



# Evaluation des risques professionnels ...

## Donnons de l'oxygène à nos conditions de travail !

La constitution de l'OMS d'avril 1948 définit la santé et sa préservation comme un **droit fondamental**.

La santé c'est « **un état de complet bien être physique, mental et social** » définition du préambule de l'OMS

Aujourd'hui, ce droit est fortement marqué par l'évolution du droit communautaire (UE).

**La directive européenne** 89/391/CEE du 12 juin 1989, transposée en droit français, donne un niveau important de protection aux travailleurs du public et du privé :

☞ Elle a une portée générale, elle fixe un minimum de règles obligeant tout employeur à **protéger la santé des salariés**.

☞ Cette obligation porte sur tous les aspects liés au travail, une « **planification de la prévention** qui doit viser un ensemble cohérent intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail,

les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants de travail ».

☞ La jurisprudence de la Cour européenne stipule qu'il s'agit d'étendre ces concepts à **l'environnement de travail, à la sécurité**.

☞ Chaque employeur est obligé de prendre en compte tous les **risques physiques et psychosociaux** (stress, harcèlement..) pouvant survenir sur le lieu de travail.

☞ L'évaluation des risques est un outil décisif pour que se développent des politiques de prévention opérationnelles sur les lieux de travail, doit déboucher sur une **amélioration des conditions de travail**.

Avec une telle réglementation, comment concevoir alors l'explosion des TMS, les suicides, la persistance importante d'accidents du travail et de maladies professionnelles ??

## Quelques éléments de réponse...

☞ Une connaissance insuffisante de cette réglementation, par les salariés, par les syndicats, les CHS/CT. Et le droit, non utilisé, ne sert à rien et à personne.

☞ Le lien n'est pas fait avec les conditions de travail et partant de là, ce ne serait pas le rôle du syndicat de s'en préoccuper mais uniquement celui du CHS/CT.

☞ L'argument du travail spécifique qui permet souvent de déroger. Or, c'est le lieu de travail et les missions qui sont spécifiques, pas les travailleurs.

☞ L'évaluation est souvent menée de façon administrative, il en résulte des documents de type :

- *assurantiel*, c'est-à-dire une liste de dangers
- *technique* : qui évacue toute la question de l'organisation du travail
- *exonératoire* : avec des critères patronaux qui permettent l'individualisation et la culpabilisation du salarié (absentéisme, laxisme)

- *hiérarchisée* des risques pouvant amener à considérer que certains pourraient se révéler mineurs : calcul de la probabilité du dommage potentiel, mise en avant d'un seuil limite d'exposition...

☞ Les salariés ne sont pas entendus, sollicités alors que ce sont eux qui connaissent le travail et ses risques, ce qui, d'emblée, limite sérieusement la portée non seulement des résultats mais encore des suites à leur donner.

☞ L'évaluation peut être réalisée par un prestataire extérieur\* ce qui peut générer aussi l'absence de parole des salariés.

*\*Si choix de prestataire extérieur, éviter les « marchands de soupe », proposer les organismes publics comme l'INRS (Institut de recherche de la Sécurité sociale) la CRAM (Caisse régionale d'assurance maladie) l'ANACT, (Agence nationale d'amélioration des conditions de travail...)*

## Quelques éléments du droit ...

**Code du travail**, art L.4121-1 à 3, R.4121-1 et 2, depuis le 30 décembre 1991. Circulaire de la DRT n°6 du 18 avril 2001 (direction des relations du travail, ministère). L'employeur a une obligation de moyens et de résultat en matière de prévention des risques.

**Fonction publique** : décret 82-453 ; l'obligation de résultat en matière de sécurité et de protection de la santé des agents trouve sa transcription dans un document unique d'évaluation comportant un inventaire des risques identifiés et analysés dans chaque unité de travail, *décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001.*

## N'est-il pas temps de définir une stratégie syndicale ?

C'est d'autant plus urgent que le patronat, sur le plan européen, milite activement pour soulager de 25 % les charges administratives des entreprises et qu'au titre de ces charges, figure le document d'évaluation des risques professionnels !!!

C'est bien sur les conditions de travail que les salariés sont mis en concurrence. C'est sur les conditions de travail que se font les inégalités sociales en matière de santé.

