



n°  
**02**

septembre 2016

## Le Document Unique une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salarié-e-s

Depuis novembre 2001, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique (DU) les résultats de son évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». (Le cahier formation stagiaire n° 4 sur le CHSCT développe pages 86 à 90 l'essentiel des modalités de ce droit.)

La réglementation a été complétée à trois reprises :

- le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 oblige l'employeur à « tenir le DU à la disposition des travailleurs » (Article R. 4141-3-1) ;
- la loi du 4 août 2014 oblige l'employeur à tenir compte dans l'évaluation des risques de l'impact différencié aux risques en fonction du sexe (Article L. 4121-3 du code du travail) ;
- le décret n°2015 - 1885 du 30 décembre 2015 oblige l'employeur à annexer au DU des données relatives à la pénibilité (Article R 4121-1-1).

Pour le syndicalisme que nous voulons développer, le DU est un outil qui peut y contribuer à condition d'accorder aux travailleurs une place centrale. Dans les petites ou grandes entreprises, du secteur privé comme du public, assurer la sécurité et la santé au travail, est une question primordiale.



### Le DU : un document technique de plus ?

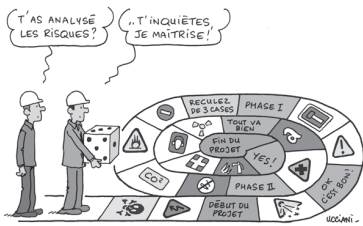
Dans beaucoup d'entreprises (quelle que soit leur taille), les employeurs confient sa rédaction à des professionnels. Des logiciels et des formulaires existent sur internet et dans le commerce qui « permettent de remplir des cases ». La conception de ce document est alors essentiellement « formelle », et ne contribue pas à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail.

Sans intervention dynamique des représentants du personnel, les directions exécutent (aux deux sens du terme) le DU par « obligation ». L'obligation légale à produire un document permettant une évaluation « systématique et exhaustive » et traitant de l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux est contraignante. Les directions seront bien souvent tentées de la remplir a minima afin de limiter au maximum les conséquences financières de la mise en place des mesures de prévention qui vont avec. On

connaît aussi le manque de préoccupation et de volonté des employeurs sur les questions de santé et de sécurité au travail. Au final, le document rédigé par un responsable des Ressources Humaines (voire un étudiant stagiaire) est très souvent éloigné des réalités vécues par les salarié-e-s et rédigé sans analyse concrète de leur activité, de leurs difficultés, de leurs préoccupations...

Un risque de même nature peut guetter les CHSCT. Alors qu'un des rôles des représentants du personnel est de veiller à la mise en œuvre des prescriptions législatives et réglementaires, la tentation est grande de céder à la facilité en se laissant enfermer dans des discussions « techniques » ou réglementaires sur le document proposé par l'employeur, sans faire de liens avec les problèmes rencontrés par les travailleurs dans les unités de travail.

## ... ou un outil pour l'action ?



Le rôle des représentants du personnel au CHSCT est d'enrichir le document unique présenté par le président du CHSCT, bien ou mal fait (mais le plus souvent incomplet), car il peut

constituer un moyen très important pour rendre mieux visible ce que vivent les salariés, leurs difficultés et contribuer à développer des démarches collectives. Notre exigence est de mettre en œuvre une évaluation des risques qui repose sur le travail concret et non pas sur la tâche telle qu'elle est imaginée et prescrite par l'employeur ou l'encadrement...

Pour pouvoir produire un Document Unique il faut partir de l'activité des salarié-es et porter une attention particulière au « travail réel », ce que les employeurs (et une très grande partie de la hiérarchie) sont incapables (ou ne veulent pas) faire aujourd'hui. Discuter collectivement de l'activité réelle du travail peut se révéler un puissant levier pour l'action.

## UN DOCUMENT POUR INTERVENIR : LA CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE (N° 6 DRT DU 18 AVRIL 2002)

« L'employeur peut assurer la qualité de l'évaluation des risques et développer une culture de la prévention dans son entreprise avec les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel), le médecin du travail, en qualité de conseiller de l'entreprise (salariés et employeur), les compétences internes à l'entreprise, d'ordre technique et organisationnel, lesquelles peuvent se trouver dans les services de sécurité, des méthodes, des ressources humaines...

