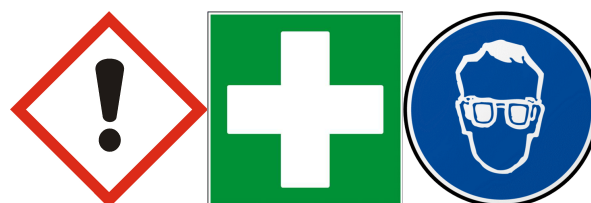


# GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Document unique d'évaluation des risques  
Professionnels (DUERP)

2016 / 2017

Version écoles



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

# **SOMMAIRE**

## **Introduction**

- 1. Objectifs du DUERP**
- 2. Contexte réglementaire (et principes généraux de prévention)**
- 3. Acteurs de la démarche**
- 4. Présentation de 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**

## **Annexes**

- Extrait du programme annuel de prévention  
2008 -2009**
  - Analyse de situation problème**
  - Formalisation du document unique**
- 7. Ressources documentaires et sites internet utiles**

## Introduction

**Le responsable légal de la santé et de la sécurité des professeurs des écoles, ainsi que des autres personnels relevant de l'éducation nationale (enseignants spécialisés et psychologues des RASED, médecins et infirmières scolaires, auxiliaires de vie scolaire ...) est l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), en sa qualité d'adjoint au recteur d'académie.**

L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), fait partie des obligations réglementaires entrant dans les obligations des IA-DASEN. Ces derniers ne peuvent bien évidemment pas évaluer les risques personnellement dans toutes les écoles de leurs départements. Ainsi, à partir de la rentrée 2008 – 2009 (cf. annexe 1), le ministère de l'éducation nationale a identifié les inspecteurs de l'éducation nationale des circonscriptions du premier degré (IEN) comme les personnes ressources chargées de piloter l'évaluation des risques à l'échelle des circonscriptions du premier degré, en s'appuyant sur les assistants de prévention des circonscriptions. Ces derniers sont les personnes ressources de la circonscription sur le DUERP, pour former et accompagner les directeurs d'écoles. Ces actions ont permis de réaliser progressivement les DUERP, avec un taux de réalisation qui a atteint la moitié des écoles en 2013, avant une baisse en 2014. Cette baisse 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.

A l'échelle de l'académie (et du département), un temps pourrait être consacré en début d'année scolaire, par exemple lors de la journée de pré-rentrée, afin de définir l'objectif de mise à jour du DUERP dans l'année, et de présenter le DUERP aux personnels.

Le guide propose des documents support permettant d'appréhender les risques sous deux aspects :

- risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement,
- risques liés aux activités de travail (aspects techniques et matériels, organisationnels et humains).

**Ce guide, est un complément aux consignes ou aux outils existants dans les académies, a pour objectif de présenter le cadre réglementaire et la démarche générale d'évaluation des risques, et de proposer des outils, en particulier sur l'analyse des risques liés à l'organisation ou aux relations de travail.**

**Il 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 écoles.**

## 1. Objectifs du DUERP

**Le DUERP est l'outil essentiel de la démarche de prévention dans les écoles, qui doit conduire à des améliorations concrètes des conditions de travail sur le terrain; il s'inscrit dans une politique académique d'amélioration continue des conditions de travail.**

En créant des espaces d'échange autour des conditions de travail des personnels des écoles, le travail sur le DUERP participe au renforcement du dialogue social ; il permet de plus de faciliter le dialogue avec les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), propriétaires des écoles.

Le travail sur le DUERP permet d'identifier les situations de travail posant problème à la communauté scolaire et d'organiser dans le temps les actions de prévention qui sont mises en œuvre à l'échelle de l'école et de la circonscription, et d'enrichir les programmes annuels de prévention des DSDEN et des rectorats.

Le document unique pourra être utilisé comme support de formation aux risques professionnels auxquels sont exposés les personnels de l'école.

## 2. Contexte réglementaire

Le décret n° 82-453<sup>1</sup> rend applicables les règles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail en ce qui concerne les agents<sup>2</sup> de la fonction publique de l'État.

