

## ACTUALITE PREVENTION

### DOCUMENT UNIQUE

## D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### (DUERP)

#### Circulaire NOR : TFPF2413788C du 11 juin 2024

#### **relative à l'élaboration du document d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique**

Cette circulaire vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, pour **promouvoir la prévention primaire en santé au travail dans la fonction publique**. Chaque acteur est concerné : qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel ou de tous les agents publics.

Elle prend en compte les dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les dispositions applicables à la fonction publique, issues de la loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail relatives à la prévention des risques professionnels.

Elle abroge les précédentes circulaires relatives à ce sujet.

La circulaire du 11 juin 2024 met l'accent sur la nécessité de combattre le risque à sa source, selon la chronologie suivante :

- **Identifier l'ensemble des risques professionnels**
- **Transcrire** le résultat de cette évaluation **dans le DUERP**
- **Mettre en œuvre** un ensemble d'**actions de prévention** des risques identifiés.

Cette démarche permet d'enclencher un processus d'amélioration continue. Elle représente une opportunité pour détecter des anomalies ou une connaissance insuffisante du travail réel et des conditions pratiques de travail.

Cet outil de diagnostic partagé contribue également à la qualité du dialogue social de proximité.

### **La responsabilité de l'employeur**

La circulaire du 11 juin 2024 rappelle que l'autorité territoriale a les mêmes obligations que celles de l'employeur privé, imposées par le code du travail.

L'employeur public doit se conformer notamment aux obligations définies aux articles L. 4121-1, L. 4121-2 et suivants du code du travail, applicables à la fonction publique territoriale, et à leurs décrets d'application.

Ainsi, l'employeur public doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information, de formation, 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.

La responsabilité de l'employeur public repose en matière de sécurité sur une **obligation légale de moyens renforcée**.

En application de son obligation d'assurer la sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur public doit élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels.

## Le Document unique d'évaluation des risques professionnels

Il formalise le résultat de l'évaluation des risques et constitue le fondement de l'élaboration des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'analyse porte sur l'ensemble des aspects **du travail réel** et concerne l'ensemble des agents, en tenant compte de toutes les différences liées au sexe pouvant avoir un impact en matière de santé.

**Il est rappelé, que le DUERP ne peut pas faire l'objet d'une validation par l'organe exécutif et doit donc strictement faire l'objet d'une délibération par l'organe délibérant de la collectivité (articles L.2122-22 du code général des collectivités territoriales).**

L'employeur public peut transmettre le DUERP aux agents particulièrement exposés.

Il doit afficher un avis aisément accessible indiquant les modalités d'accès des agents au DUERP (article R. 4121-4 du code du travail).

Dans un souci de transparence, il est possible de transmettre la mise à jour du DUERP aux représentants du personnel, voire à l'ensemble des agents concernés.

### Le DUERP doit être mis à jour régulièrement :

- 1°) Au moins chaque année pour les administrations ou établissements d'au moins onze agents
- 2°) Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- 3°) Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est transmis au service de médecine de prévention en charge du suivi des agents, dès sa réalisation, et à chacune de ses mises à jour.

En complément du DUERP, l'employeur public a l'obligation d'élaborer un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)**.

## Le PAPRIPACT

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fait l'objet d'un document spécifique qui, bien que formellement distinct, découle étroitement du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le PAPRIPACT est élaboré à partir de plusieurs sources complémentaires, notamment :

- Les éléments consignés dans le DUERP ;
- Les informations relatives à la santé et à la sécurité au travail contenues dans le rapport social unique ;
- Les analyses et retours d'expériences à la suite d'incidents et d'accidents ;
- Les observations portées sur les différents registres en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est également préconisé de tenir compte du bilan des actions réalisées au titre du programme de l'année précédente.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :

- Fixe la liste détaillée des actions de prévention devant être prises au cours de l'année à venir. Doivent y figurer :
  - Les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
  - Pour chaque mesure : ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- Identifie les ressources du service, de l'établissement ou de la collectivité pouvant être mobilisées (structure et personnes pilotes ou contributeurs) ;
- Comprend un calendrier de mise en œuvre.

**Dans la fonction publique territoriale le PAPRIACT est obligatoire quel que soit l'effectif de la structure et donc même pour les collectivités n'ayant qu'un seul agent.**

La Formation Spécialisée du CST doit être consultée chaque année pour avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Elle peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Chaque année l'employeur public doit établir un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail et des actions menées dans l'établissement. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention de l'année précédente n'ont pas été prises les motifs en sont précisés en annexe de ce rapport.

L'efficacité des actions mises en œuvre doit être évaluée régulièrement, dans le cadre de la mise à jour du DUERP et le document unique doit faire l'objet, à la suite de cette évaluation, d'une actualisation, permettant ainsi la mise en place d'un cycle d'amélioration continue.

Le suivi général de la réalisation des actions du programme, l'analyse de leur faisabilité et leurs délais de mise en œuvre peuvent également faire l'objet d'un échange au sein de la Formation Spécialisée.

L'actualisation du PAPRIACT doit être effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Pour en savoir plus :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-DUERP.pdf>

**Une question ?**

**Contactez le conseiller en prévention : [preventeur@cdg61.fr](mailto:preventeur@cdg61.fr)**