

Toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, toutes les entreprises devront retranscrire les résultats d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salarié.es femmes et hommes. Depuis, la loi n° 2014-873 du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe. Pour éviter les biais de genre dans l'analyse des postes de travail, il est préconisé d'évaluer l'exposition aux risques et aux tâches réellement exécutées par les femmes et les hommes de l'entreprise. Etablir un diagnostic de prévention des risques de façon individualisée et spécifique permettra de mesurer les impacts différenciés sur la santé des femmes et des hommes. Par ailleurs, dans les environnements non mixtes, le DUERP sera réévalué si l'employeur envisage d'inclure des femmes dans l'entreprise. Il sera donc ajusté afin d'apporter des mesures correctrices différenciées (formation ciblée, adaptation des équipements, adaptation de poste pendant la grossesse, etc...). Pour établir l'évaluation des risques sexués, l'employeur peut s'appuyer sur des outils existants (le rapport de situation comparé) et sur des données accessibles dans la BDESE (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, alertes sur des comportements discriminatoires ou harcelants...)

## Rappel réglementaire

**Le document unique est obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif. Son absence ou le manque de mise à jour de ce document est sanctionné pénalement par une amende de 1500 €, portée à 3000 € en cas de récidive.**

Le Code du Travail prévoit que « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. » (Code du Travail : articles L 1142-2-1, L 1153-1, L4121-3, R 4152-2 à D 4152-12 et D 4152-29).

La démarche d'évaluation des risques s'établit généralement par unité de travail puis par risques propres à l'entreprise.

## Par risques :

Les risques pouvant être sexués :

- Le bruit, il peut dépasser la zone choisie
- Les agents chimiques (risques de malformations du fœtus...)
- Les risques routiers (organiser des arrêts sécurisés pour les femmes)
- Les risques de chutes dus souvent à la non-adaptation du matériel et l'insuffisance de la formation par sexe
- Les risques aux agents biologiques (allergies, infections et intoxications différenciées)
- Les risques liés à la charge physique
- Les risques liés aux équipements de travail (l'évaluation de l'espace de travail, l'accès aux commodités...)
- Les risques psycho-sociaux
- L'organisation du travail (le recours aux heures supplémentaires, les horaires de nuit, les horaires décalés, la durée maximale de travail...)

## Pour certains risques le caractère sexué ne pourra pas être envisagé par l'entreprise

Risques de chute de hauteur, risques liés aux circulations internes de véhicules et d'engins, risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets, d'incendie et d'explosion, électricité, rayonnement aux ambiances thermiques, risques liés aux ambiances thermiques, risques de heurt, de cognement ...

## Par unité de travail :

Certaines entreprises choisissent d'intégrer l'approche sexuée dans les unités de travail pour définir les risques en distinguant ceux des femmes et des hommes de l'entreprise en veillant à la représentativité sexuée des postes de travail. Cette analyse sexuée conduira à des actions de prévention sexuée adaptée à toutes et tous. Par ailleurs, les risques liés aux violences sexistes et sexuels au travail sont à intégrer dans le document unique ce qui concourra à déployer des actions de prévention sur mesure.

## Rappel unité de travail Article R 4121-1 du code du Travail.

La circulaire n°6 DRT du 18 avril 202 précise que la notion d'unité de travail décrit donc des ensembles homogènes de situation d'expositions à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition, les unités de travail peuvent être ainsi définies et structurées : A titre d'exemple, certains dangers ou nuisances (bruit, vapeurs...) peuvent dépasser le périmètre « du poste de travail » et peuvent concerner d'autres salarié.es proches de celui-ci et dans ce cas, l'unité de travail pourrait être la totalité de l'atelier de production considéré et peut-être concerner des femmes. Pour l'évaluation des risques psychosociaux, l'entreprise peut aussi choisir un autre découpage des unités de travail que celui retenu pour les risques physiques, compte tenu de son organisation de travail. L'importance c'est que le découpage soit pertinent au regard de l'activité réelle de travail.



Le document unique n'est pas un outil statistique, il doit être régulièrement mis à jour notamment lorsque l'entreprise recrute des femmes dans des postes non mixtes. Il appartient à l'entreprise et au groupe pilote (qui sera nommé et dédié pour l'analyse des unités) de l'alimenter au fur et à mesure.

