementation des ERP			Code du travail		
Maintenance		Vérification	Maintenance		Vérification
Extincteurs et RIA	Oui (*)	Annuelle	Portes et portails automatiques	Oui (*)	Semestrielle
BAES : fonctionnement	Oui Mensuelle		Chariots à conducteur porté	Oui (*)	Semestrielle
BAES : autonomie	Oui Semestrielle		Appareils et accessoires de levage	Oui (*)	Annuelle
Système de sécurité incendie de catégorie A et B	Oui Contrat obligatoire	Triennale pour les SSI de catégorie A	Presses	Oui (*)	Trimestrielle
Désenfumage	Oui (*)	Annuelle	Installations d'aération et d'assainissement des locaux de travail		Annuelle (Semestrielle en cas de recyclage)
Ascenseurs : visite	Oui 6 semaines	5 ans	Appareils sous pression : Vérification	Oui (*)	18 mois
Ascenseurs : organes de sécurité	Oui Semestrielle	5 ans	Appareils sous pression : Epreuve		Décennale
Ascenseurs : nettoyage gaine et cuvette	Oui Annuelle	5 ans	Installations électriques		Annuelle
Électricité et éclairage de sécurité		Annuelle	Autres		
Gaz	Oui (*)	Annuelle	Installations thermiques 400 kW < P < 20 MW		24 mois
Grandes cuisines : conduits d'évacuation	Oui Annuelle		Installations sportives		Oui (selon l'équipement)
Grandes cuisines : filtres		7 jours	Hygiène alimentaire		Oui (HACCP)
Grandes cuisines : appareils de cuisson	Oui (*)	Annuelle	Amiante		Oui
Installations thermiques : ramonage	Oui Annuelle		Légionnelles	Oui Mensuelle	Annuelle
Installations thermiques		Annuelle	Radon		Annuelle

Source : ISST de l'académie de Lyon (2015).

(\*) Les opérations de maintenance signalées doivent être effectuées en tant que de besoin.

## Annexe 7

# Glossaire

ACMO : agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ; ont été remplacés par les assistants et les conseillers de prévention (décret n° 2011-774 du 28 juin 2011)

ANACT: agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

BAES : blocs autonomes d'éclairage de sécurité

CHSCT : comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

DASRI : déchets d'activités de soins à risque infectieux

DIB : déchets industriels banals

DTA : dossier technique amiante

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

DTQD : déchets toxiques en quantité dispersée

D3E : déchets d'équipements électriques et électroniques

FDS : fiche de données de sécurité

ISST : inspecteur santé et sécurité au travail

RIA : robinets d'incendie armés

## 9. Ressources documentaires et sites internet utiles

### Ressources documentaires

- Circulaire du Ministère de la fonction publique, DGAFP, B9 n°10 – MTSF1013277C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations de l'État en matière d'évaluation des risques
- Évaluation des risques professionnels : Aide au repérage des risques dans les PME-PMI, INRS, ED 840, avril 2013
- Dossier internet de l'INRS : Évaluation des risques professionnels  
<http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Guide de prévention de l'INRS: Interventions d'entretien et de maintenance susceptibles d'émettre des fibres d'amiante  
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206262>

### Sites internet utiles

- Santé et sécurité au travail, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
<http://www.education.gouv.fr/cid4253/evaluer-et-prevenir-les-risques-professionnels.html#prevention-des-risques-professionnels>
- Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR).  
<http://www.esen.education.fr/>
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).  
<https://www.anact.fr/>
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS).  
<http://www.inrs.fr>
- Outil interactif d'évaluation des risques en ligne de l'union européenne (OIRA).  
<https://oiraproject.eu/oira-tools>

**Ce guide a été réalisé dans le cadre des travaux du CHSCT du ministère de l'éducation nationale, sur la base des échanges conduits au sein d'un groupe de travail composé de représentants de services académiques, de représentants du personnel au CHSCT MEN, de la direction générale des ressources humaines (DGRH) et de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).**