

SANTÉ

ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau de l'organisation des relations sociales
et des politiques sociales (RH3)

Circulaire DGOS/RH3 n° 2011-491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière

NOR : ETSH1135661C

Validée par le CNP le 16 décembre 2011. – Visa CNP 2011-324.

Validée par le COMEX le 16 décembre 2011.

Catégorie : directives adressées par les ministres aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : cette circulaire vise à rappeler aux chefs d'établissement les obligations et les éventuelles conséquences en cas de non-respect des dispositions relatives à l'évaluation des risques. Elle comprend des précisions relatives à la démarche, aux ressources et acteurs mobilisables concernant l'élaboration du document unique sur les risques professionnels.

Mots clés : évaluation des risques professionnels – document unique – obligations des chefs d'établissement.

Références :

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 transposant en droit national la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 ;

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 ;

Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 ;

Circulaire DHOS/P2 n° 2008-207 du 23 juin 2008.

Annexes :

Annexe I. – Conséquences de l'absence du document unique.

Annexe II. – L'obligation d'évaluation transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Annexe III. – La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre des solidarités et de la cohésion sociale à Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales de la cohésion sociale, directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations [pour information et diffusion]) ; Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé (pour information et diffusion) ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics de santé (pour information et mise en œuvre) ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics sociaux et médico-sociaux (pour information et mise en œuvre).

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. À ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées.

La présente circulaire vise à rappeler aux chefs d'établissement leurs obligations et les éventuelles conséquences en cas de non-respect des dispositions relatives à l'évaluation des risques professionnels. Elle apporte des précisions relatives à la démarche, aux ressources et acteurs mobilisables.

L'évaluation des risques est un facteur important du dialogue social. Au vu de l'importance du document unique dans la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques professionnels, son absence peut entraîner des conséquences humaines évidentes. En effet, la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées est à même d'éviter, d'une part, les accidents qui pourraient intervenir dans le cadre professionnel, mais également l'apparition de maladies professionnelles.

En ce sens, la prise en compte de la santé et de la sécurité des agents dans les politiques de ressources humaines relève de la responsabilité sociale de l'employeur.

L'évaluation des risques est aussi une obligation des chefs d'établissement, inscrite par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, par transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L. 4121-3 du code du travail. Pour les risques qui ne peuvent être évités, le chef d'établissement a en effet l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages potentiels pour la santé et la sécurité des agents afin de proposer des mesures de prévention adéquates. L'annexe I détaille les obligations et les conséquences de leur inobservation.

Le document unique est pris en compte dans le manuel de certification des établissements de santé. 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 est venu préciser que la procédure doit être transcrite dans un document unique d'évaluation mis à jour régulièrement. L'annexe II rappelle les objectifs et l'accessibilité du document unique (1).

La démarche d'évaluation des risques professionnels menée sous la responsabilité du chef d'établissement doit s'appuyer sur les conseils fiables et adaptés des services de santé au travail, comme précisé dans la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, qui a défini comme mission exclusive des services de santé au travail l'évitement de toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Vous trouverez en annexe III toutes précisions utiles sur la démarche pour la réalisation du document unique.

Vous voudrez bien procéder à la diffusion de la présente circulaire et nous tenir informées de toute difficulté éventuellement rencontrée dans son application.

Pour le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé :
La directrice générale de l'offre de soins,
A. PODEUR

Pour la ministre des solidarités
et de la cohésion sociale :
La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

(1) Manuel de certification, chapitre 1^{er}, « Management des établissements », partie 2 consacrée au management des ressources, critère 3c de la référence « gestion des ressources humaines ».

ANNEXE I

CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DU DOCUMENT UNIQUE

Les enjeux juridiques

L'engagement de responsabilités visant soit à la sanction, soit à la réparation d'une situation accidentelle en relation avec un risque qui a ou aurait dû être identifié dans le cadre de la démarche d'évaluation constitue un réel enjeu juridique pour les services de la fonction publique hospitalière et les agents mis en cause. Il convient de noter qu'il est toujours possible de cumuler, à raison d'un fait unique, une responsabilité qui peut être sanctionnée (responsabilité pénale) et une responsabilité indemnitaire (responsabilité administrative).

1. Les responsabilités indemnitaires

a) Le droit et la jurisprudence sociale : une obligation de sécurité de résultat

Dans le secteur privé, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime de réparation selon le droit commun de la responsabilité civile, qui les dégage de la preuve de toute faute, cet avantage ayant pour contrepartie une indemnisation forfaitaire.

