

GROUPE DE TRAVAIL sur les conditions de travail

le document unique d'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

A partir de janvier 2008, la mise en place du document unique pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels (DUERP) a été engagée à la DGFIP. Les chefs des services déconcentrés ont été invités à constituer et à animer localement un groupe de travail pour définir la méthodologie, arrêter un calendrier, analyser et hiérarchiser les risques puis rédiger le programme de prévention.

Une note circulaire, dont le projet est joint, en annexe, définit le cadre et les principes en apportant également des éléments de méthode au réseau.

Les modalités de déploiement du DUERP en administration centrale sont actuellement en cours d'expertise et seront exposées dans une prochaine note cadre à paraître.

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA DGFIP

La formation a été déclinée en cascade par des binômes de formateurs (filière fiscale/filière publique) pour les utilisateurs des services de métropole et des départements d'outre-mer lors du 3^{ème} quadrimestre 2008. Les formations se poursuivront, lors du premier semestre 2009, notamment pour les services déconcentrés implantés en Martinique, en Guadeloupe et en Guyane.

Un formateur national pourra assurer la formation des agents en fonction dans les services déconcentrés implantés dans les collectivités d'outre-mer si ces derniers en expriment la demande.

2. Le dispositif de SOUTIEN des services À LA DGFIP

Un réseau de référents directionnels composé de représentants des deux filières sera créé au premier semestre 2009. Ce groupe technique recensera et mutualisera les bonnes pratiques. Il sera chargé également d'examiner les problèmes organisationnels rencontrés et d'élaborer des fiches question-réponse destinées à orienter et à répondre au mieux aux attentes des services.

Pour conduire ces travaux, les groupes de travail départementaux seront appelés à transmettre régulièrement les questions techniques, organisationnelles et les unités de travail recensées localement en vue de leur harmonisation et de l'initialisation des listes proposées dans le guide pratique.

3. LE BILAN DES TRAVAUX DANS LES SERVICES DECONCENTRES ⁽¹⁾

☞ au 31 décembre 2008 : 80 % des services ont réuni le groupe de travail

Les données chiffrées sont jointes en annexe.

Par ailleurs, un point régulier sera demandé auprès du réseau à date fixe, afin de s'assurer du rythme d'avancement des travaux et des difficultés rencontrées.

4. L'informatisation du document unique

Les services déconcentrés les plus avancés dans la démarche seront audités, au cours du premier semestre, par la société CAP GEMINI dans le cadre de la formalisation du processus d'informatisation du document unique piloté par la DPAEP.

**DIRECTIONS DGFIP DE METROPOLE ET DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER
(205) DSF et TG - (11) DIRCOFI - (16) CSI - (9) DIRECTIONS NATIONALES – (3) POSTES
SPECIFIQUES TG**

Services	2008				2009		Sous-total 2008/2009	
	2 ^{ème} quadri. N ^{bre} de GT	3 ^{ème} quadri. N ^{bre} de GT	Sous-total 2 ^{ème} et 3 ^{ème} quadri. N ^{bre} de GT	Taux 2 ^{ème} et 3 ^{ème} quadri. N ^{bre} de GT	1 ^{er} quadri. N ^{bre} de GT	Taux 1 ^{er} quadri. N ^{bre} de GT	N ^{bre} de GT	Taux 2 ^{ème} , 3 ^{ème} quadri. 2008 et 1 ^{er} quadri. 2009 N ^{bre} de GT
Services de la filière fiscale	8	36	44	21,46 %	1	0,49 %	45	21,95 %
Services de la filière gestion publique	1	27	28	13,66 %	2	0,97 %	30	14,63 %
Nombre de GT mixte (filiale fiscale et filiale gestion publique)	10	36	46	22,44 %			46	22,44 %
Nombre total de directions ayant réuni le GT	29	135	164	80 %	3	1,46 %	167	81,46 %
DIRCOFI	3		3	27,27 %				
Centres informatiques spécialisés	3		3	18,75 %				
Filière fiscale : directions nationales et services spécialisés		3	3	33,33 %				
Filière gestion publique : postes spécifiques	1	2	3	100 %				

(1) Situation arrêtée au 30 novembre 2008 sur la base du bilan communiqué au 22 août 2008.