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 modifie le code du travail qui impose à l'employeur de 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 et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

1 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.

2 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"

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf principes généraux<sup>3</sup> 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.**

---

3 Prévus à l'article L 4121-2 du code du travail.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte de tout changement des circonstances de l'exécution du travail et tendre ainsi à l'amélioration des situations existantes.

En application de l'article 2-1 du décret n°82-453, les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. A ce titre, ils doivent réaliser l'évaluation des risques prévue par l'article R-4121-1<sup>4</sup> du code du travail, et assurer sa transcription dans un document unique d'évaluation des risques, dont la forme – papier ou numérique - n'est pas précisée par la réglementation.

L'évaluation des risques doit être conduite :

- 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 santé et 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 plan académique de prévention.

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

**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.**

---

4 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.

Cette 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.

### 3. Les acteurs de la démarche

- Le recteur d'académie en tant qu'employeur public impulse et pilote la démarche académique en s'appuyant sur le directeur des ressources humaines de l'académie, le conseiller de prévention académique, le médecin conseiller technique du recteur et le médecin de prévention, en lien avec le CHSCT académique. Il prend en compte les résultats de l'évaluation des risques des écoles, ainsi que les conclusions de l'inspecteur santé sécurité au travail dans le programme annuel de prévention académique.
- L'IA-DASEN, adjoint du recteur, est responsable de la mise en œuvre du DUERP dans les écoles de son département. Il impulse et pilote la démarche d'évaluation des risques, en s'appuyant sur le conseiller de prévention départemental et le médecin de prévention, les inspecteurs de l'éducation nationale et les assistants de prévention des circonscriptions, en lien avec le CHSCT départemental. Il prend en compte les résultats de l'évaluation des risques des écoles, ainsi que les conclusions de l'inspecteur santé sécurité au travail dans le programme annuel de prévention départemental.
- L'IEN met en œuvre la démarche dans sa circonscription, il suit la réalisation des DUERP, donne un avis sur les DUERP rédigés par les écoles, programme les actions qui relèvent de ses prérogatives (plan annuel de formation par exemple) et assure la remontée d'informations au niveau des services départementaux de l'éducation nationale. L'assistant de prévention qu'il a désigné l'assiste et le conseille dans cette démarche.
- Le directeur d'école, qui a dans ses missions certaines prérogatives concernant la sécurité (l'incendie en particulier), est une des principales personnes ressources pour animer le travail autour de l'évaluation des risques des enseignants et des autres personnels de l'éducation nationale. Il bénéficie de l'accompagnement de l'assistant de prévention de la circonscription et si nécessaire du conseiller de prévention départemental, sur le plan méthodologique ou dans le choix de mesures de prévention.

**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 de l'école doivent y être associés.**

#### 4. La démarche en trois étapes

L'évaluation des risques doit principalement porter sur l'analyse de l'activité des enseignants, ainsi que des autres personnels de l'école qui dépendent de l'éducation nationale.

- **Étape 1 : préparer la démarche**

L'évaluation des risques liés aux équipements, aux installations et à l'environnement de travail, qui sera conduite en lien avec la commune (ou l'EPCI), s'appuiera en particulier sur les rapports des organismes de contrôle et de vérification réglementaire, et le cas échéant sur les rapports de l'inspecteur santé et sécurité et les rapports de visites du CHSCT académique ou départemental. La préparation de la démarche, qui doit prendre en compte les contraintes du calendrier scolaire pour la réalisation des travaux, se fait à deux niveaux :

- A l'échelle de la circonscription : planifier les travaux chaque année scolaire en fonction du contexte de la circonscription (nombre d'écoles, état d'avancement des actions de prévention, mutations des personnels, ...), former les directeurs d'école, communiquer auprès des personnels et des collectivités territoriales.
- A l'échelle de l'école : compiler et analyser les informations relatives à certains équipements de travail, aux installations et à l'environnement (ce travail peut se faire en lien avec la collectivité territoriale) ; il est souhaitable de prendre contact avec la collectivité territoriale propriétaire de l'école pour faire le point sur les conditions de sécurité bâtimementaires, les travaux déjà programmés, ainsi que les actions conjointes qui pourraient être nécessaires. La démarche de réalisation ou de mise à jour du DUERP peut être présentée en conseil d'école.

