

La mise en place du « Document Unique d'évaluation des risques professionnels » (DU) est une obligation (articles R.4121-1 et R.4741-1 du Code du Travail) qui s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur. Le document unique peut être le moyen de remplir cette obligation. En effet, sa mise en place permet d'avoir une vision globale des risques et d'élaborer un plan de prévention en ayant un outil d'aide à la décision.

Le fait d'associer l'ISCT à la rédaction ou à la révision du DU est un moyen de lancer et dynamiser l'instance. Cela ne se substitue cependant pas à l'obligation de l'employeur.

La démarche de mise en place du DU est aussi un moyen intéressant d'associer les salariés à une réflexion sur l'organisation du travail. Si la mise en place du document unique est utilisée pour faire parler les salariés de leur travail, les entendre et élaborer avec eux des propositions d'actions, elle peut aller bien au-delà de la seule réduction des risques, et permettre de revitaliser l'implication de tous dans le projet, la qualité du travail, les échanges et la dynamique collective.

C'est dans ce cas que le plan de prévention qui fait suite au document unique sera réellement utile et efficace.

## 1. Quels principes ?

### 1.1. Quelques principes guidant la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels

→ Le Code du Travail prévoit que l'employeur est **responsable de la sécurité et de la protection de la santé** des salariés. Il lui appartient de décider des mesures de prévention nécessaires.

**Rappel : l'accord du 17/06/10 (art. 3)**  
« Ces compétences ne se substituent pas aux obligations légales en vigueur. »

L'employeur, qui a ou devrait avoir conscience d'un danger auquel le salarié est exposé, et n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires, commet une faute inexcusable. Le salarié peut, en cas d'accident, engager sa responsabilité civile afin d'obtenir une réparation intégrale du préjudice qu'il a subi. Il appartient à l'employeur d'évaluer les risques professionnels et mettre en œuvre un plan d'actions de prévention, contenus dans un document unique, dans chaque établissement, quelle que soit sa taille.

→ L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'**associer les salariés**, c'est-à-dire ceux qui connaissent le mieux les caractéristiques de leur travail. L'analyse des risques repose sur l'analyse du travail dit « réel » (celui qu'effectue réellement le salarié), qui se différencie du travail « prescrit » par l'employeur. C'est donc avec les salariés, sous des formes à définir, que peut se faire de façon complète l'identification des risques professionnels.

→ **Une précision importante** : on ne peut pas confondre « faible probabilité » et « acceptabilité ». Ce n'est pas parce qu'un risque a une probabilité faible que l'employeur n'est plus responsable de l'éviter. On ne peut pas non plus confondre « inévitable » et « tolérable » : si un risque est inévitable, l'employeur doit prendre des mesures pour le réduire « à la source » et réduire également l'exposition des salariés. Rappelons que, quelle que soit la cotation, elle n'a pas de caractère « prédictif » absolu. La probabilité calculée pour un risque ne s'apparente pas à une prévision de sa survenue. L'employeur a l'obligation d'éviter les risques, c'est-à-dire d'éviter que la santé des salariés ne soit altérée du fait de leur activité de travail.

→ Pour décider des mesures de prévention à mettre en œuvre, l'employeur doit respecter certains principes directeurs, les « **principes généraux de prévention** », qui définissent une hiérarchie des mesures à mettre en œuvre :

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 (...).

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 (...).

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.

→ Cependant, la cotation des risques peut être un **moyen d'aide à la décision** pour mettre en œuvre le plan de prévention et définir des priorités d'action. La matrice de hiérarchisation des risques proposée dans le guide de Chantier école (fiche N°7) est un outil d'aide à la décision pour la mise en place de ce programme, mais de nombreux éléments peuvent être pris en compte (gravité du risque, simplicité de l'action de prévention à mettre en place, coût, acteurs internes ou externes impliqués, nombre de personnes exposées, etc.).

## 1.2. La démarche de mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels

### → Quelques éléments sur la préparation de la démarche :

- Pour identifier les risques professionnels et préparer la réflexion : fiche d'entreprise du médecin du travail et entretien avec lui, fiches de données sécurité des produits chimiques, par exemple...
- Si la structure dispose de délégués du personnel ou d'une ISCT, les PV des réunions peuvent permettre aussi, si la question des risques a été abordée, d'en lister un certain nombre.
- Enfin, l'analyse des accidents de travail, mais aussi des incidents n'ayant pas donné lieu à des arrêts, est un moyen utile et efficace d'analyser les risques.

