



WEBINAIRE "LES NOUVEAUTÉS DU DUERP" : NOUS RÉPONDONS À VOS QUESTIONS

Est-ce que PADOA basculera directement le DU sur le nouveau portail ? ou faudra-t-il tout ressaisir ?

Lorsque vous avez finalisé les différentes étapes de votre DUERP numérisé via PADOA, un PDF est enregistré dans vos documents. Lors des différentes mises à jour, une nouvelle version avec une nouvelle date est générée et enregistrée dans ce même espace. Lors du passage au portail numérique, il conviendra d'enregistrer dans ce dernier, vos différents PDF issus de PADOA. L'enregistrement ne se fera pas automatiquement puisque l'accès sera sécurisé.

La suppression de la mise à jour annuelle ne concerne que les entreprises de moins de 11 salariés ?

Oui, seules les entreprises dont l'effectif annuel est inférieur à 11 salariés sont concernées par cette disposition. Toutefois, une mise à jour doit tout de même être faite :

- Lors de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Les FDS simplifiées sont logiquement fournies par les fournisseurs ou c'est aux entreprises de synthétiser ? Le cas échéant y a-t-il un draft existant ?

Les fournisseurs ont l'obligation de communiquer au client les FDS des produits en français, au format européen CLP et dans la version la plus récente possible. Attention, parfois les fournisseurs ne transmettent que les fiches techniques des produits.

Les FDS simplifiées sont à formaliser par l'entreprise, elles permettent une meilleure compréhension par le salarié et une exploitation plus aisée. Pour vous y aider, vous pouvez consulter un document en [cliquant ici](#).

L'outil SEIRICH est-il gratuit ?

L'outil SEIRICH est gratuit et accessible en téléchargement en [cliquant ici](#).

Le portail numérique conservera-t-il les anciennes versions ?

La conservation de 40 ans concerne toutes les versions du DUERP avant chaque mise à jour ou actualisation ?

Effectivement, l'objectif de l'outil est de conserver vos différents DUERP et mises à jour pour une durée au moins égale à 40 ans. Cela permettra l'accès aux travailleurs et anciens travailleurs de la société mais également à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

Il faut conserver autant de DUERP qu'il y aura eu d'actualisations ?

Oui, toutes les versions sont à conserver.

Le document unique doit-il être signé par l'employeur ? également dans le cas où il est réalisé par un référent sécurité ?

Il n'y a pas d'obligation de signature du DUERP ni par l'employeur ni par les salariés. L'employeur est le seul responsable du DUERP, pour rappel, il doit veiller personnellement au respect strict et constant, dans son entreprise, des règles édictées par le Code du travail, notamment en matière de santé et de sécurité. Le fait de confier la réalisation et de la mise à jour du Document Unique à un tiers « référent sécurité » ne le dégage pas de cette responsabilité, sauf si a été formalisée, en bonne et due forme, une délégation de pouvoir. Vous pouvez en savoir plus en [cliquant ici](#).



Concernant ma suppression de mise à jour annuelle du DUERP, comment se calcule le nombre de salariés dans des entreprises dans lesquelles on navigue entre 9 et 13 salariés ?

Nous pouvons supposer, faute de précision dans les textes, que ce qui sera pris en compte, sera l'effectif annuel équivalent temps plein.

Si pas de changement particulier d'une année sur l'autre, comment justifier de la mise à jour ? Juste une validation par le CSE avec une date est-elle suffisante ?

Pas de changement tous les ans du DUERP : doit-on quand même consulter ?

Dans le cadre de son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels. Il comprend l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de l'entreprise. Pour faciliter l'identification de ces risques, sont à prendre en compte : les d'AT survenus, les MP reconnues, les arrêts de travail répétés à certains postes, les « presque accidents », les rapports d'études et d'analyses, les remontées du personnel, ...

Le DUERP est une démarche d'amélioration continue des conditions de travail avec pour objectif de prévenir le risque de maladies professionnelles et d'accidents du travail. La démarche d'identification des risques puis leur hiérarchisation met en exergue les risques majeurs pour lesquels des mesures de réduction des risques doivent être mises en place et intégrées au PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Elles peuvent comprendre :

- Des actions de prévention des risques professionnels (collectives et/ou individuelles)
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- ...

Pour rappel, doivent figurer dans le plan d'action les contrôles périodiques réglementaires. Ce qui, de fait, suppose une actualisation au moins annuelle.