- **Étape 2 : évaluer les risques et proposer des actions de prévention**

Cette étape, qui est nécessairement participative, nécessite de réunir les enseignants et les autres personnels de l'école qui dépendent de l'éducation nationale pour des temps d'échange autour des conditions de travail. La responsabilité de la réalisation du DUERP des personnels municipaux relève de la collectivité. Cependant, la participation de ces personnels qui font partie de la



communauté scolaire peut être envisagée, nécessairement en lien avec la mairie.

Ces temps d'échange peuvent se dérouler autour d'analyses de situations problème (voir fiche méthode) dans le cadre de conseils de maîtres, et se déroulent en deux phases :

- Identifier les situations de travail problématiques pour le collectif de travail, ou présentant des risques pour les personnels.
- Faire l'inventaire des mesures de prévention déjà mises en œuvre au sein de l'école, et si nécessaire, proposer collectivement des mesures complémentaires permettant d'améliorer les conditions de travail. La pertinence des mesures de prévention repose sur le fait qu'elles sont partagées collectivement, qu'elles permettent de réduire le risque à un niveau acceptable (le cas échéant conformes à la réglementation), qu'elles sont durables dans le temps, qu'elles facilitent le travail, qu'elles sont rapides à mettre en œuvre et qu'elles sont connues de tous.

- **Étape 3 : mettre à jour le document unique d'évaluation des risques**

La mise à jour du DUERP se fera en fonction des outils déployés dans les académies (application en ligne par exemple), ainsi que des procédures qui peuvent préciser les conditions de validation des DUERP.

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

Les éléments permettant une identification de certains risques existent déjà et sont formalisés dans les avis des commissions de sécurité (risque incendie), dans les rapports des organismes de contrôle (risque incendie, risque amiante, risque lié à l'exposition au radon, risque lié aux légionnelles). Ces éléments pourront être traités, en préalable au travail collectif sur le document unique, lors d'échanges entre le directeur de l'école et les représentants de la collectivité de rattachement qui doit communiquer au directeur les documents nécessaires.

Dans la mesure où la prise en charge de ces risques fait déjà l'objet d'un suivi et d'une traçabilité imposée par la réglementation, il n'est pas nécessaire de les reprendre systématiquement dans le DUERP.

- **Évaluation du risque incendie**

Le registre de sécurité contient tous les éléments nécessaires. En cas d'avis favorable de la part d'une commission de sécurité, le risque est considéré comme maîtrisé. En cas d'avis défavorable ou d'absence d'avis (notamment pour les établissements de 5<sup>ème</sup> catégorie), le directeur d'école se rapprochera de la mairie pour avoir connaissance des suites à donner permettant de garantir la sécurité de la communauté scolaire.

Remarque : la commission de sécurité ne prend en compte que le risque incendie et ne se prononce pas sur les conditions de travail des personnels.

- **Évaluation des risques majeurs**

Le plan particulier de mise en sûreté (PPMS) apportera les éléments d'identification de ce risque et précisera la conduite à tenir en fonction des risques qui impactent l'école.

Éventuellement (selon le contexte de l'école):

- **Évaluation du risque d'exposition à l'amiante (hors travaux)**

La vérification de la présence du dossier technique amiante (DTA) est le moyen de vérifier la maîtrise du risque. La fiche récapitulative comprenant la mention de l'état de conservation et des éventuelles mesures à prendre (surveillance, mesure d'empoussièrement, encoffrement ou retrait) rend compte du niveau de risque. En l'absence de DTA, il conviendra de s'assurer que le bâtiment n'est pas concerné par la réalisation de ce document (dépôt du permis de construire postérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1997).

- **Évaluation du risque lié aux légionnelles**

Le rapport de contrôle annuel apportera les éléments d'identification de ce risque.

- **Évaluation du risque d'exposition au radon**

En fonction du département, le rapport de contrôle annuel apportera les éléments d'identification de ce risque.