Enfin, les travailleurs eux-mêmes apportent une contribution indispensable, sachant qu'ils disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre. »

Le cadre fixé permet donc une prise en charge très large... les « acteurs » de l'entreprise sont invités à produire leurs contributions, évaluations et hiérarchisations des exigences de transformation. C'est de la confrontation de ces points de vue que peuvent intervenir des évolutions.

## Quelques pistes pour l'action collective

Il faut d'abord recenser en section syndicale (avant la consultation du CHSCT), avec les adhérent-es et les autres représentant-es (DP, CE...), les raisons et éléments qui portent atteinte à la sécurité et la santé des salariés. On va définir à cette occasion ce que l'on voudrait ou ce que l'on veut questionner dans les conditions et l'organisation du travail, dans les méthodes ou procédés de travail.

Associer les adhérent-es est INDISPENSABLE si nous souhaitons favoriser l'émergence d'une réflexion collective. En outre, c'est choisir de ne pas laisser les membres du CHSCT dans un « face à face » technique avec le patron ou l'administration.

Nous devons également déterminer la façon de procéder afin de contraindre l'employeur à associer les salarié-es puisque ce sont eux et elles (dixit la circulaire) qui « disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle engendre ». **Rien d'intelligent ne peut être avancé si les salarié-e-s ne participent ou ne contribuent pas à la discussion sur la base de leur expérience du travail.** La place du personnel - y compris les travailleurs temporaires et ceux des entreprises extérieures présentes sur le site -, est un élément central du dispositif.

Les textes permettent, par exemple de constituer en amont de l'établissement du Document Unique, un groupe de travail (à adapter en fonction des réalités des entreprises) composé par :

- les personnes-ressources (animateur sécurité,...),

- les représentants des salariés
- les salariés dont l'expérience sera jugée utile
- le médecin du travail/le médecin de prévention
- les experts ou autres intervenants extérieurs.

Selon les entreprises et les administrations, ce groupe prévu par les textes peut être mis en place mais il appartient aux équipes syndicales de définir les meilleurs moyens d'interventions. C'est une possibilité et pour Solidaires, il ne s'agit pas, dans ce groupe de travail de rédiger le DU puisque c'est de la responsabilité du Chef d'Entreprise ou de service... mais cela peut être l'occasion de mettre en évidence des risques insuffisamment pris en compte voire pas du tout par l'employeur. En effet c'est lui qui décide des moyens et de l'organisation du travail et il est légalement responsable de ce qui se passe dans « son » entreprise ou dans ses services...

Ce qui sera en débat alors, ce sont les objectifs (par exemple: « évaluer tous les risques à partir du travail réel », la méthode (notamment pour l'expression des travailleurs » et les moyens (c'est le moment d'exiger des moyens nécessaires). Là où se met en place ce groupe, l'objectif syndical sera d'impliquer la hiérarchie et la Direction dans ce qui va être engagé à l'occasion du débat sur le DU.

## La prise en compte du travail réel

Il faut exiger que l'évaluation des risques repose sur le travail réel. L'activité concrète ce n'est pas la tâche prescrite mais l'activité réelle dans toutes ses dimensions : technique, organisationnelle et personnelle. Il faut prendre en compte tous ces domaines d'analyse qui interagissent.

Les risques liés aux facteurs psycho-sociaux (intensité, pression, sens du travail, mesures vexatoires ou discriminatoires, suppression des marges de manoeuvre, etc.) sont à inclure dans le DU.

Il en est de même des risques liés à la pénibilité à qu'il faut appréhender globalement pour mesurer leurs conséquences sur la santé des salarié-es. L'employeur doit pré-

senter en annexe du DU (article R4121-1-1) des informations relatives à la pénibilité retenue par le législateur (Article D4161-2).

Le DU, dès lors qu'il est en débat dans l'entreprise, dans l'administration est l'occasion de reprendre les événements importants : accidents du travail/accidents de service, « presque accidents », incidents répétés, ... avec les travailleurs et les travailleuses concerné-e-s. Il faut discuter des causes et comprendre comment l'organisation du travail génère des risques et de mauvaises conditions de travail, pour ensuite formuler des propositions d'action améliorant les conditions de travail.

