

DOCUMENT UNIQUE d'évaluation des risques professionnels

L'objectif ministériel est de finaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) dans les administrations de Bercy, au plus tard le 31/12/2009. Pour autant, le document unique a vocation à évoluer et être enrichi au fil des événements qui influent sur les conditions de travail. Ainsi, un DU jugé « *insuffisant* » en 2009 pourra être corrigé et amélioré en 2010, 2011, etc....

Rappel législatif et finalité

La loi de 1998 sur les accidents du travail engage de plein droit la responsabilité de l'employeur. C'est également l'esprit d'une directive européenne adoptée en 1989, considérant que : « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ».

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2002, cette obligation générale de sécurité s'est transformée en obligation de résultat dont le manquement revêt le caractère de « *faute inexcusable* ». Après plusieurs lois et décrets, la situation est maintenant la suivante :

- L'employeur et les chefs de service, dans le cadre de leur délégation, transcrivent et mettent à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Ce « *document unique* » comporte un inventaire exhaustif des risques identifiés pour chaque poste de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
- La mise à jour est effectuée au moins chaque année mais également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail.
- Le « *document unique* » est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des instan-

ces qui en tiennent lieu (CHS ministériel, CHS locaux, CHS spéciaux), des délégués du personnel ainsi que du médecin du travail ou de prévention. Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, de l'inspecteur d'hygiène et de sécurité ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les textes précisent que les salariés doivent être associés à cette démarche d'évaluation. La rédaction du document n'est pas une fin en soi, son contenu doit inspirer la programmation du « *plan annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail* » en partant du travail réel et non du travail prescrit.

Pour notre fédération, ce sont les salariés en tant que « *spécialistes du travail* » qui sont au cœur du dispositif. Les représentants des personnels CGT devront porter l'exigence, dans les groupes et réunions de travail, d'un recensement poste par poste dans chaque unité de travail.

Dans notre périmètre, le calendrier de la mise en place du document unique est à « *géométrie variable* ». Si les travaux sont avancés dans certains établissements du secteur semi-public (par exemple à la Caisse des Dépôts et Consignations), le travail est à peine amorcé dans les administrations de Bercy. Des sanctions existent avec notamment

1 500 € d'amende en cas d'absence totale. Mais même quand il existe, le « *document unique* », risque de constituer une simple formalité administrative. Pour autant, l'employeur étant tenu à une obligation de résultat il ne peut se contenter de la seule évaluation. Il lui faut également mener des actions de prévention. Celles-ci doivent être consignées dans « *un plan annuel de prévention* ». La qualité de ce plan résulte d'une confrontation du point de vue des salariés avec celui de l'employeur. Le formalisme du document unique compte donc moins que son contenu issu du dialogue social. Les représentants des personnels ont donc un rôle tout particulier à jouer

Formation

Les formations de formateurs ont été mises en place fin 2008 et début 2009 au niveau ministériel. Elles doivent se décliner dans les territoires depuis ce début d'année. La CGT Finances a obtenu que tous les acteurs de la santé au travail bénéficient de cette formation et notamment les représentants des personnels en CHS locaux mais aussi en CTP locaux.

Avant tout groupe de travail, il est indispensable d'avoir reçu une formation permettant à chacun et chacune de s'approprier les enjeux du document unique en termes d'objectif et de méthode.

Objectifs

Il s'agit bien pour la CGT d'un outil de prévention voire de réparation au service des salariés. Cet outil doit permettre de recenser de la façon la plus exhaustive possible l'ensemble des risques inhérents à l'exercice de nos différentes missions. Ce document doit donc balayer l'ensemble des unités de travail (cf diaporama).

Prévention

Permettre l'élaboration et l'enrichissement du plan de prévention annuel (CHS) mais aussi mettre en phase la responsabilité de l'employeur avec nos exigences (CTP).

Réparation

Permettre par ce recensement de mettre en exergue des situations de souffrance au travail qui né-

cessitent une réparation immédiate (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...)

Méthode

1/ RECENSEMENT

Tous les agents doivent être interrogés sur leurs conditions de travail.

Ce recensement doit être fait de manière exhaustive et anonyme. Ainsi, aucun nom, prénom, grade, etc... ne devra être mentionné dans le document récapitulatif.