Cependant, le droit positif a évolué afin de permettre aux victimes d'un accident du travail de bénéficier d'une réparation intégrale.

Ainsi, l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale a prévu une indemnisation complémentaire de la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur.

La jurisprudence, quant à elle, s'est attachée à définir cette notion de faute inexcusable. À cet égard, la Cour de cassation (1) précise que tout manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité est constitutif d'une « faute inexcusable ». De même, elle précise qu'« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

La faute inexcusable sera donc retenue si deux conditions sont réunies, à savoir que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger risqué par le salarié mais également qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. En effet, peu importe que l'employeur n'ait pas eu conscience du danger auquel il exposait son salarié dès lors qu'il aurait dû en avoir conscience, du fait de son obligation d'évaluation des risques.

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans deux cas : le manque de formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail, ou lors de la survenue d'un accident dont le risque avait été signalé par les intéressés ou un membre du CHSCT à l'employeur.

Il convient de noter, en ce sens, que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents non titulaires de la FPH s'ils sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef d'établissement ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé (article 5-9 du décret du 28 mai 1982 modifié).

Par ailleurs, la réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables à ces mêmes agents. Ils peuvent donc bénéficier d'une indemnisation complémentaire (rente majorée) et de la réparation des préjudices causés par les souffrances physiques et morales, des préjudices esthétiques et d'agrément en cas de faute inexcusable de l'employeur (2).

b) L'évolution de la responsabilité sans faute de l'administration pour les dommages créés par son fonctionnement

Parallèlement aux règles définies par le droit et la jurisprudence sociales, la jurisprudence administrative a évolué en dégageant le principe de la responsabilité de l'employeur public pour risque professionnel.

Ainsi, par sa jurisprudence *Cames* (CE, 21 juin 1895), le Conseil d'État a jugé que l'administration était tenue, même en l'absence de faute de sa part, de réparer les dommages corporels subis par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions.

(1) Cf. Cass. Soc. n° 837 du 28 février 2002, Cass. Soc. 11 avril 2002, Cass. Soc. n° 00-14125 du 23 mai 2002 et Cass. Sociale n° 00-18359 du 31 octobre 2002.

(2) CAA de Douai n° 03DA00327 du 15 mars 2005 et CAA de Versailles, n° 06VE01148 du 19 novembre 2007.

Il y a lieu de considérer, au regard de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.

En conclusion, ce régime de responsabilité en matière indemnitaires plaide pour la mise en place effective d'une véritable politique de prévention apte à supprimer, d'une part, les risques par une évaluation stricte de leur gravité et de leur fréquence et, d'autre part, les atteintes à la santé et à la sécurité des agents.

2. Les responsabilités sanctionnatrices : la responsabilité pénale

La dimension des conditions de travail, dont la santé physique et mentale est l'une des composantes, doit être prise en compte à tous les niveaux où s'exerce le pouvoir de décision en matière de gestion des ressources humaines. Cette orientation est susceptible d'engager directement ou indirectement la responsabilité pénale du chef d'établissement.

Les infractions suivantes, prévues par le code pénal, peuvent trouver à s'appliquer en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait du non-respect des obligations découlant du code du travail :

- infractions involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique d'autrui (art. 121-3 du code pénal) ;
- mise en danger grave, immédiate et délibérée d'autrui en cas de violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement (art. 223-1 du code pénal).

- a) La faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement

Principes généraux (1)

Suite à la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels, les exigences législatives pour l'engagement d'une faute pénale d'imprudence ou de négligence ont été modifiées. Dès lors que le dommage (homicide, blessures et destructions involontaires) est consécutif à une faute d'imprudence ou de négligence, le juge pénal doit procéder par étapes successives, sur la base de l'article 121-3 du code pénal.

Le juge examine s'il existe bien un lien de causalité certain entre la faute alléguée et le dommage. Si ce lien n'est pas contesté, il en apprécie le caractère direct ou indirect. Le lien de causalité sera considéré comme direct dès lors que l'imprudence ou la négligence constitue soit la cause unique, exclusive, soit la cause déterminante ou immédiate de l'atteinte à l'intégrité physique de la personne ou du dommage causé. Il sera en revanche considéré comme indirect si les personnes, sans être à l'origine direct du dommage, ont soit créé ou contribué à créer, par leur action, la situation qui a permis sa réalisation, soit omis de prendre des mesures permettant de l'éviter.