## Analyser les situations réelles

### c'est faire émerger le travail dans les situations tendues, inhabituelles...

Par exemple, dans ce service d'accueil du public, la direction va considérer qu'il n'y a peu de risques puisqu'il faut simplement orienter ou renseigner... Mais dans la pratique, il faut par exemple régler les contentieux des clients et des usagers mécontents, tenir compte de l'insuffisance de moyens, des collègues absents pour maladie, formation, congés ou en rendez-vous, de l'outil informatique inadapté, etc. Évaluer les risques pour un produit toxique, ce n'est pas seulement prendre la fiche de l'INRS et imposer aux salariés des protections ou un protocole d'utilisation... Il faut travailler avec les salarié-e-s sur les difficultés auxquelles ils et elles sont confronté-e-s : les moyens qui manquent, les situations inhabituelles, les situations d'urgence qui impliquent des réactions différentes...

L'analyse des situations tendues doit être examinée dans le détail avec la participation active des salarié-e-s même

si, pour eux et elles, il est souvent difficile d'exprimer leurs difficultés surtout face à la hiérarchie. Si on ne veut pas en rester aux relations interpersonnelles, il faut repérer les conflits de logique et les impasses de l'organisation du travail dans lesquels sont pris les salariés. Il faut donc disposer de temps pour rencontrer, écouter, élaborer des positions avec les salarié-e-s.

Engager cette dynamique suppose évidemment que les représentants du personnel disposent de temps et de moyens. Or, dès qu'il y a analyse des risques graves, le CHSCT peut donner mission (hors crédit d'heures de base) à un de ses membres pour enquêter. Les moyens d'une activité propre existent et le débat sur l'évaluation des risques est l'occasion d'en développer l'usage.

## Avoir une approche genrée des risques professionnels



Comme le précise désormais l'article L 4123-1 : l'« *évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe* ».

Les équipes syndicales doivent se saisir de cette question pour analyser et comprendre :

- les effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes d'où l'intérêt de disposer notamment de données statistiques en santé au travail,
- les expositions différenciées des femmes et des hommes dans leurs situations de travail

Des analyses de terrain ont en effet montré que les femmes et les hommes n'occupent pas exactement les mêmes métiers ou postes de travail, qu'ils et elles n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution professionnelle (ce qui a des répercussions sur le type de poste occupé) et pas non plus les mêmes contraintes de temps de travail et hors travail.

Il faut intégrer la santé au travail dans les politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la précision suivante : l'égalité ne saurait être pensée comme une négation des différences (physiologiques ou physiques) qui sont bien réelles.

## Après l'analyse des risques, les mesures de prévention...

L'inventaire des risques identifiés **dans chaque unité de travail** doit aboutir à une information des travailleurs « *sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun.* » Cette information doit notamment porter sur : « *Les mesures de prévention des risques identifiés.* »

Il ne s'agit donc pas d'un document sans portée pratique mais au contraire d'une obligation pour l'employeur de mettre en œuvre « *les actions de prévention, ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* » (article L 4121- 3 du code du travail).

Le processus d'évaluation des risques professionnels étant au moins annuelle nos possibilités d'intervention sur les conditions de travail s'inscrivent donc dans la durée.

En cas d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle le juge ira rechercher le document unique pour vérifier si le risque était bien recensé et si les mesures de prévention étaient adaptées ou pas.

L'identification des risques avec les travailleurs doit donc

permettre d'imposer « **le meilleur niveau de protection** » et en définitive de débattre avec le management et les Directions de l'organisation du travail et tout ce que le personnel s'efforce de promouvoir ou de préserver...

### Précision importante

Les éléments contenus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels vont alimenter les deux rapports annuels que tout employeur public ou privé est obligé de soumettre au CHSCT pour avis : le bilan annuel et le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail qui devront détailler façon spécifique les mesures de prévention prises en matière de pénibilité (L 4612-16).

**Au bout du compte, pour les syndicalistes Solidaires le Document Unique est l'occasion de développer la capacité collective à penser le travail et à en discuter avec les salarié-e-s.**

## Cadres professionnels et juridiques

### LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- La directive européenne du 12 juin 1989
- La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels
- Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 sur la création du document unique
- La circulaire d'application n°2002/6 de la direction des relations du travail du 18 avril 2002
- Le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 sur l'information et la formation des travailleurs.

### LES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL

- L 4121-1 à 4121-5
- R 4121-1 à R4121-4

### LA CIRCULAIRE FONCTION PUBLIQUE DU 18 MAI 2010

## Outils déjà parus

### Outils n° 15

La pénibilité au travail

### Outils n° 16

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail

### Outils n° 17

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

### Outils n° 18

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

### Outils n° 19

Addictions : un risque professionnel Comment prendre en charge syndicalement les addictions au travail ?

### Sur notre site :

<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Conditions-de-travail->