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Paris, le

Service des Ressources Humaines
Sous-direction de l'encadrement et des relations sociales
Bureau RH-1A
120, rue de Bercy - Télédéc 749
75572 PARIS cedex 12

Affaire suivie par Catherine Proust
catherine.proust@dgfip.finances.gouv.fr
☎ 01 53 18 32 51 📠 01 53 18 37 53

Le Directeur Général des Finances Publiques
à
Messieurs les Délégués du Directeur Général
Mesdames et Messieurs les Trésoriers-payeurs
généraux

Mesdames et Messieurs les Directeurs des services
fiscaux

Objet : Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Réf. : Note DGFIP RH-1A/RH-2C n°2008/09/9972 du 8 octobre 2008.

P.B.O. J-29-08 du 18 septembre 2008.

Note DGFIP n°2008/08/2844 du 8 août 2008.

Note commune ex. DGCP et ex. DGI n°2008/02/7903 du 14 mars 2008.

Par notes citées en référence, vous avez été informés de la généralisation du document unique pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels (DUERP) dans les services déconcentrés de la DGFIP.

La présente note rappelle le dispositif mis en place tout en précisant certains points. Des éléments de méthode sont également communiqués pour accompagner sa mise en œuvre et favoriser l'appropriation des concepts par les différents acteurs.

Depuis la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 intégrée aux articles L. 230.1 à L. 230-5 du code du travail, l'évaluation des risques professionnels, comme leur prévention, relève de la responsabilité du chef de service déconcentré. Elle s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui vous incombe en qualité de chef de services déconcentrés[1].

L'évaluation des risques professionnels doit contribuer à améliorer le fonctionnement de vos services en consolidant la maîtrise des risques avérés mais également en identifiant l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations.

Il s'agit donc d'une démarche d'envergure nécessitant une grande disponibilité pour le collaborateur en charge de ce dossier dans votre service.

C'est pourquoi la DGFIP a élaboré un dispositif d'accompagnement en deux volets décrit ci-après pour faciliter la mise en œuvre du DUERP dans vos services.

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

1.1. Le volet formation

Le dispositif général du volet formation est présenté par notes DGFIP des 8 octobre et 18 septembre 2008 citées en référence.

Je vous rappelle que les délégués à la formation professionnelle de la filière fiscale et les conseillers formation de la filière gestion publique sont appelés à organiser ensemble avec les binômes de formateurs les actions déployées au niveau local.



À cet égard, il est précisé que :

- tous les utilisateurs devront avoir été formés à la fin du premier semestre 2009 ;
- chaque session doit associer les agents des deux filières selon une parité adaptée aux circonstances locales ;
- les représentants des personnels participant au groupe de travail et ceux siégeant en comité technique paritaire (CTP) seront formés, au plan local, selon les modalités qui vous paraîtront les plus adaptées.

1.2. La création d'un réseau de référents DGFIP

Un réseau de référents directionnels composé de représentants des deux filières sera créé lors du premier quadrimestre 2009.

Ce groupe technique recensera et mutualisera les bonnes pratiques (unités de travail, recensement des risques professionnels, élaboration des mesures de prévention). Il sera chargé également d'examiner les problèmes organisationnels rencontrés par vos services lors de la mise en œuvre du DUERP.

Les questions des services déconcentrés seront transmises par le bureau RH-1A au réseau de référents DGFIP chargés d'y apporter une solution opérationnelle.

2. LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU DUERP DANS LES SERVICES DECONCENTRES

Pour mesurer l'avancement des travaux dans votre département, il vous est demandé de communiquer régulièrement au bureau RH-1A un bilan exhaustif de votre document unique mis à jour selon le calendrier suivant :

- 31 mars ;
- 31 juillet ;
- 31 octobre.

Des fiches techniques détaillées sont jointes en annexes. Elles seront actualisées et complétées régulièrement sur des questions en cours d'expertise.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur la pertinence de cette démarche de prévention qui participe à la politique d'amélioration des conditions de travail des personnels de la DGFIP ainsi qu'à la qualité du dialogue social.

C'est pourquoi je compte sur votre implication personnelle sur ce dossier dont l'impact est considérable au regard des enjeux en cause.

FICHE N°1

Le volet formation

1. AU NIVEAU INTERDIRECTIONNEL : LE DISPOSITIF DE FORMATION DE FORMATEURS

1.1. La formation des formateurs de métropole

La formation a été réalisée à l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique (IGPDE) du 3 septembre au 28 novembre 2008 conformément au dispositif de formation de formateurs conçu par la Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel (DPAEP).

