

Exemple de DUERP mis à jour

Cet exemple vous est mis à disposition à titre indicatif. Son contenu est à adapter en fonction de la structure de votre DUERP, des unités de travail, de leur exposition aux risques, des mesures de prévention prévues...

Pour chaque métier, une différenciation a été faite au niveau de l'évaluation du risque.

COTATION DU RISQUE

Pour déterminer les conditions d'exposition du salarié, et ainsi évaluer le risque, trois indicateurs sont utilisés :

- La **probabilité d'occurrence** : la fréquence et/ou la durée d'exposition du salarié au danger
- La **gravité** : la gravité de l'accident ou de la maladie susceptible de se produire
- La **pondération** : les actions mises en œuvre pour maîtriser le risque

Fréquence (F)

Très probable = 10 : Exposition permanente (quotidien, à la chaîne), > 50 % du temps de travail

Probable = 7 : Exposition régulière (quotidien et court ou hebdomadaire et long), 30 à 50 % du temps de travail

Possible = 3 : Exposition occasionnelle (hebdomadaire et court ou long), 10 à 30 % du temps de travail

Improbable = 1 : Exposition exceptionnelle (annuelle ou pluriannuelle) <10 % du temps de travail

Gravité (G)

Majeur = 10 : Mort ou incapacité de travail permanente

Critique = 7 : Accident de travail ou maladie professionnelle avec effets irréversibles

Sérieux = 3 : Accident de travail ou maladie professionnelle avec effets réversibles (arrêt de travail)

Béni = 1 : Contusion, gêne, indisposition (sans arrêt de travail, soins infirmiers)

Pondération (P)

Cote 1 : Aucune mesure de maîtrise des risques

Cote 0,5 : Protection individuelle ou mesures organisationnelles

Cote 0,35 : Protection individuelle et mesures organisationnelles

Cote 0,2 : Protection collective et/ou moyen maximal de lutte contre le risque

Étude de l'unité de travail X : FONCTION (Localisation)

Nombre de salariés concernés :

Facteurs de danger	Applicable ?	Description de l'exposition	Description du risque	Mesures de prévention existantes	Observations	Fréquence (F)	Gravité (G)	Risque brut (F x G =)	Prévention (P)	Risque résiduel (F x G x P =)	Commentaires
Risques et contraintes liées à des situations de travail / Risques physiques											
Posture poste de travail	Oui	Au poste de travail	Troubles musculo-squelettiques (TMS)	Fauteuils ajustables (tête, hauteur, coudières) Rehausses pour pieds Ecrans réglables Campagne "bouger au travail"	Analyse des besoins et suivi de concert avec le CSE Plan d'investissement annuel pour améliorer les postures au poste de travail (communication, sensibilisation, achat de matériels)	7	3	21	0,35	7,35	
Bruit	Oui	Lors des réunions et dans les bureaux partagés	Inconfort, baisse de concentration ou concentration plus compliquée, baisse de l'audition	Actions de prévention en amont : isolation salles de réunion avec plafonds anti-bruit, mise à disposition de bouchons anti-bruit, casque audio / micro, possibilité de s'isoler dans d'autres bureaux	Concertation service de prévention et de santé au travail et CSE	5	2	10	0,35	3,5	
Ambiance climatique	Oui	Chaleur	Canicule	Fermeture des portes extérieures et des fenêtres pour maintenir la fraîcheur dans les bâtiments Fermeture des stores, mise à disposition d'eau, de ventilateurs Utilisation de la salle climatisée si la température dépasse les 30° dans les bureaux Mise à disposition d'un système de mesure de la température dans les bureaux	<u>Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)</u>	2	3	6	0,5	3	
Risques psycho-sociaux											
Intensité et complexité du travail	Oui	Interruption par des tâches non prévues (par exemple, lors de réunions)	Troubles de la concentration, fatigue, stress	Signalisation "réunion en cours" lorsque les salles sont occupées, mise en place d'un indicateur "indisponibilité" sur le calendrier partagé lors des visio Organisation de réunions de service sans les téléphones portables		4	2	8	0,5	4	
	Oui	Multiplicité des sollicitations (échanges avec des collègues, téléphone, mail...)	Troubles de la concentration, fatigue, stress	Les salariés sont invités par les managers à s'octroyer des temps de "gestion des dossiers" hors connexion mails et téléphonie Campagne de prévention : rappel des bonnes pratiques "une tâche à la fois pour gagner du temps" envoyé aléatoirement dans la journée/semaine par mail ou SMS		6	3	18	0,5	9	
Rapports sociaux au travail dégradés	Oui	Relations de travail (collègues, hiérarchie)	Stress, "violence externe", incivilités	Encourager l'écoute et le dialogue Rendre possible la sollicitation d'un responsable hiérarchique et/ou d'un référent et/ou d'un salarié de la direction RH Prendre en compte la demande et faire un retour au salarié dans des délais brefs		2	3	6	0,5	3	
Horaires de travail / conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Oui	Conciliation des horaires de travail avec ceux d'ouverture des lieux d'accueil pour mineurs, des commerçants, des administrations, des magasins d'alimentation	Fatigue, stress	Mise en place d'un accord télétravail, d'un accord QVT Mise en place d'une conciergerie en entreprise Création d'une crèche en entreprise ou partenariat avec des crèches extérieures Horaires flexibles		3	3	9	0,35	3,15	