La réglementation spécifique que dans les entreprises de 50 salariés et plus, le PAPRI Pact est à présenter au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise afin d'exposer le bilan des actions de prévention mises en place au regard du programme de l'année passée.

Le DUERP est utilisé par le CSE pour établir le rapport annuel présentant le bilan de la situation générale des conditions de travail, de santé et de sécurité. De même, le CSE est obligatoirement consulté pour les différentes mises à jour du DUERP.

Comment associe-t-on le médecin du travail à la réalisation du DUERP ?

Le médecin du travail ou par délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire, peut être présent lors des réunions du CSSCT. Pour rappel, le médecin du travail est membre de droit. De même, la Fiche d'Entreprise réalisée par le Service de Prévention et de Santé au Travail permet d'identifier les risques présents dans l'entreprise et les salariés exposés, ce qui peut servir de point de départ dans la réalisation du DUERP. Le médecin du travail ou un membre de l'équipe médicale élargie peut, lors du suivi médical du personnel, se rapprocher de l'entreprise pour échanger sur un risque, une exposition, ... nécessitant d'être évalué(e) par l'entreprise dans son Document Unique.

De même, lorsque l'entreprise, dans son plan d'action, envisage des mesures de réduction des risques, elle peut solliciter le médecin du travail pour l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire (ergonome, technicien de mesure des ambiances de travail, technicien risque chimique, psychologue clinicienne du travail, ...) pour les accompagner, les conseiller, dans leur démarche.



Comment accéder au portail numérique ?

À ce jour, il n'est pas accessible. Jusqu'à son entrée en vigueur 01/07/2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés, et au plus tard 01/07/2024 pour les autres, les employeurs doivent conserver toutes les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous forme d'un document papier ou en version dématérialisée.

Ce portail sera géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il préservera la confidentialité des données contenues, l'accès sera restreint par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi que les autres personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

Qui est le référent prévention en entreprise ?

Depuis le 1er juillet 2012, le Code du travail impose à tout employeur, quels que soient l'effectif et l'activité de l'entreprise, la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le référent sécurité assiste par exemple le chef d'entreprise :

- Il aide à définir, planifier et organiser les actions de prévention dans le cadre du DU
- Il s'assure de la bonne réalisation des mesures de prévention choisies
- Il sensibilise l'ensemble du personnel
- Il veille à l'amélioration continue des dispositifs de prévention en lien avec l'évolution de votre activité

La crise sanitaire a par exemple rappelé que la prévention constitue un enjeu prioritaire en matière de santé au travail. Le référent Covid-19 en entreprise, interlocuteur privilégié pour les questions d'ordre sanitaire, en a été l'illustration. Ce même rôle peut d'ailleurs être endossé par le référent santé sécurité.

Dans les plus grosses entreprises il s'agit généralement du HSE, du QHSE.

Le PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) doit-il être intégré au DUERP ?

Il est souvent plus facile d'intégrer le PAPRI Pact au DUERP pour le gérer, on ajoute les colonnes intégrant les conditions d'exécution, les coûts estimatifs des mesures envisagées, les indicateurs de résultat et le/les personnes ressources. Toutefois, il faut pouvoir extraire simplement le PAPRI Pact du DUERP pour pouvoir le présenter au CSE lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Cela permet d'exposer le bilan des actions de prévention mises en place au regard du programme de l'année passée.

Pour calculer le seuil de 11 salariés doit-on prendre en compte les ETP ou personnes physiquement présentes dans l'entreprise ?

Il n'est pas précisé, mais généralement on tient compte de l'effectif équivalent temps plein (exemple : pour la mise en place du CSE). On peut donc supposer que pour la prise en compte des effectifs de 11 salariés on soit sur le même principe.

Pourquoi transmettre les différentes mises à jour du DUERP au service de prévention et de santé au travail ?

La transmission des différentes mises à jour au service de prévention et de santé au travail permet entre autres, d'accompagner les entreprises sur des actions de prévention à envisager face aux risques identifiés, d'organiser les visites de fin de carrière selon les expositions professionnelles, ...



Qui peut aider le chef d'entreprise à réaliser le DUERP ?

Différents acteurs peuvent contribuer au DUERP :

- Référent prévention
- CSE/CSSCT (Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés. Lorsque l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire)
- Organismes et instances des branches professionnelles
- SPST
- CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)
- INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
- OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)
- ANACT (L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)