1.2. La formation des formateurs des départements d'outre-mer

Une session de formateurs a été organisée à Fort-de-France du 12 au 14 janvier 2009 dans les locaux de la Direction des Services Fiscaux de la Martinique pour les formateurs des services implantés en Martinique, en Guadeloupe et en Guyane.

2. AU NIVEAU DIRECTIONNEL

1. Présentation du dispositif général

Les formateurs nationaux sont chargés de décliner « en cascade » au sein de leur département les sessions de formations pour les utilisateurs des deux filières, à partir du dernier quadrimestre 2008, et au cours du premier semestre 2009.

A. La filière gestion publique

Les modalités cette formation sont décrites par note DGFIP RH-1A/RH-2C n° 2008/09/9972 du 8 octobre 2008 (publiée sur l'Intranet Magellan - Rubrique « Les femmes et les hommes » - Vos droits et obligations - Hygiène sécurité et prévention médicale).

B. La filière fiscale

Le PBO n° J-29-08 du 18 septembre 2008 présente le dispositif de formation (mis en ligne sur l'Intranet Éole - Rubrique « Portail Métiers - Ressources humaines et budgétaires - PBO - Année en cours - Édition restreinte »).

2.2. Les modalités de la formation

Les délégués à la formation professionnelle de la filière fiscale et les conseillers formation de la filière gestion publique organiseront ensemble avec les binômes de formateurs les actions déployées au niveau local.

L'objectif étant que le public formé au sein de chaque session soit mixte entre agents de la filière gestion publique et de la filière fiscale, ils se concerteront notamment afin :

- de réserver un quota de places pour les utilisateurs des deux filières dans les sessions qui se dérouleront dans leur département ;
- de choisir les locaux les plus appropriés qui devront être équipés d'un vidéo projecteur et d'un paper board ;
- d'assurer la duplication des supports pédagogiques à destination des utilisateurs.

Les convocations des stagiaires seront effectuées pour la filière fiscale via l'application FLORE, pour l'application filière gestion publique via l'application SAFIR.

FICHE N°1 (fin)

Le volet formation

2.3. Le dispositif de formation des centres spécialisés informatiques (csi)

Un dispositif particulier a été mis en œuvre tenant compte de la spécificité des centres spécialisés informatiques (CSI).

Les formateurs déjà désignés dans ces services animeront seuls les sessions de formation qui seront destinées exclusivement à leurs utilisateurs. Ils ne seront pas sollicités pour démultiplier ces actions de formation auprès d'autres structures.

Les quatre formateurs désignés animeront les sessions de formations selon la répartition géographique suivante :

- le formateur du CSI d'Amiens formera les utilisateurs en fonction dans les CSI d'Amiens, de Nemours et de Rouen et de Versailles ;

- le formateur du CSI d'Angers formera les utilisateurs en fonction dans les CSI d'Angers, de Bordeaux, de Nantes, de Poitiers et d'Orléans ;
- le formateur du CSI de Lille formera les utilisateurs en fonction dans les CSI de Lille, de Reims et de Strasbourg ;
- le formateur du CSI de Clermont-Ferrand formera les utilisateurs en fonction dans les CSI de Clermont-Ferrand, de Lyon, de Marseille et de Nevers.

Chaque formateur est invité à prendre contact directement avec les CSI relevant de son portefeuille pour préciser les modalités pratiques des formations sur chaque site (notamment les dates d'intervention, le nombre de personnes à former dans chaque CSI...).

2.4. Le dispositif de formation dans les delegations, les directions ou les services nationaux ou spécialisés de la filiere fiscale implantés sur plusieurs départements

Chaque utilisateur du document unique a vocation à être formé par le binôme de formateurs de son département d'implantation et non dans celui du siège de sa direction.

Les directions sont invitées à communiquer la liste de leurs utilisateurs excentrés du DUERP aux délégués à la formation professionnelle de la direction des services fiscaux du département où ils sont implantés.

5. Le dispositif de formation dans les Pôles nationaux de soutien au réseau de la filière gestion publique

Les chefs des pôles nationaux de soutien au réseau de la filière gestion publique sont invités à communiquer les coordonnées des utilisateurs qui seront formés par le binôme de formateurs de leur département d'implantation.

2.6. Le dispositif de formation des représentants des organisations syndicales

Les représentants des organisations syndicales membres du comité hygiène et sécurité ministériel seront informés par la DPAEP des modalités d'information au DUERP conformément aux engagements pris lors du CHSM du 2 septembre 2008.