La faute est par la suite appréciée en fonction de ce lien direct ou indirect avec le dommage : en présence d'un lien de causalité directe, la faute simple sera recherchée ; en présence d'un lien de causalité indirecte, c'est en revanche une faute qualifiée qui sera recherchée.

Seul le défaut de diligences normales permettra l'engagement de la responsabilité de l'auteur d'une faute d'imprudence, de négligence ou d'inobservation de la loi ou du règlement. Concrètement apprécié par le juge, la faute d'imprudence ou de négligence ne peut être retenue que s'il est établi que l'auteur n'a pas accompli les diligences normales, compte tenu de sa compétence, de ses pouvoirs, des moyens dont il disposait, et des difficultés particulières de sa mission.

La faute qualifiée, pour l'auteur indirect du dommage, consiste :

- soit en une « violation manifestement délibérée d'une règle particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou par un règlement », qui suppose la réunion de l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par un texte de loi, un décret ou un arrêté, de la connaissance de cette obligation spécifique par la personne, au regard de sa formation, de ses fonctions, de ses compétences, de ses responsabilités, et enfin du choix délibéré de l'intéressé de ne pas la respecter ;
- soit en une « faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité », ce qui suppose la réunion d'un comportement fautif devant présenter un caractère de gravité bien marqué et une particulière évidence, de l'existence d'un risque sérieux, mortel ou invalidant et un degré de probabilité élevé, ainsi que de la connaissance du risque.

(1) Éléments issus du rapport « Éléments pour une politique des conditions de travail au ministère des affaires sociales », de Jeanne-Marie Pallier-Duplat.

La faute pénale en matière d'hygiène et de sécurité

Il est de jurisprudence constante que la méconnaissance, par le chef d'établissement ou son délégué (1), de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs constitue une faute caractérisée et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité que le prévenu ne peut ignorer (Crim. 10 octobre 2000, n° Q 99-87.280 : défaut d'établissement d'un plan de sécurité – 24 octobre 2000, n° 00-82.467 ; 17 décembre 2002, n° 02-81.229 : *idem* et défaut de protection d'une trémie – 24 octobre 2000, n° 00-80.170 : travail à proximité d'une ligne haute tension – 21 novembre 2000, n° 00-81.488 : défaut d'organisation d'une formation renforcée au profit des salariés sous CDD – 16 janvier 2001, n° 00-83.427 : travail en hauteur sans protection individuelle ou collective – 16 janvier 2001, B. n° 15 : travail dangereux sans formation et information – 16 janvier 2001, B. n° 14 : travail en hauteur sans protection et méconnaissance des mesures de sécurité relatives aux travaux effectués par une entreprise extérieure – 30 janvier 2001, n° 99-84.109 : défaut de port d'un casque de protection, etc.).

En effet, « par nature, un tel manquement expose généralement autrui à un risque d'une particulière gravité puisqu'il consiste en la violation de dispositions ayant précisément pour objet de protéger la sécurité, l'intégrité physique des salariés [...]. Ainsi, étant personnellement tenu de faire respecter de manière stricte et permanente les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité, de disposer des moyens nécessaires à cette fin et de les mettre en œuvre, le chef d'établissement ou son délégué a bien entendu l'obligation de s'informer des situations concrètes placées sous son contrôle afin de s'acquitter effectivement de son devoir. S'il ne vérifie pas l'état de machines dangereuses, n'assure pas la surveillance efficace d'un chantier, il peut certes ignorer que les dispositifs de protection prévus par la réglementation ne sont pas en place. Mais cette ignorance caractérise en réalité sa faute, car la loi, dont on a dit la rigueur, lui faisait un devoir de procéder aux vérifications nécessaires (2) ».

De manière symétrique, le raisonnement est bien entendu également applicable lorsqu'à la suite d'un manquement à la réglementation du travail, sont poursuivis les agents publics qui étaient chargés de la faire respecter, en application des articles du code du travail susmentionnés.

Ainsi, le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes pourrait engager la responsabilité pénale du chef d'établissement ou de son délégué, responsables de la mise en œuvre de la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail, en cas de dommage consécutif à ces manquements.