## 6. Évaluation des risques liés aux activités

L'évaluation des risques liés aux activités doit se faire dans le cadre d'un groupe de travail animé par le directeur de l'école. Ce travail peut se faire lors d'une réunion du conseil des maîtres. Si nécessaire l'assistant de prévention de la circonscription peut apporter son expertise.

Les différentes étapes incontournables du groupe de travail sont :

- 1. Identifier les situations de travail pouvant présenter des risques pour la santé physique ou mentale des personnels, qui peuvent être par exemple :**
  - la gestion de certaines situations de classe ;
  - le travail en hauteur (affichage, stockage, ...) ;
  - le travail dans une ambiance bruyante ;
  - les circulations internes ou à l'extérieur ;
  - l'accueil des élèves ou des parents ;
  - certaines postures de travail ;
  - les relations interpersonnelles ;
  - la gestion de certaines situations (premiers secours, projet d'accueil individualisé, ...) ;
  - l'utilisation de certains équipements pédagogiques ;
  - la surveillance des temps de récréation ;
  - les situations de travail isolé ;
  - les sorties scolaires ...
- 2. Faire l'inventaire des mesures de prévention existantes** ou des stratégies adoptées par les enseignants et les autres personnels de l'éducation nationale dans le cadre de ces situations de travail et choisir collectivement celles qui sont considérées comme étant les plus efficaces.
- 3. Proposer si nécessaire des mesures de prévention ou d'amélioration des conditions de travail complémentaires.** Pour chaque proposition, le groupe identifiera un niveau de priorité, qui peut être de 1 (urgent) à 3 (non-urgent). La transcription de l'évaluation des risques dans le DUERP doit se faire en utilisant les consignes ou les outils existant dans l'académie; un modèle de grille est proposé à titre d'exemple (cf. annexe 2).
- 4. Transmettre le DUERP à l'IEN** de la circonscription qui identifiera les actions qui relèvent de sa compétence et qui, si nécessaire, fera des commentaires au directeur avant de transmettre le DUERP à la DSDEN.

L'évaluation des risques peut se faire en utilisant la méthode de l'analyse des situations problème développée par l'ANACT. Cette méthode d'analyse convient particulièrement bien pour prendre en compte les risques psychosociaux, en particulier dans le contexte de mises à jour du DUERP.

Une grille d'analyse est présentée à l'annexe 2.

## 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<sup>5</sup>

### EXTRAIT

#### I.A Dans les écoles

**La démarche d'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale (I.A.-D.S.D.E.N.).**

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

L'inspecteur de l'Éducation nationale (I.E.N.) de circonscription pilote la démarche d'évaluation dans sa circonscription. L'ACMO<sup>6</sup> de circonscription assiste et conseil l'I.E.N. ainsi que les directeurs d'école dans la mise en œuvre de la démarche. Chaque école constitue une unité de travail.

- Recenser dans chaque école et au niveau de la circonscription tous 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 diagnostics techniques, les rapports des organismes de vérification et de contrôle, les instructions et consignes, etc.
- Fixer un calendrier de réalisation.

##### I.A.2 L'évaluation des risques

Cette évaluation comporte un inventaire actualisé des risques identifiés dans chaque école et décrit les conditions d'exposition des personnels titulaires et non titulaires à ces risques.

En groupe ces personnels recensent, décrivent, analysent et apprécient la maîtrise des risques liés notamment :

- aux gestes et postures liés à leur activité ;
- aux produits et matériaux qu'ils manipulent et qu'ils côtoient, comment ils y sont exposés et en sont protégés ;
- à l'aménagement et l'état des matériels, des installations et des locaux, leurs incidences sur les conditions de travail et de sécurité ;
- aux sorties extérieures ;
- à la charge mentale lié aux rapports avec les élèves, les parents, l'autorité administrative, les collègues.

