



HAUTE-GARONNE



DOCUMENT UNIQUE DE RECENSEMENT ET DE PREVENTION DES
RISQUES PROFESSIONNELS :

**SIMPLE FORMALITE ADMINISTRATIVE OU ... VERITABLE
DYNAMIQUE D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU
TRAVAIL ?**

DOCUMENT UNIQUE : DE QUOI S' AGIT-IL ?

La loi de 1998 sur les accidents de travail engage de plein droit la responsabilité de l'employeur qui est " obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail "

Dans un arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2002, cette " obligation de sécurité " s'est transformée en " obligation de résultat dont le manquement revêt le caractère de faute inexcusable ".

Dés lors, l'employeur et les chefs de service doivent transcrire et mettre à jour dans un "DOCUMENT UNIQUE " le recensement et l'évaluation des risques professionnels. Ce document doit également faire état de moyens de prévention déjà disponibles ou à mettre en place afin d'éliminer ces risques : le plan annuel de prévention.

Le document unique ne se substitue pas aux registres hygiène et sécurité

LA METHODE

En Haute-Garonne, les chefs de services organisent les premières réunions d'informations sur le sujet. Ces réunions ont pour objet d'impliquer l'ensemble du personnel au recensement des risques avant l'élaboration du document unique (D.U.) d'ici la fin du 1 ° semestre 2009.

- Le D.U. devra comporter l'inventaire exhaustif des risques identifiés pour chaque poste de travail. Pour ce faire, tous des agents, en tant que " spécialistes du travail ", doivent être interrogés de manière anonyme sur leurs conditions de travail : ils sont au cœur de ce dispositif et doivent donc être les acteurs principaux de cette démarche.
- Une mise à jour sera effectuée chaque année en fonction de l'évolution des structures et de l'organisation du travail et, plus largement, par la prise en compte de tout évènement susceptible d'entraîner une détérioration des conditions de travail.
- Le D.U. devra être tenu à disposition de l'ensemble des intervenants en matière d'hygiène et sécurité (IHS, membres du CHS, délégués du personnel, médecin de prévention ...)

LA FINALITE

Pour la CGT, l'implication et l'intervention des agents est la condition nécessaire à l'efficacité de la démarche car ce sont les mieux placés pour parler des conditions de travail. Par ailleurs et de manière à mieux appréhender les différents risques, un guide pratique de recensement est à leur disposition auprès des chefs de service et peut être consulté sur le site Internet de la fédération des finances CGT- rubrique "hygiène et sécurité".

S'agissant des risques physiques et matériels, les difficultés à les évaluer et à les prévenir collectivement seront (peut-être) moins importantes que les risques psychosociaux qui recouvre le stress, le mal-être, la souffrance au travail et le harcèlement notamment, qui portent atteinte à l'intégrité physique et mentale des agents.

Ces risques ne sont pas liés à des dangers facilement identifiables comme le bruit par exemple d'où les difficultés (prévisibles) d'amener à une prise de conscience de ces réalités auprès de la Direction qui risque d'en nier ouvertement l'existence ou d'en minimiser l'impact faisant reposer ces risques sur une "fragilité supposée" de l'agent ou à des facteurs relevant de la "vie privée" de celui-ci...

Difficultés d'autant plus grandes que ces risques sont, pour la grande majorité d'entre eux, liés au mode d'organisation du travail, à la concentration des services et des agents dans un espace de plus en plus réduit, au rythme de travail étroitement liés à la satisfaction des indicateurs, à la quasi absence de dialogue professionnel, à l'insuffisance des moyens en personnels, au manque de reconnaissance,...

- Enfin, l'employeur ayant une obligation de résultats, ceux-ci ne pourront être obtenus qu'à la condition que ...les moyens financiers correspondants soient mis en œuvre.
- Les actions de préventions devant être financées, pour la majeure partie, par les dotations de fonctionnement des Directions, il y a fort à craindre que des choix drastiques soient faits.
- Si les dotations ne sont pas abondées ou si un budget spécifique n'est pas alloué pour le financement des actions de préventions, beaucoup d'énergie sera dépensée pour pas grand-chose...et cette démarche ne restera qu'une simple formalité administrative !

Enfin, pour la CGT, le D.U. ne saurait être une fin en soi mais plutôt un moyen pour débattre des conditions et de l'organisation du travail.

Dans un contexte de vaste réformes administratives mal vécues et dans lesquelles les personnels ne voient qu'une lente dégradation des conditions de travail liée à une absence totale de reconnaissance professionnelle, cette démarche ne saurait être dissociée d'une réflexion beaucoup plus vaste sur la qualité de vie au travail dans laquelle les aspects immobiliers, relationnels et organisationnels notamment seraient pris en considération afin de déterminer, pourquoi pas, un "indicateur des conditions de vie au travail".

Enfin, n'hésitez pas à contacter les élus du SNADGI-CGT au CHS-DI de la Haute-Garonne : Stéphane BOY (HDI du MIRAIL) et Marie Claude LACROIX (HDF BALMA) ainsi que les représentants du SNADG-CGT présents sur tous les sites, pour toutes précisions complémentaires.