***C'est donc au syndicat que revient la responsabilité de militer pour faire garantir un environnement de travail sain et sûr.*** Ce n'est pas forcément une démarche habituelle mais elle est essentielle car elle vise à transformer le contenu du travail, pour que le bien-être au travail vienne supplanter sa pénibilité, son mal vivre, ses dégâts. Prendre en compte toute cette réglementation, obliger tout employeur à satisfaire à ses obligations, est donc lourd d'enjeux.

### Gagner une réelle évaluation des risques professionnels

Avec un **Document Unique d'Evaluation des risques-DUER**- qui :

☞ Reprend toutes les réglementations du code du travail et du statut, fait l'inventaire des risques, leur classement avec le nombre de salariés exposés, avec une évaluation spécifique pour des activités spécifiques.

☞ Identifie les facteurs de risques, avec les approches propres à l'âge, au sexe, à la maîtrise de la langue des salariés, aux postes des femmes enceintes et des salariés handicapés, à la nature et fréquence des trajets professionnels, à **tous statuts**, y compris précaire, stagiaire, apprenti etc., aux moyens d'accès extérieurs au lieu de travail...

☞ Mentionne les maladies et accidents professionnels survenus par risques, leurs dates, lieux, gravité pour en déterminer les fréquences et les causes et éliminer leur récurrence.

☞ Tient compte de la nature et de la qualité du **dialogue social** : nombre de réunions, missions, expertises, enquêtes, contestations, temps alloué au Chs/ct, au CE, DP, donc à toutes les **marges de manœuvre et degrés de liberté** laissés aux salariés et à leurs représentants pour s'exprimer sur les conditions de travail et de réalisation de leur travail.

☞ Porte la date de chacune des évaluations, poste par poste ou risque par risque, pour pouvoir recenser incidents, accidents, indique si le salarié a été sollicité dans ce cadre, la date de déclaration du DUER constituant un premier repère.

☞ Permet enfin la création d'un **registre de suivi** des salariés quittant l'entreprise, (mutations et anciens salariés), le droit au **suivi post-professionnel** pour les agents du public.

## Construire une démarche syndicale

Pour Le CHS/CT, il n'y a pas de risques acceptables ou à accepter. Son rôle n'est pas d'entrer dans une procédure consensuelle mais de travailler à ce que le DUER soit le plus discuté et le plus utile aux intérêts des salariés.

Le DUER, c'est de la **responsabilité de l'employeur** avec une rédaction conforme à la réglementation. Ce n'est pas un document revendicatif élaboré par le syndicat.

Il permet au CHS/CT et au syndicat de **comprendre les stratégies** mises en œuvre par l'employeur pour minimiser la vision et la compréhension des risques, réduire les possibilités de faire le lien avec le travail, faire porter la responsabilité sur des subalternes ou sur les salariés.

☞ Le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé au moins chaque année et dès qu'il y a une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; et aussi lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le CHS/CT doit exiger la centralisation des informations relatives aux incidents, accidents, droits d'alerte et de retrait, pour éviter la banalisation, la répétition, donc l'aggravation des risques.

☞ Le CHS/CT doit prendre appui sur la **connaissance syndicale** de l'établissement, avoir connaissance de la gestion prévisionnelle des

effectifs, s'appuyer, auprès des inspections du travail, sur les documents préparatoires pour des contrôles plus pertinents, sur les PV qu'elles ont réalisés et qui doivent enrichir le DUER.

☞ Le CHS/CT doit identifier, négocier le mode opératoire de l'évaluation des risques, obtenir l'engagement de l'employeur à l'établissement d'un programme d'action de prévention comprenant l'évaluation des risques, sa discussion, son information, sa mise en œuvre, son bilan, son échéancier.

☞ L'action du CHS/CT est déterminante pour **imposer l'exhaustivité** de l'évaluation, celle-ci étant indissociable de la qualité de l'action du syndicat/section dans ses rapports avec les salariés, donc au **rapport de forces** qui peut être construit. Le CHS/CT ne donne jamais d'avis favorable sur le DUER.

**La consultation des salariés est déterminante. Encore une fois, ce sont eux qui ont l'expérience du travail réel. Le syndicat, avec les camarades du CHS/CT, doit réfléchir aux modalités de leur participation, y compris ouvrir le débat avec eux, tant sur les enjeux que les modalités, résultats, conséquences, suites.....**