

# Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions 

30<sup>ème</sup> focus

## “Le document unique d'évaluation des risques” et la prévention en entreprise aujourd'hui

Le Document Unique d'Évaluation des Risques est un objet un peu mystérieux auquel on associe des réunions de service, occasions parfois de débats riches et ouverts sur les conditions de travail, sur « ce qui va et ce qui ne va pas », sur les risques professionnels.

Mais la finalité, les enjeux, la pratique de cet outil demeurent encore fortement méconnus.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques est une méthode de prévention instaurée à l'initiative de la Sécurité Sociale qui s'est intéressée dès sa création en 1945 au monde professionnel et a toujours essayé de faire diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette action de la Sécurité Sociale envers le monde du travail est déclinée région par région (Carsat ou Cram). Ainsi, en parallèlement à

l'inspection du travail, chaque entreprise est l'objet d'un suivi d'un contrôleur prévention de la Sécurité Sociale qui donne son point de vue sur la façon de faire et a un regard « d'assureur » (telle entreprise remplit-elle sa mission ou au contraire génère-t-elle des coûts indus en matière de santé ?).

Depuis les années 2000 (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001), la méthode de prévention autour du « Document Unique » complète un mode de prévention basé sur le contrôle d'interdits, de normes, de consignes stricts concernant des pratiques dangereuses... bref des prescriptions administratives. La Sécurité Sociale demande à ce que la prévention soit organisée directement par l'entreprise en association avec les salariés et leurs représentants.

## Le document unique

Le principe est de construire un cercle vertueux sur une ou plusieurs années en partant d'une évaluation des risques professionnels et en corrigeant au fur et à mesure par des actions planifiées, permettant ainsi une amélioration de la sécurité et des conditions de travail.

L'employeur a une obligation de résultat. Il peut être théoriquement condamné s'il n'agit pas ou s'il laisse les situations se dégrader. Il doit mettre en place des indicateurs objectifs permettant à tous d'avoir une vision des progrès enregistrés (absentéisme, nombre d'accidents de travail, etc.).

La prévention concerne tout le monde, tous les domaines et en respectant les particularités de chacun. Elle doit être proche du terrain en tenant compte d'abord du travail réel ("comment je travaille pour accomplir les tâches qui me sont confiées" - la pratique) puis du travail prescrit (« comment je suis supposé travailler » - la théorie).

### Et les risques psychosociaux ?

Les risques psychosociaux (ou RPS) sont aussi des risques professionnels (voir lettre hebdomadaire N° 23 du 9 octobre 2015). Il est donc possible lors des réunions Document Unique de faire noter l'ambiance au travail de chaque service. Il convient de rester méthodique et objectif en évitant de personnaliser les dysfonctionnements ou de chercher un bouc émissaire.

Elle s'inscrit dans un cadre cohérent de dialogue social, doit se faire de façon transparente, et intégrer tous les aspects du travail. Elle doit être pluridisciplinaire (salariés, médecins du travail, ergonomes, autres experts si besoin, élus CHSCT...) et compatible avec les grandes politiques de l'entreprise.

Enfin la prévention demande du temps.

## L'évaluation des risques

L'évaluation des risques se fait normalement chaque année et de plus à chaque fois qu'un projet important va être mis en œuvre (souvent un projet faisant l'objet d'une information/consultation des Instances Représentatives du Personnel comme le CHSCT et le CE). C'est le cas, par exemple, d'un déménagement ou l'arrivée d'un nouvel outil.

### Focus sur les administratifs

Les secteurs administratifs sont parfois les oubliés de la prévention. Ils sont souvent uniformisés et considérés dans les Documents Uniques comme ayant des risques de même nature. Outre les problèmes de travail sur écran, les secteurs administratifs peuvent être soumis à de très forts risques psychosociaux selon la charge de travail, les outils informatiques, la taille des bureaux ou des open-space, les rapports dans le service qui sont à chaque fois spécifiques.

Cette évaluation est chiffrée, suite à la discussion des salariés présents à la réunion Document Unique.

À chaque risque identifié correspond 2 critères principaux : la gravité (de 1 à 5 - risque bénin à risque mortel) et la fréquence (de 1 à 5 - risque rare à risque quasi permanent). D'autres facteurs pondèrent ces 2 critères qu'on multiplie ensemble afin d'obtenir un niveau de risque. Plus le risque est important et plus il y a nécessité à agir.