→ Après cette phase de préparation, il reste à investiguer et **rassembler des informations précises**. La circulaire du 18 avril 2002 précise qu'à cette étape les salariés doivent être associés, tant au niveau des unités de travail que de leurs représentants, délégués du personnel ou CHSCT s'il en existe : dans le cadre des ateliers et chantiers d'insertion, c'est l'ISCT qui sera concernée.

→ **Une façon de faire** peut être de réunir les salariés pour parler des risques professionnels au niveau de chacune des unités de travail. L'important, dans ces réunions, est de parler du travail « réel », c'est-à-dire de ce que font réellement les salariés et non de ce qu'on leur demande formellement de faire. Il est possible de partir d'éléments dont dispose l'ACI, fiches de postes, notes de services, ou autres, et de parler avec les salariés de la façon dont ils mettent en œuvre concrètement ces prescriptions.

## 1.3. Comment définir les actions à mettre en place ?

### → Plusieurs éléments peuvent guider l'employeur dans cette démarche :

- Tout d'abord, les principes de prévention. Ils fournissent une hiérarchie d'action, d'abord éviter les risques, puis les combattre à la source, adapter le travail, privilégier les protections collectives sur les protections individuelles, etc.
- Ensuite, les risques peuvent être hiérarchisés en fonction de leur gravité et de leur probabilité estimée.
- Il est également utile d'identifier les risques sur lesquels l'employeur peut agir et ceux sur lesquels il est plus difficile d'agir, parce qu'il dépend d'un tiers (un fournisseur de matériel, un financeur qui détermine les moyens à affecter à l'activité qu'il finance) ou sont en dehors du champ d'intervention direct de l'employeur (accidents de trajets...).
- Mais de nombreux autres éléments peuvent être pris en compte : si certains risques sont très faciles à éviter, que les modifications à mettre en œuvre sont peu onéreuses, autant les mettre en œuvre rapidement.

→ **Les actions à prévoir peuvent être de différentes natures** : aménagement des locaux, acquisition d'équipements de protection ou de matériel, d'outils de travail, réorganisation du travail (par exemple en favorisant les binômes dans certains cas, en développant la circulation de l'information, en modifiant les horaires, etc.), redéfinition des consignes de travail, formation des salariés...

## **2. Quelles ressources ?**

### 2.1. Les ressources locales

Les interlocuteurs naturels de l'ACI en matière de prévention et d'évaluation des risques sont le médecin du travail, et les services prévention de la CRAM ou de la MSA (voir fiche N°5).

### 2.2. Des fiches pratiques dédiées à la prévention des risques professionnels dans l'économie sociale

Les fiches pratiques « Prévention des risques professionnels dans l'économie sociale » ont été réalisées en partenariat entre Chorum et l'Usgeres, Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs dans l'Economie Sociale. Elles ont pour objectif de sensibiliser les structures de l'économie sociale à l'importance de la prévention des risques professionnels et de leur fournir un outil pratique.

Plusieurs fiches sont consacrées à la présentation d'un outil de mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels spécialement conçu pour les associations.

Pour les télécharger : <http://chorum.cides.fr> > « Nos outils » > « Guides »

### 2.3. Un guide pratique proposé par « Chantier-école »

La démarche proposée par le guide « La prévention des risques professionnels dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion/Formation » permet d'inventorier les activités, de les découper en phases de travail, et d'identifier des unités de travail cohérentes, d'identifier les dangers, les risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés, de les hiérarchiser, d'acquiescer une méthode pour proposer des actions de prévention, de rédiger simplement le document unique...

« La prévention des risques professionnels dans les ateliers et chantiers d'insertion/formation » :

- Tarif : adhérent 10 €, non-adhérent 30 €
- Commandes : [www.chantierecole.org/docus/BonCde.pdf](http://www.chantierecole.org/docus/BonCde.pdf)



ISCT – « Boîte à outils »  
Fiche pratique N° 3  
Le document unique  
Mise à jour : 22/10/10