Les représentants des personnels notamment ceux participant au groupe de travail et ceux siégeant en commission technique paritaire (CTP) seront formés par les binômes de formateurs des deux filières selon les modalités les plus adaptées.

FICHE N°2

LA MISE EN PLACE DES GROUPES DE SUIVI AU SEIN DU RESEAU

1. Au niveau interdirectionnel : UN comité de suivi

La DPAEP a créé un comité de suivi interdirectionnel pour la mise en œuvre du DUERP constitué d'un représentant de chaque direction du ministère ayant vocation à piloter, au sein de sa direction, un réseau de référents pour coordonner la mise en œuvre du document unique.

2. AU NIVEAU DIRECTIONNEL : UN RESEAU DE REFERENTS DGFIP

Un réseau de référents directionnels composé de représentants des deux filières sera créé lors du premier quadrimestre 2009. Un appel à candidatures sera prochainement lancé par les Délégués du directeur général.

Ce groupe technique recensera et mutualisera les bonnes pratiques (unités de travail, recensement des risques professionnels, élaboration des mesures de prévention). Il sera chargé également d'examiner les problèmes organisationnels rencontrés par les services lors de sa mise en œuvre.

Les travaux de ce groupe de référents seront enrichis régulièrement au fur et à mesure des suggestions et des expériences du réseau. Ils donneront notamment lieu à l'élaboration de fiches question-réponse destinées à orienter les services déconcentrés et à répondre au mieux à leurs attentes.

Pour soumettre au réseau de référents directionnels DGFIP les problèmes rencontrés afin d'y apporter une solution opérationnelle, les listes des unités de travail recensées localement et l'ensemble des questions techniques, organisationnelles liées à la mise en œuvre du DUERP devront parvenir, par courriel adressé à :

marie.noelle.david@dgfip.finances.gouv.fr et à catherine.proust@dgfip.finances.gouv.fr

Par ailleurs, pour mesurer l'avancée des travaux au sein des groupes de travail départementaux, les chefs des services déconcentrés feront parvenir au bureau RH-1A un bilan exhaustif de leur DUERP selon le calendrier suivant :

- 31 mars ;
- 31 juillet ;
- 31 octobre.

FICHE N°3

RAPPEL REGLEMENTAIRE

Depuis la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 intégrée aux articles L. 230.1 à L. 230-5 du Code du travail, l'évaluation des risques professionnels, comme leur prévention, relève de la responsabilité du chef de service déconcentré. Elle s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui vous incombe en qualité de chef de services déconcentrés.

En actant l'obligation de résultat de sécurité de l'employeur à l'égard du salarié, la cour de cassation sociale souligne, dans sa jurisprudence, que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

99-21.255

Arrêt n°842 du 28 février 2002

Cour de cassation - chambre sociale

Demandeur(s) à la cassation : société Eternit industrie

Défendeur(s) à la cassation : consorts X... et autres

Conclusion :

Mais attendu 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 ce 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 qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ;

Et attendu que les énonciations de l'arrêt caractérisent le fait, d'une part, que la société avait ou aurait dû avoir conscience du danger lié à l'amiante, d'autre part, qu'elle n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver son salarié ; que la cour d'appel, qui n'encourt aucun des griefs invoqués, a pu en déduire que la société Eternit industries avait commis une faute inexcusable ; que les moyens ne peuvent être accueillis en aucune de leurs branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

FICHE N°4

Le recensement des unités de travail

L'unité de travail n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus. Elle peut être une situation de travail dans laquelle un ou des agents, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger.

La notion d'unité de travail ne doit pas conduire à développer une approche strictement analytique (type « poste de travail »), fastidieuse et peu exploitable, en termes de décisions car partielle.

À titre d'exemple, certains dangers ou nuisances (bruit, poussières...) s'exonèrent du strict périmètre

« poste de travail » et peuvent atteindre d'autres salariés proches de celui-ci. Dans ce cas, l'unité de travail n'est pas à circonscrire au simple poste de travail.

Une première liste simplifiée et mise à jour des unités de travail des services déconcentrés de la DGFIP établies initialement par les départements expérimentateurs (annexe 7 du guide) **est proposée**

ci-dessous, à titre indicatif, dans l'attente des travaux du groupe technique de référents directionnels.

Pour les services techniques ou ceux dont les missions sont spécifiques, les unités de travail seront adaptées à la particularité de leurs missions (centres de service informatique, service de la documentation nationale du cadastre, centre éditique national du Trésor public...).

