



## *Dépêche 35/03*

### **CHSM : groupe de travail sur le « document unique » d'évaluation des risques**

La DPMA a réuni un groupe de travail du CHSM le 2 avril afin de présenter le prototype d'un projet informatique qui pourrait servir de support au « document unique » (voir dépêches 6/03 et 31/03).

Cet outil informatique a été conçu par l'IHS de la région Midi-Pyrénées et développé par le Secrétaire animateur qui a en charge les Hautes-Pyrénées et le Gers. Il se présente sous la forme de fiches de sites informatisées qui sont destinées à aider les CHS dans l'élaboration de leur programme de prévention.

Ce prototype doit encore être affiné mais il est d'ores et déjà possible d'en mesurer tout l'intérêt. Lorsqu'il sera achevé, un test sera réalisé dans deux départements.

Cependant, pour la CFDT, et malgré toutes ses qualités, cet outil ne peut servir à lui seul de support au « document unique ».

Depuis la loi du 31 décembre 1991, les principes de prévention sont fixés par le Code du travail. Depuis le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un « document unique », les résultats de l'évaluation des risques.

Mais, cette évaluation sera peu efficace pour la prévention si elle est uniquement abordée en termes d'obligations réglementaires.

Comme la circulaire du 18 avril 2002 le précise, l'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données, mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.

Sa finalité n'est donc nullement de justifier l'existence d'un risque, quel qu'il soit, mais, bien au contraire, de mettre en œuvre des mesures effectives visant à l'élimination des risques, notamment dans le cadre d'un programme de prévention.

On ne peut d'ailleurs borner l'identification des risques aux seuls risques physiques, mais selon les principes de prévention, eux-mêmes émis par la loi, il faut prendre en compte globalement le travail et l'adapter à l'homme pour la prévention des risques professionnels.

C'est en ce dernier domaine notamment, que la fiche de site informatisée présentée lors de cette réunion ne peut constituer à elle seule le « document unique ».

Pour la CFDT, il ne peut y avoir de réelle analyse des risques sans analyse de l'activité de travail.

Connaître un risque, c'est non seulement caractériser la nature des dangers présents, la population potentiellement exposée, mais c'est aussi analyser les processus concrets de réalisation du travail et les conditions de son organisation qui peuvent mettre en contact cette population avec les sources de dangers.

Pour appréhender la complexité des situations réelles, il faut développer une pratique d'analyse, centrée sur « le point de vue du travail ». Cette notion ne signifie pas seulement qu'il est indispensable de recueillir les opinions des agents sur leur propre travail, mais que la compréhension du fonctionnement des organisations passe nécessairement par une analyse de l'activité de travail réel.

Le concept d'activité est né du constat d'un écart, toujours irréductible, entre la façon dont on a pensé que le travail devait se réaliser et le travail tel qu'il est réellement réalisé. Les salariés comme les systèmes techniques n'ont pas la stabilité que postule l'organisation prescrite. Les dysfonctionnements, les pannes, les aléas viennent perturber le déroulement prévu du travail, et les variations quantitatives et qualitatives de la production ne s'accompagnent pas toutes de moyens spécifiques pour y faire face. De ce point de vue, le travail humain est aussi et surtout « compétence et expérience ». Il est le reflet et la construction d'une histoire : celle d'un sujet actif qui arbitre entre « ce qu'on lui demande » et « ce que ça lui demande ».

Depuis longtemps, le rôle des opérateurs pour la fiabilité des systèmes de travail a été souligné, de même que l'existence de « manière de faire » pour faire face à des dangers.

C'est pourquoi l'analyse des risques, dont la demande réglementaire est aujourd'hui renforcée, ne peut être indépendante de l'analyse de l'activité de travail.

Dans les politiques de prévention, la prise en compte de l'activité réelle de travail est encore trop souvent absente. Les jugements a priori constituent souvent un véritable barrage à la compréhension de ce qui détermine les risques. Les politiques de prévention reposent encore trop souvent sur des consignes de sécurité à respecter ; la transgression de ces règles étant alors interprétée en termes de comportement individuel inadapté.

Pour élaborer un programme de prévention efficace, il est nécessaire de construire des connaissances sur le risque qui ne se limitent pas aux seuls aspects purement scientifiques, statistiques ou juridiques.