##### I.A.3 La programmation des actions de prévention

L'évaluation des risques trouve sa raison d'être dans les actions de préventions qu'elle suscite. **Sa finalité est de mettre en œuvre des mesures effectives, visant à l'élimination des risques.**

Dans chaque école, une liste d'actions de prévention est établie au regard de chacun des risques identifiés. Les enseignants et les A.V.S. mettent en œuvre les actions facilement réalisables à leur niveau et font remonter à l'I.E.N. de circonscription et à son ACMO les mesures demandant certains moyens (ex. : formation pour poser sa voix ou aux gestes et postures, etc.). L'I.E.N. communique aux collectivités territoriales les mesures relevant de leur compétence (ex. : aménagement de locaux).

<sup>5</sup> 5 votes pour (3 FSU, 1 CFDT, 1 CGT), 1 contre (FO) et 1 abstention (UNSA).

<sup>6</sup> Les ACMO sont désormais les assistants et les conseillers de prévention, et le CHS est devenu CHSCT.

**L'I.A.-D.S.D.E.N. recense toutes les actions de prévention arrêtées dans les écoles et, après avis du comité hygiène et sécurité départemental, arrête le programme annuel de prévention des risques professionnels des écoles.**

Ce programme se décline sous les trois aspects suivants :

- **organisationnel** : présence d'ACMO, réunion du C.H.S.D., 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.

L'I.A.-D.S.D.E.N. communique au recteur d'académie les mesures relevant de sa compétence.

## Annexe 2

### Analyse de situation-problème

La méthode d'analyse de situation-problème<sup>7</sup> a été développée par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et a été adaptée aux établissements scolaires.

Cette méthode repose sur l'analyse, au sein de chaque école, 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'école, de la circonscription, des services académiques ou en lien avec la collectivité territoriale de rattachement).

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 d'une situation-problème.

---

<sup>7</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 », « c'est habituel »,

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.

**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 l'entreprise  
 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

**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, ...

## 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></p> <p>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 (la solution dépend d'une collectivité territoriale par exemple).</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></p> <p>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; Mécontentements récurrentes; Incivilités	Dysfonctionnement : Pas de régulation de l'encadrement ; Possibilité de violence
<b>Sur la santé des individus</b>	Pas d'arrêt de travail (Agacement, mauvaise humeur, tension, fatigue)	Arrêt de travail < 8J (Perte de motivation, isolement, émotivité, frustration, troubles du sommeil, agressivité)	8J < Arrêt de travail < 30J Séquelles temporaires (Anxiété, dépression, épuisement, sentiment d'humiliation ou de trahison, comportement violent)	Arrêt de travail > 30J Séquelles définitives (Burn-out, tentative de suicide)
<b>Niveau retenu</b>	<b>Seul est retenu le critère dont le niveau de criticité est le plus impacté</b>			



## Annexe 3

### Formalisation du document unique

#### DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES

Activités concernées	Risques identifiés	Actions de prévention existantes	Propositions de mesures complémentaires	Niveau de priorité	Délai de réalisation prévu	Date effective de réalisation

Date de réalisation ou de mise à jour :

Nom et signature du directeur de l'école :

Date de transmission à la circonscription :

Observation éventuelle de l'IEN de la circonscription :

## 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

## Sites internet utiles

Santé et sécurité au travail dans les établissements et les services de l'éducation nationale, Ministère de l'éducation nationale

<http://www.education.gouv.fr/cid4253/evaluer-et-prevenir-les-risques-professionnels.html#prevention-des-risques-professionnels>

L'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans les écoles, Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement, 2014,

[http://cache.media.education.gouv.fr/file/ONS/46/7/ONS-DUERP-2014-L-evaluation-des-risques-professionnels-dans-les-ecole\\_396467.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/ONS/46/7/ONS-DUERP-2014-L-evaluation-des-risques-professionnels-dans-les-ecole_396467.pdf)

Référentiel du directeur d'école de l'académie de Clermont-Ferrand

[http://www2.ac-clermont.fr/hygiene-securite/1er\\_degre/Ref\\_DirectEcole.pdf](http://www2.ac-clermont.fr/hygiene-securite/1er_degre/Ref_DirectEcole.pdf)

Agence nationale d'amélioration des conditions de travail

<http://www.anact.fr>

Institut national de recherche et de sécurité

<http://www.inrs.fr>

**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).**