LISTE INDICATIVE DES UNITÉS DE TRAVAIL COMMUNES DGFIP

CODE	INTITULÉ	PERSONNEL OU SERVICE CONCERNÉ	
		FILIERE FISCALE	FILIERE GESTION PUBLIQUE
A 00	Ensemble des agents	Agents exposés à un risque commun.	

A 01 Encadrement	Directeur des services fiscaux, Conservateur des hypothèques, Directeur départemental, Chef du service centralisateur, Directeur divisionnaire, Inspecteur principal, Inspecteur départemental.	Trésorier-Payeur général, Receveur des finances, Directeur départemental, Inspecteur principal, Trésorier principal, Receveur-Percepteur, Inspecteur du Trésor public.
A 02 Service administratif de direction	Division contrôle fiscal, Division législation contentieux, Division Ressources humaines, Division moyens budgétaires informatiques, Division Pôle recouvrement, Organisation mission, Stratégies, Pilotage, Communication, Formation professionnelle...	Département (Division ou Pôle) des études économiques et financières, Département (Division ou Pôle) affaires générales, Département (Division ou Pôle) France Domaines, Département (Division ou Pôle) de l'action et de l'expertise économique régionale, Département (Division ou Pôle) secteur public local, Département (Division ou Pôle) recettes de l'État, Département (Division ou Pôle) comptabilité, Département (Division ou Pôle) épargne, Département (Division ou Pôle) dépenses de l'État, Département (Division ou Pôle) ressources humaines et moyens...
A 03 Audit – contrôle – inspection des services	Audit et contrôle interne : inspection principale de direction.	

FICHE N° 4 (suite)

Le recensement des unités de travail

LISTE INDICATIVE DES UNITÉS DE TRAVAIL COMMUNES DGFIP (suite et fin)

CODE	INTITULÉ	PERSONNEL OU SERVICE CONCERNÉ	
		FILIERE FISCALE	FILIERE GESTION PUBLIQUE
A 04 Service administratif de proximité avec les professionnels et les particuliers	Conservation des hypothèques, Service des impôts des entreprises (SIE), Service des impôts des particuliers (SIP), Pôle d'inspection de contrôle et d'expertise (ICE), Pôle de recouvrement complexe, Centre des impôts, Hôtel des Finances, Centre des impôts fonciers, Cadastre, Accueil commun...	Dépôt et services financiers, Recouvrement Produits divers du budget, Amendes et condamnations pécuniaires, Impôts, Secteur public local, Pensions, Ressources humaines, Recettes des finances, Trésoreries, Accueil commun...	
A 05 Service de caisse	Service des impôts des particuliers (SIP) : Menton (Alpes-Maritimes), Sancerre (Cher), Loudéac (Côtes-d'Armor), Étampes (Essonne), La Côte Saint-André (Isère), Poligny (Jura), Pithiviers (Loiret), Château-Gontier (Mayenne), Denain (Nord), Beauvais	Trésorerie générale, Service Budget-Logistique, Recette des finances, Trésorerie.	

(Oise), Le Creusot (Saône-et-Loire), Elbeuf (Seine-Maritime), Service des impôts des entreprises (SIE), Conservation des hypothèques, Cadastre.

A 06	Équipe de renfort départementale	Équipe de renfort et d'assistance (EDRA).	Équipe de renfort départementale, équipe de renfort en résidence.
A 07	Délégué syndical	Représentant d'une organisation syndicale.	
A 08	Correspondant social		
A 09	Agent chargé de la mise en œuvre HS (ACMO)		
A 10	Personnel d'entretien et de ménage	Service d'entretien, technicien de surface.	
A 11	Équipe technique et d'entretien	Agent d'entretien ou de manutention.	
A 12	Chauffeur		
A 13	Service courrier – Reprographie	Agent exerçant des fonctions au sein d'un service courrier ou d'un atelier de reprographie.	
A 14	Service informatique et maintenance	Assistant utilisateur, cellule micro, Chargé de mission informatique et bureautique (CMIB).	
A 15	Restaurant administratif – cafétéria		
A 16	Accueil	Accueil téléphonique, standard, renseignement et orientation du public.	
A 17	Plateau téléphonique	Renseignements téléphoniques (campagne IR).	
A 18	Gardien – Concierge – Veilleur de nuit – vigile	Gardien, concierge, veilleur de nuit, vigile.	
A 19	Transport de valeurs		