**Les documents sur lesquels s'appuyer pour élaborer le DUERP :** la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail, le suivi médical renforcé par le médecin du travail, les analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles (différenciées selon le sexe des salarié.es), le suivi médical renforcé par le médecin du travail, les dossiers de la CARSAT, les fiches de données de sécurité des produits utilisés sur le site (impact différencié selon le sexe), les fiches métiers de l'entreprise et les différents comptes rendus du CSE « Comité Social Economique » à partir de 11 salarié.es et + et, de la CSSCT « Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail » pour les + de 300 salarié.es).



Le rôle du CSE : La loi Santé au travail prévoit désormais que, dans le cadre du dialogue social, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand ils existent apportent « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise ». Le CSE doit être consulté sur le DUERP ainsi que sur les mises à jour du document.

## Pourquoi sexuer un document unique ?

Le DUERP s'inscrit dans une démarche globale portant sur la prévention sexuée et la limitation de l'exposition aux risques des 2 sexes ; Il s'inscrit également comme outil pour favoriser l'égalité dans les conditions de travail (1 des domaines parmi les 9 domaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Deux façons de mettre en place ce document :

- **Détection des risques** en amont en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes
- **Détection réactualisée en permanence** (modification de nouveaux équipements ou notamment lors de l'intégration du public féminin, par exemple)

Le document unique doit retranscrire les résultats de l'évaluation de tous et toutes. Il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.es. Il organise la traçabilité collective de ces expositions. Enfin, il doit déboucher sur la définition d'actions de prévention qui, selon l'effectif de l'entreprise formalisent un plan annuel de prévention consigné dans le DUERP.

## POINT DE VIGILANCE



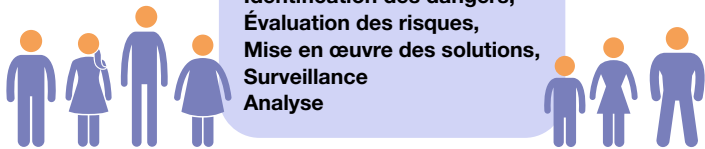
Lorsque l'entreprise envisage de mixer les équipes, elle devra anticiper les temps d'échanges et réorganiser le travail pour anticiper les adaptations et les mesures à prendre en compte pour faciliter leur inclusion : par exemple, le choix des équipements de protection individuelle (Adapter les EPI pour toutes les morphologies).

Les femmes sont en moyenne plus petites, ont une masse maigre, c'est-à-dire une masse musculaire plus faible, en particulier au niveau des membres supérieurs (-33 à -50 %, contre -20 à -25 % au niveau des membres inférieurs) et une masse grasse supérieure (+10 %). Cela a des conséquences directes sur le développement de la force et de la puissance musculaires, puisque la force mesurée au niveau du haut du corps chez la femme serait de l'ordre de 40 à 60 % de celle mesurée chez l'homme, alors qu'au niveau des membres inférieurs elle serait en moyenne chez la femme de 70 à 75 % de celle mesurée chez l'homme (Roberts et al., 2016).

## Rappel de la démarche d'évaluation des risques

Le DUERP peut évaluer les risques spécifiques de sexe en 5 étapes

Identification des dangers,  
Évaluation des risques,  
Mise en œuvre des solutions,  
Surveillance  
Analyse



Les étapes pour réaliser un DUERP :

### 1<sup>ère</sup> étape Préparer la démarche en amont :

• Désigner un groupe pilote en veillant à une représentativité des femmes et des hommes salarié.es de l'entreprise, et une représentativité de tous les CSP et classes d'âge. Il est recommandé que le groupe pilote soit composé d'une équipe pluridisciplinaire (des ergonomes, médecin du travail et des membres de la direction...)

**CONSEIL :** sensibiliser le groupe pilote aux biais de genre et à l'approche différenciée des impacts sur la santé.

• Prévoir un budget sexué (budget équitable pour les salariées et les salariés) pour faciliter le temps d'échange et le travail du groupe pilote

 **Un budget de prévention santé pour tous les salarié.es permettra de justifier les délais et les priorités**

### 2<sup>ème</sup> étape Définir le travail du groupe pilote

• Définir les unités de travail à analyser en prenant en compte les problèmes spécifiques des femmes et des hommes de l'entreprise  
• Utiliser des outils existants pour mieux appréhender les risques (les absences, AM, AT, le temps de trajet, l'autonomie peu ou pas)

Considérer et analyser les problèmes de telle sorte que le stress, le rythme, les horaires des femmes et des hommes, l'équilibre maison travail, les risques de santé génésique des femmes et des hommes soient pris en considération et non uniquement pour les femmes enceintes. Examiner le travail léger également de façon plus critique.