Dans cette perspective, prévenir, nécessite l'association de plusieurs registres de connaissances : des connaissances issues de disciplines (toxicologie, physiologie, psychologie, ergonomie, médecine...) qui permettent de caractériser le ou les dangers et des connaissances élaborées à partir d'une analyse des organisations et des situations réelles de travail dans lesquelles s'exercent les dangers.

C'est à partir de l'association de ces connaissances que doivent s'enchaîner les trois phases classiques d'une démarche de prévention : identification, évaluation et gestion du risque. Si ces phases sont complémentaires, elles n'en sont pas moins distinctes car relevant de logiques différentes. Alors que l'identification et l'évaluation doivent reposer sur ces connaissances pour jouer leur fonction d'alerte, la gestion des risques repose également sur des connaissances associées pour la construction d'actions de changement, qui nécessite la recherche de compromis.

Ce n'est que dans le cadre de coopérations entre différents intervenants, par l'action pluridisciplinaire donc, mais aussi en collaboration avec les organisations syndicales, qu'une réflexion pourra être efficacement menée en vue de l'élaboration d'un cadre méthodologique national favorisant des politiques de prévention des risques professionnels qui prennent en compte la situation de travail, afin de limiter, à défaut sans doute d'éliminer, les atteintes à la santé physique et psychologique des personnels.

C'est pourquoi, dès après la réunion de ce groupe de travail, la CFDT a écrit à la Sous-directrice chargée des politiques sociales et des conditions de travail afin que le calendrier envisagé par la DPMA soit accéléré et que la prévention des risques soit réellement prise en compte au MINEFI :

Paris le 2 avril 2003

Madame la Directrice,

*Pour la CFDT, le groupe de travail du CHSM de ce matin laisse un goût d'inachevé voire de frustration.*

*En effet, comme nous l'avons dit en séance, pour la CFDT, le but « unique » des différents rapports produits par la sous-direction et par les acteurs de l'hygiène et de la sécurité est bien de concourir à la mise en œuvre de mesures visant à l'élimination des risques, notamment dans le cadre d'un programme de prévention. Ces rapports ne se suffisent pas à eux-mêmes.*

*Or, malgré le décret du 5 novembre 2001, malgré sa circulaire d'application du 18 avril 2002 et malgré l'obligation faite à tout employeur d'établir un « document unique » contenue dans ces deux textes, je pourrai même ajouter malgré les demandes réitérées de la CFDT mais elles sont de peu de poids comparées à la force légale des deux textes précités, malgré tout cela, aucun délai raisonnable n'a été fixé pour qu'un tel document soit élaboré dans les services de notre ministère. De ce fait, rien n'a donc été décidé pour que les CHS établissent des programmes de prévention autrement qu'en compilant les différentes actions votées dans un document abusivement intitulé « programme de prévention ».*

*La prochaine rencontre sur ce thème est programmée au second semestre, la finalisation du logiciel qui pourrait aider à l'élaboration du « document unique » n'est pas envisagée avant au plus tôt la fin de l'année (on peut raisonnablement craindre qu'il n'en soit rien avant la mi 2004, si ce n'est début 2005).*

*Ces délais ne sont pas acceptables. C'est dès aujourd'hui qu'il faut mettre en place une vraie politique de prévention des risques professionnels. C'est dès aujourd'hui que le MINEFI doit mettre en place le « document unique » prévu par la réglementation.*

*La CFDT vous demande solennellement d'officialiser dès le CHSM du 26 juin la mise en application au sein du MINEFI des textes réglementaires cités plus haut et donc l'élaboration d'un « document unique » par site dès 2003 afin qu'ils servent de base principale sinon « unique » à la répartition des crédits 2004 qui s'appuierait sur de vrais programmes de prévention.*

*La CFDT est consciente de la charge de travail nécessaire à la satisfaction de cette demande. Mais, si nous voulons pouvoir encore parler collectivement d'une « politique » hygiène et sécurité au MINEFI, il faut arrêter les saupoudrages et les actions désordonnées menées actuellement. Certaines n'ayant d'ailleurs qu'un rapport lointain avec l'hygiène et la sécurité. Il appartient au CHSM de jouer un rôle de référent. La CFDT continuera à œuvrer pour qu'il en soit ainsi.*

*Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'assurance de ma considération distinguée.*

Le Secrétaire Fédéral

Philippe LE CORRE

Paris, le 3 avril 2003