

# Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...

Fiche n° 2  
Avril 2009

**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 en pages 75 à 79 l'essentiel des modalités de ce droit.**

**La réglementation est complétée par le décret (n°2008-1347) du 17 décembre 2008 qui oblige désormais l'employeur à « tenir le DU à la disposition des travailleurs ». Pour « Solidaires » 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, la santé au travail, est primordial.**

## Le D.U. 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 (au deux sens du terme) le D.U. par « obligation ». L'obligation légale à produire un document permettant une évaluation « **systématique et exhaustive** » et traitant de l'ensemble des risques, (y compris risques psychosociaux) est contraignante. Les directions seront bien souvent tentées de le remplir à 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. Au final, le document rédigé par un responsable des Ressources Humaines (voire un étudiant stagiaire) est très souvent éloigné des réalités vécues par les salariés 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 salariés 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 adhérents et les autres représentants (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 adhérents 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 salariés puisque ce sont eux (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 salariés 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
- les experts ou autres intervenants extérieurs.

Selon les entreprises, 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 D.U. puisque c'est de la responsabilité du Chef d'Entreprise... 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...

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 concret.** 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 manœuvre, etc.) sont à inclure dans le Document.

Le D.U, dès lors qu'il est en débat dans l'Entreprise est l'occasion de reprendre les événements importants : accidents du travail, « presque accidents », incidents répétés etc... Avec les travailleurs concernés il faut discuter des causes et comprendre comment l'organisation du travail génère des risques et de mauvaises 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 salariés sur les difficultés auxquelles ils sont confrontés : 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 salariés même si, pour eux, 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 salariés.

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.

### 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).

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...

**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 salariés.**



Évaluation des risques professionnels

Source des illustrations : INRS

#### Liens utiles

<http://www.solidaires.org/rubrique338.html>

<http://www.sante-et-travail.fr/>

### Dans les fonctions publiques aussi : l'exemple d'une prise en charge syndicale aux finances...

Le document unique se met progressivement en place au ministère des finances. Pour en faire un véritable outil d'évaluation des risques professionnels Solidaires Finances vient d'assurer une campagne de formation de ses militants tant en comité technique paritaire (CTP) qu'en comité d'hygiène et de sécurité (CHS). L'accent a été mis sur l'importance de cet outil et sur la nécessité pour les militant-e-s d'être très présents lors de son élaboration puis lors de son actualisation.

L'objectif est de faire du document unique un point d'appui pour parler du travail, débattre de son organisation et de son impact sur la santé des personnels. C'est également une opportunité à saisir pour donner la parole aux agents sur leurs conditions de travail, et ainsi reconstruire du lien entre salariés, recréer du collectif...

L'objectif est bien de passer du stade de la dénonciation à l'action en faisant du document unique un outil dynamique pour transformer le travail.