• Classer les risques en identifiant les situations dangereuses pour les femmes et les hommes en observant les tâches réellement réalisées et non supposées par les salarié.es.

• Lister les risques par unités de travail en rajoutant des items sexués.  
NB : un poste de travail peut être à lui seul considéré comme une unité de travail

### >> Les risques liés à la charge physique et outils :

L'entreprise X a intégré dans son effectif global des personnes reconnues RQTH et pour cela elle a adapté les postes de travail en ajustant les équipements. Le groupe pilote dont fait partie l'ergonome a permis d'analyser la situation réelle de travail par rapport au travail prescrit, et d'y apporter des actions correctrices et des adaptations des machines (la hauteur) et outils (le poids). Ces modifications ont servi à l'ensemble des salarié.es.

### >> Les risques liés aux équipements de travail

L'entreprise Y a, quant à elle, modifié l'espace de travail en aménageant les locaux autrement pour faciliter l'accès aux toilettes des femmes salarié.es. Initialement les toilettes étaient situées à l'extrémité de l'usine ce qui augmentait les risques d'accidents puisqu'elles étaient amenées à traverser toute l'usine, et notamment des espaces de travail exigus et moins lumineux.

### >> Les risques psychosociaux

L'entreprise Z a introduit des femmes dans les effectifs alors qu'elles y étaient quasiment absentes. Le groupe pilote s'est rendu compte de l'augmentation de violences verbales et des rapports de forces notamment entre les femmes et les hommes. Le groupe a intégré la prévention des agissements sexistes et sexuels dans le DUERP.



Depuis le 8 août 2016, la loi impose d'inscrire dans le DUERP, la prévention des agissements, harcèlement moral ou sexuel notamment dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales.

## 3<sup>ème</sup> étape Identifier et hiérarchiser les risques

### Identifier

- Analyser les outils et leur utilisation (la non-adaptation d'outils : l'exemple du transpalette ou des machines en général, conçues sous le prisme des normes masculines)
- Identifier les risques psycho-sociaux par sexe (sexuer les absences, les accidents de travail...)
- Etudier les postes de travail par sexe notamment l'autonomie sur les postes de travail, les interruptions, la confrontation aux agissements sexistes, la gestion du stress (cadence, rythme), les gestes et postures sont-ils identiques à tous les niveaux des postes de travail et pour tous et toutes.

### Hierarchiser

- Classer les risques selon l'activité de l'entreprise et les différencier selon le sexe
- Définir les risques et les cotations sexués propre à l'entreprise
- Intégrer les VSST à tous les niveaux des postes de travail
- Encourager les salarié.es à alimenter le document régulièrement pour l'ajuster en fonction des évolutions du travail

La loi Santé au travail prévoit désormais que, le CSE et la CSSCT contribue à l'analyse des risques, il est donc conseillé de sensibiliser le CSE à l'approche sexuée des conditions de travail ainsi que sur leurs impacts différenciés sur la santé des femmes et des hommes au travail

## 4<sup>ème</sup> étape Proposer des actions de préventions sexuées

- Mettre en place un programme sexué en précisant les risques retenus et les actions de prévention (choix d'équipements de protection individuelle adaptés à toutes les morphologies etc...)
- Nommer une personne pilote pour chaque action (femme et/ou homme)
- Définir des indicateurs de résultats différenciés en veillant à ce que les femmes et les hommes participent équitablement à la définition des indicateurs
- Budgétiser des actions sexuées (par exemple : des formations distinctives sur la sécurité et la santé au travail)

Dans les entreprises de 50 salarié.es et plus, le DUERP doit aboutir à un programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Pour les - de 50, le DUERP conduit à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salarié.es. Il doit aussi contenir la liste des actions et leurs mises à jour.

## 5<sup>ème</sup> étape Analyser les résultats

Pour que l'analyse soit égalitaire, il est recommandé d'évaluer le niveau de gravité des risques en évitant les préjugés genrés. Le niveau de gravité propre à chaque entreprise peut être identifié sous forme de chiffres, de codes couleurs ou de symboles.



Cofinancé par  
l'Union européenne

  
LIBERTÉ  
ÉGALITÉ  
FRATERNITÉ

  
CORIF