FICHE N°4 (fin)

Le recensement des unités de travail

LISTE INDICATIVE DES UNITÉS DE TRAVAIL SPECIFIQUES DGFIP

CODE	INTITULÉ	PERSONNEL OU SERVICE CONCERNÉ	
		FILIERE FISCALE	FILIERE GESTION PUBLIQUE
B 50	Service des impôts des entreprises (SIE)	X	
B 51	Pôle de recouvrement complexe	X	
B 52	Pôle enregistrement	X	
B 53	Pôle national de soutien au réseau (PNSR)		X
B 54	Centre d'encaissement des recettes publiques (impôts et amendes)		X
B 55	Pôle interrégional d'apurement du passif		X
B 56	Centre éditique national du Trésor public (CENT)		X
B 57	Centre de service informatique (CSI)	X	
B 58	Département informatique (DI)		X

B 59 Directions nationales et Directions de contrôle fiscal (DIRCOFI)	Poste en brigade de vérification, poste nécessitant des déplacements fréquents...	
B 60 Groupe d'intervention régional		X
B 61 Service d'inspection immobilière		X
B 62 Services de contrôle	Brigade de contrôle et de recherche (BCR), Brigade géomètre (aide géomètre, topographe), Brigade nationale d'enquête économique, Brigade de vérification, Inspecteur vérificateur, Inspecteur des Impôts et Contrôleurs des Impôts en fonction dans les Pôles ICE.	Brigade domaniale, Huissier du Trésor public, agent enquêteur de la redevance audiovisuelle, agent enquêteur.
B 63 Huissier du Trésor public		X

FICHE N°5

LA MISE EN œuvre DU DUERP DANS LES COLLECTIVITES ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER

1. RAPPEL REGLEMENTAIRE

En l'absence d'applicabilité des dispositions législatives et réglementaires instituant le document unique dans les collectivités territoriales d'outre-mer, cette démarche est laissée à l'appréciation des chefs de service.

À cet égard, la DPAEP rappelle que l'élaboration du document unique relève de la responsabilité des chefs de service et « qu'elle est indépendante de l'existence de crédits d'impulsion spécifiquement à l'hygiène et à la sécurité ».

2. LE DISPOSITIF DE FORMATION

La formation des agents, au plan local, pourrait être assurée par un formateur national lors du premier trimestre 2009 selon les besoins exprimés.

3. LA MISE EN ŒUVRE DU DUERP

Pour pallier l'absence d'applicabilité aux COM du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, Mme Béatrice JACOB en fonction à la DPAEP apportera l'expertise de l'inspection d'hygiène et de sécurité (Tél. : 01.57.53.21.22 - Télécopie : 01.57.53.21.28 - Sous-Direction des Politiques Sociales et des Conditions de Travail « Le Valmy » 18 avenue Léon Gaumont 75977 Paris Cedex 20).

4. L'ÉLABORATION DU PROGRAMME DE PREVENTION

En l'absence de CHS, les actions décidées dans le cadre du programme de prévention seront financées intégralement sur le budget de fonctionnement des services déconcentrés implantés dans les collectivités à statut spécial.

FICHE N°6

L'INFORMATISATION DU DUERP

La DPAEP propose différentes grilles de saisie sur le logiciel Excel (http://alize.alize/alize11/alize_sdas/chs/0_chs.htm) qui constituent les documents tels qu'ils doivent apparaître dans leur format final, lors de leur présentation pour avis au CHS, et lors de leur édition officielle (signée du chef de service) pour archivage.

Une notice pratique en cours de réalisation sera communiquée par la DPAEP.

Par ailleurs, la sous-direction de l'informatique de la DPAEP a lancé un dossier de consultation des entreprises, en vue de recruter une assistance à maîtrise d'ouvrage, pour la formalisation des processus d'élaboration du document unique qui permettra l'élaboration d'un cahier des charges sur l'informatisation proprement dite.

Les données saisies sous le logiciel actuel seront reprises in extenso par le futur titulaire du marché conformément à l'engagement de la DPAEP.

Il est précisé que les services en phase de finalisation du DUERP, en fin d'année 2008, seront susceptibles d'être audités en début d'année 2009 par le prestataire désigné par la DPAEP pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage dans le cadre de la formalisation du processus d'informatisation du document unique.

Les services concernés par cet audit seront, au préalable, informés.

[\[1\]](#) Arrêt de la Cour de cassation – chambre sociale n° 842 du 28/02/2002.