Chaque unité de travail peut être ainsi déclinée :
« agent 1 », « risques »;
« agent 2 », « risques »

Pour la CGT, l'agent est le « *spécialiste du travail* ». Qui mieux que lui peut parler du travail réel ? Aussi, nous vous invitons à refuser toute tentative directionnelle de globaliser les problématiques par thèmes sans consultation préalable de tous les agents.

Il est indispensable pour orienter la prévention, de cibler avec précision les lieux de travail. Un risque ne doit pas être globalisé par direction. Aujourd'hui, certains directeurs tentent, par exemple, de définir le risque de harcèlement de manière globale.

Pour que ce recensement ait une vraie légitimité, il est indispensable que tous les agents soient informés des enjeux du document unique. C'est pourquoi, nous devons exiger la tenue de réunions préalables des personnels. Ce sont les chefs de services qui doivent animer ces réunions. Notre organisation syndicale, peut bien sur tenir des heures d'informations (HMI/HTII) sur le sujet, partout où c'est possible.

Chaque agent devra avoir en sa possession les différentes fiches de risques (26) élaborées par la DPAEP, en concertation avec les organisations syndicales. Elle sont disponible sur notre site (www.finances.cgt.fr). Ces fiches peuvent être complétées de fiches locales (ex: Services Communs des Laboratoires - CCRF/Douane -).

2/ EVALUATION ET HIÉRARCHISATION DES RISQUES

La première évaluation et hiérarchisation des risques est de la responsabilité du « *chef de poste* ».

Généralement, il s'agit d'un cadre A ou A+.

Par méconnaissance de la réglementation (cf. classeur DPAEP) ou par négligence, certains chefs de services ont pu (ou pourront) demander aux personnels de faire cette première évaluation. Nous insistons sur cette dérive, qui déplacerait la responsabilité de l'employeur sur celle de l'agent. Comme indiqué, l'agent doit exprimer son ressenti et identifier les risques.

En aucun cas, il ne doit se substituer au chef de poste. Les représentant-e-s des personnels sont associé-e-s au groupe de travail (cf. diaporama) qui doit finaliser et mutualiser l'évaluation des risques.

Cette évaluation doit combiner :

- la gravité du risque (cf. diaporama)
- la fréquence d'exposition (cf. diaporama)

IMPORTANT

La fréquence d'exposition ne veut pas dire la fréquence d'accident.

Exemple :

Un agent « *d'accueil* » est potentiellement exposé tous les jours, fréquence 4, à la violence externe (celle du public - fiche 18 - voir en annexe), même si cet agent n'a jamais eu d'incidents sur son lieu de travail depuis des années.

Une seule exception :

Le risque routier, fiche 9. Seul ce risque peut être pondéré par la fréquence d'accidents réellement recensés.

Explication :

Un agent qui prend son véhicule dans le cadre de l'exercice de ces missions.

- gravité 4 : « mort possible »
- fréquence d'exposition 4 : si véhicule pris tous les jours
- indice de risque 4/4 : cotation A, risque intolérable, le véhicule ne peut plus être utilisé.

C'est pourquoi ce risque peut être pondéré par le nombre réel d'accidents survenu dans l'unité de travail.

Pour autant, notre vigilance en tant que représentant-e-s des personnels est bien de faire en sorte qu'il ne soit pas minoré.

3/ PRÉVENTION

Les dangers ayant été identifiés et les risques évalués, le document devra y répondre par des moyens de prévention déjà disponibles ou à mettre en place.

Moyens techniques :

- équipements,
- locaux,
- maîtrise de l'environnement (bruit, température, aération).

Moyens organisationnels :

- consignes de sécurité,
- organisation des secours,
- organisation du travail,
- intervention CHS, ACMO, Médecine de prévention, IHS...

Moyens humains :

- qualification des agents,
- formation des agents,
- information.

Ces moyens de prévention ne doivent pas occulter nos revendications en terme d'emplois et de pouvoir d'achat. Le document unique ne doit pas être « *une béquille* » visant à l'accompagnement des réformes.

4/ RÔLE DU CTP

Le CTP reçoit pour information le projet de document unique et du plan de prévention. Le CTP n'est pas décisionnel, seul le chef de service (directeur, TPG...) est pénalement responsable.