Une étude juridique portant sur la responsabilité pénale de l'employeur public en matière d'hygiène et sécurité a été réalisée à la demande du fonds national de prévention de la CNRACL en juin 2010.

Cette étude est consultable et téléchargeable sur le site du FNP. La responsabilité pénale d'un chef d'établissement pourrait être engagée en cas de carence d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

b) La mise en danger d'autrui

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut également être engagée sur le fondement du code pénal, en l'absence même d'un dommage constaté. Le nouveau code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui (art. 223-1), dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité. Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident ou de maladies professionnelles) ;
- l'exposition au risque est directe et inévitable pour le salarié ;
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité.

Au titre de l'ensemble des données rappelées ci-dessus, la réalisation du document unique et de mise en place d'actions de prévention adaptées est une obligation relevant tant de la responsabilité juridique des services et des personnes chargées de la protection des agents sous leur autorité que de la responsabilité sociale de la FPH en tant qu'employeur.

(1) La délégation de compétence a pour effet de rendre le délégant incompétent dans les matières déléguées pour autant que la délégation réponde aux critères de validité suivants : elle doit être prévue, autorisée et encadrée par un texte législatif ou réglementaire, explicite et précise, publiée. Elle ne peut en outre ni avoir pour effet de déléguer l'ensemble des compétences ni excéder les attributions ou responsabilités du délégué.

(2) La responsabilité pénale en matière d'infractions non intentionnelles, Frédéric Desportes ([http://www.lexinter.net/JF/responsabilité pénale en matière d'infractions non intentionnelles.htm](http://www.lexinter.net/JF/responsabilité_pénale_en_matière_d'infractions_non_intentionnelles.htm)).

ANNEXE II

L'OBLIGATION D'ÉVALUATION TRANSCRITE DANS UN DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1. La transcription de l'évaluation dans un document unique mis à jour régulièrement

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique d'évaluation des risques professionnels, inscrite à l'article R. 4121-1 du code du travail, poursuit « trois objectifs :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité, la notion de "transcription" signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés » (1).

En sus de la stricte réalisation du document, le code du travail a donc entendu que l'évaluation des risques soit un processus dynamique apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel.

À ce titre, il est rappelé que le document unique doit être mis à jour :

- « 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » (art. R. 4121-2).

Les situations qui impliquent une actualisation du document unique sont appréciées compte tenu de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques existantes (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Dans ce cadre, il convient de noter que l'impact d'une pandémie grippale sur l'activité d'un service (fonctionnement en mode dégradé...) et sur les conditions de travail (horaires, postes de travail...), justifie une actualisation pour tenir compte des risques supplémentaires générés par cette situation de crise (2).

2. La publicité du document unique

L'article R. 4121-4 du code du travail a entendu que le document unique soit accessible à une pluralité de personnes. Ce document doit ainsi être tenu à la disposition :

- des agents et des délégués du personnel ;
- des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu ;
- du médecin du travail ;
- des agents de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection.

(1) Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 susmentionnée.

(2) Cf. Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale », 4^e édition du 20 février 2009.

ANNEXE III

LA DÉMARCHE, LES RESSOURCES ET LES ACTEURS MOBILISABLES

A. – UNE DÉMARCHE EN DEUX TEMPS

Le code du travail mentionne que l'évaluation comporte un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » (art. R. 4121-1).

La démarche d'évaluation des risques doit donc comporter deux étapes :

- l'identification des dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des agents. A titre d'exemple, les risques suivants sont généralement associés à une activité tertiaire : risque lié aux ambiances lumineuses et aux écrans, risque lié au bruit, risque lié à la manutention et aux gestes et postures, risque de chutes et risque lié aux déplacements, risque routier, risque lié à l'organisation, à la charge mentale et aux agressions, risque lié à l'électricité, risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure et risque lié à l'utilisation de produits chimiques et au tabac, risque lié aux ambiances thermiques (1) ;
- l'analyse des risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

Par ailleurs, selon la circulaire DRT du 18 avril 2002 susmentionnée, « la notion d'"unité de travail" doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs, ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents ».

La notion d'unité de travail trouve donc un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'exposition à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'expositions à des dangers, les unités de travail peuvent ainsi être définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques, dans une vision résolument globale. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. À titre d'illustration, la situation particulière au regard des risques professionnels des agents handicapés doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques.

Dans ce cadre également, un document unique devrait être constitué dans chaque service où une stratégie de prévention cohérente et autonome et des instances de concertation sont mises en place.