### Face à un risque majeur : Le Danger Grave et Imminent

Dans le champ de la prévention, en parallèle au document Unique, il existe un droit d'alerte intitulé « Danger Grave et Imminent » concernant un risque particulièrement important nécessitant une action immédiate. Cette procédure est déclenchée par des élus CHSCT quand, par exemple, des salariés estiment faire valoir leur droit de retrait (voir lettre hebdomadaire N° 5 du 26 mars 2015). Les élus CHSCT ainsi saisis inscrivent leurs observations sur un registre spécifique. L'employeur doit prendre au plus vite des mesures afin de revenir à une situation normale. Généralement une séance de CHSCT est convoquée dans les jours qui suivent et l'inspection du travail est saisie.

## Le document unique

### Des plans d'actions...

Le document unique est donc une photographie des risques potentiels courus par les salariés. Les salariés dans chaque service doivent s'en approprier le contenu. Ainsi, il n'est pas inutile de rappeler à sa hiérarchie (ou par des questions DP, CHSCT, ou autres...) la référence et le chiffrage de la situation vécue par soi-même et ses collègues.

Mais la méthode de prévention n'est pas qu'un arrêt sur image. Le processus ne peut et ne doit pas s'arrêter là.

La direction établit chaque année un Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) qui correspond à ses choix (mus souvent par des considérations économiques) qu'elle présente en CHSCT et dont elle doit tirer un bilan, lui aussi présenté en CHSCT. L'obligation de résultat est à rappeler tout au long de ces étapes...

Afin d'avoir une vision complète de ce qui est fait et de comment cela est fait, il est sain d'avoir un bon angle et de se référer à des principes. Le Code du travail demande que l'on suive 9 principes généraux de prévention qui sont classés par ordre d'importance. Le chef d'établissement doit :

- 1/ éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger
- 2/ évaluer les risques afin de prioriser les actions de

prévention à mener

3/ combattre le risque à sa source

4/ adapter le travail à l'homme en tenant compte des différences individuelles (c'est le principe d'ergonomie – souvent appliqué à l'envers : ce n'est pas l'homme qui doit s'adapter à la machine)

5/ tenir compte de l'évolution technique

6/ remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins

7/ planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement

8/ donner la priorité aux équipements de protection collective (par exemple des barrières) aux équipements de protection individuelle (E.P.I. comme des casques ou des gants, ...)

9/ donner les instructions appropriées aux salariés, former et informer les salariés.

On voit ainsi par exemple qu'une consigne relève de ce dernier principe et peut être considérée comme un outil de prévention moyennement performant.

En bref, la démarche préventive demande de la réflexion, de la méthode, du temps, du dialogue, du respect de la réglementation, mais aussi... du bon sens.

### La situation à France télévisions

Il existe beaucoup de contrastes entre les métiers, les sites que l'on soit en outre-mer, en région, ou au siège. Mais il y a aussi des constantes et des manques nombreux qu'on retrouve par ci, par là.

La Document Unique est mis en place sous la responsabilité de la DSQVT (Direction de la Santé et la Qualité de Vie au Travail) qui a formé des APS (Animateur Prévention Sécurité) en charge de la mise à jour du Document Unique. Petit problème, les APS ne sont que peu détachés pour cette mission. Certains ont du temps, d'autres moins. Autre caractéristique, les APS sont parfois des cadres opérationnels qui ne cherchent pas tous à jouer le jeu. « Cela ne concerne pas le document unique » entend-on parfois !

Enfin, les politiques globales mises en œuvre par les directions successives, par exemple le temps de travail avec le forfait-jours ou d'autres organisations du travail, ont des conséquences importantes pour les salariés dans leur service. Autre exemple, dans la composition des équipes de reportage (la présence d'un preneur de son a un impact sur la charge de travail).

Souvent à France télévisions, il est mis en place des correctifs mais sans s'attaquer à la racine du mal. On parle alors de prévention tertiaire (qui essaye de réparer ce qui ne va pas) plutôt que de prévention primaire (qui empêche le problème de survenir).