Mais cette instance paritaire a toute latitude pour initier des modifications.

Nos représentant-e-s CGT ont la possibilité d'intervenir sur la rédaction du document unique, notamment si aucun risque psycho social n'est consigné dans ce document (stress, harcèlement...). Un document unique sans risques psycho sociaux mentionnés devra être « *invalidé* » par nos militants (intervention possible y compris dans les groupes de travail).

Voir le journal de la fédération « *Plus forts ENSEMBLE* » n°5 - page 12. Il est disponible sur notre site dans la rubrique « *Notre presse* ».

5/ RÔLE DU CHS

Cette instance non paritaire n'émet qu'un avis. Mais, un avis défavorable (organisations syndicales) obère de fait l'avenir du document unique, renvoyant les directeurs à leur « *obligation de résultat* ».

6/ VALIDATION

Seuls les directeurs, TPG, chefs de services à compétence nationale, chefs d'unité départementale... ont compétence pour valider ce document unique (signature). Ils engagent ainsi leur responsabilité.

7/ MISE À JOUR

« Elle doit être réalisé, à minima, chaque année et à chaque modification ayant une incidence en terme d'hygiène et sécurité »

Pour notre fédération, il faut entendre « *modification* » au sens large. Il s'agit de prendre en compte tout événement susceptible d'entraîner une dégradation des conditions de travail : fusion, restructuration, relations sociales, modifications

des outils, des technique... Il devrait donc être exceptionnel de ne mettre à jour le DU qu'une seule fois par an !!

Cette première note fera l'objet de mises à jour régulières en concordance avec vos remarques et interrogations (déjà très nombreuses). Notre fédération, vous invite à investir les groupes de travail, les instances directionnelles, à réunir partout où c'est possible les syndiqués et les personnels. Personnels, que nous voulons au cœur du dispositif. Cette mise en commun de nos analyses et propositions servira à construire le rapport de force indispensable à l'aboutissement de nos revendications.

Références complémentaires

Site Internet de la fédération - rubrique «*Hygiène et Sécurité*»

<http://www.finances.cgt.fr>

Site Internet de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) :

<http://www.inrs.fr>

18 - RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)



C'est un risque d'atteintes physiques ou psychosomatiques liées à des exigences élevées combinées à un faible niveau d'initiatives et à une absence de participation à la finalité du travail.

► DANGERS

- ☐ Contact avec le public.
- ☐ Tâche complexe sous contrainte temporelle.
- ☐ Tâche continue de contrôle de conformité.
- ☐ Obligation de résultats sans allocation de moyens adéquats.
- ☐ Tâches monotones.
- ☐ Exigences de productivité non-définies.
- ☐ Quantité de travail inadaptee (+ ou -).
- ☐ Multiplicité excessive des tâches.

► FACTEURS

- ☐ Relations conflictuelles (internes ou avec le public), agressions verbales et/ou physiques.
- ☐ Activité cognitive contrainte et limitée en ressources.
- ☐ Gestion simultanée de tâches contradictoires.
- ☐ Suivi et gestion en temps réel de process de production complexe.
- ☐ Insuffisance ou excès de sollicitations.
- ☐ Harcèlement moral.

► DOMMAGES

- ☐ Surcharge mentale, stress.
- ☐ Dépression nerveuse.
- ☐ Psychopathologies.
- ☐ Atteintes corporelles (coups et blessures).
- ☐ Troubles psychosomatiques.

► MOYENS DE PREVENTION

Organisationnels

- ☐ Prévision et planification des tâches.
- ☐ Dialogue social.
- ☐ Développement des activités collaboratives.
- ☐ Assistance et soutien managérial.
- ☐ Définition de consignes à suivre en cas d'incidents.

Techniques

Collectifs

- ☐ Vidéosurveillance, porte et vitre renforcées.
- ☐ Enrichissement des tâches.

Individuels

- ☐ EPI (gilet pare-balle).

Humains

- ☐ Formations de l'encadrement et des agents.

Quelques pistes d'investigation...

Quels sont les modes d'interaction avec le public (téléphone, face à face) ?

Quelle est la fréquence des relations avec le public ?

Comment le travail est-il organisé et réparti entre les agents ?

[Retour à la Liste des Familles de Risques](#)