Ainsi, le travail d'identification et d'analyse des risques devra nécessairement s'appuyer sur les données accessibles suivantes :

- l'analyse des risques réalisée par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- la fiche d'exposition établie par l'employeur pour chaque agent exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (applicable au plus tard au 1^{er} janvier 2012, loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- la surveillance médicale réalisée par le médecin du travail et son rapport annuel ;
- le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention des risques professionnels ;
- les registres hygiène et sécurité ;
- les fiches de données sécurité (risques chimiques, machines...).

Par ailleurs, les données issues de différents bilans en matière de ressources humaines (mouvements de personnel, absentéisme, accidents de service et maladies professionnelles) pourront être utilement utilisées dans une phase d'identification des dangers.

B. – L'ANALYSE DU TRAVAIL RÉEL

Il convient de rappeler que les agents eux-mêmes sont souvent les mieux placés pour connaître les situations dangereuses. Il est donc nécessaire de les associer à la démarche, afin de permettre une meilleure prise en compte de la réalité du travail.

À ce titre, la circulaire DRT du 18 avril 2002 indique que « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail – dit "travail réel" –, qui se différencie des procédures prescrites. Ainsi, l'activité exercée par l'agent, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connais-

(1) Ces risques sont retenus, par exemple, dans le guide pratique d'évaluation des risques pour le secteur tertiaire réalisé par la CRAM Pays de la Loire en octobre 2002, accessible sur le lien suivant : http://www.carsat-pl.fr/risques/outils/evaluation_risques.htm#01.

sance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. Pour ces raisons, il est souhaitable que, dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail ».

C. – UN TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE

Si la responsabilité du chef d'établissement dans la réalisation du document unique est bien mise en avant par la réglementation, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que la réalisation de l'évaluation des risques soit réalisée en collaboration avec les acteurs opérationnels de l'hygiène et de la sécurité et en concertation avec les agents et leurs représentants.

En effet, outre les agents dont a été évoquée ci-dessus la collaboration à la démarche, plusieurs acteurs sont susceptibles de participer utilement aux côtés du chef d'établissement à la réalisation du document unique.

Le chef d'établissement peut s'appuyer sur le service de santé au travail, selon la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Le service de santé au travail a en effet pour mission, entre autres, de « conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ». Il participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (art. L. 4622-2). Le service de santé au travail conseille utilement le chef d'établissement lors de la rédaction du document unique, notamment dans l'évaluation de la gravité potentielle des risques auxquels sont soumis les agents, puis par la suite dans les mesures de prévention à mettre en place.

Par ailleurs, le chef d'établissement devra associer le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail à la démarche d'évaluation des risques. En effet, cette instance est compétente pour procéder à l'analyse des risques (art. L. 4612-1 et L. 4612-2 du code du travail) et pour collaborer à la mise en place d'actions de prévention, notamment par le biais des consultations sur le programme et le rapport annuel de prévention. Par ailleurs, le chef d'établissement devra rendre compte au comité de la réalisation du document unique ainsi que de ses mises à jour.

Le fonds national de prévention (FNP), conformément aux missions énoncées par l'article 31 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, se tient à la disposition des établissements hospitaliers pour les aider à établir le document unique d'évaluation des risques et les aider à élaborer des démarches de prévention qui en découlent. Le FNP a pour vocation d'apporter son appui méthodologique et financier, sous la forme d'avances ou de subventions, à des mesures de prévention conformes à son programme d'action.

Nous vous invitons expressément à vous appuyer sur les travaux du réseau CHU financé par le FNP, dont l'objectif a été de développer des outils d'évaluation et de prévention des risques professionnels et de les mettre à disposition des établissements de santé. Ces travaux sont disponibles sur le site du FNP : https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=140 dans la rubrique hospitalière : outils/témoignages.

À titre d'exemple, s'agissant des risques biologiques, des fiches guides pour les germes les « plus à risque » en milieu de soins ainsi qu'un guide méthodologique pour l'utilisation de l'impacteur mono-étage sont à votre disposition.

S'agissant des risques chimiques, la mise en ligne de guides méthodologiques pratiques, des fiches de toxicité et des modules de formation aux risques chimiques vous permettent de mieux identifier les produits à risque dans votre établissement.

Enfin, plusieurs établissements présentent leur démarche d'évaluation et de prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.