

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL : évaluer les risques et programmer des actions de prévention, bientôt une réalité ?

Si le principe de l'évaluation des risques professionnels a été posé par la loi du 31 décembre 1991 (transposition de la directive européenne du 12 juin 1989), il a fallu attendre le décret du 5 novembre 2001 pour imposer à tout employeur de transcrire et mettre à jour dans un «document unique» les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

L'évaluation des risques professionnels est désormais une obligation réglementaire et il faut s'en féliciter compte tenu des évolutions intervenues dans l'organisation du travail, comme l'augmentation des rythmes de travail, de la pression psychologique, du stress.

Dans notre secteur, après avoir été expérimenté dans trois CHSDI (Gironde, Seine Maritime et Saône et Loire), le document unique d'évaluation des risques professionnels va très prochainement entrer dans sa phase concrète d'application pour l'ensemble des directions du ministère. L'élaboration du document unique est certes de la responsabilité du chef de service (TPG, DSF...), mais la démarche d'évaluation sera conduite dans chaque direction locale par un groupe de travail associant chefs de service, représentants du personnel, agents....

Les représentants des directions qui reçoivent actuellement une formation, formeront à leur tour les membres du groupe de travail et les chefs de services de leur direction. Un guide pratique a par ailleurs été réalisé.

L'intervention des agents, une impérieuse nécessité !

Lorsqu'il s'agira de rédiger le document unique d'un site, d'une unité de travail, les agents devront y être associés car ce sont les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail. Le document devra contenir les résultats de l'évaluation exhaustive des risques identifiés (physiques, chimiques, organisationnels, psychosociaux ...) et déboucher sur des mesures de prévention (de nature à réduire voire supprimer le risque) qui formeront au final un programme de prévention. L'intérêt de la démarche de prévention est d'accroître le niveau de sécurité et de protection de la santé (santé physique et santé mentale)

des personnels et ainsi améliorer leurs conditions de travail. S'agissant des risques physiques, plus évidents à saisir, nous rencontrerons moins de difficultés (mais ce n'est pas certain) à exiger des mesures de prévention collectives au lieu et place de protections individuelles.

Mais il en ira tout autrement quand nous aborderons les risques liés à l'organisation du travail ainsi que les risques psychosociaux. La notion de risques doit s'entendre comme la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel.

Bien appréhender les risques psychosociaux

La dénomination de risques psychosociaux recouvre des phénomènes de nature et d'origine différente comme le stress, le mal être, la souffrance, la violence interne et externe au travail (dont le harcèlement) qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés. La particularité des risques psychosociaux est qu'ils ne sont pas liés à des dangers facilement repérables ou identifiables, comme le bruit par exemple, et qu'il est difficile d'objectiver l'exposition à ces dangers et donc le risque qui en découle. La principale difficulté sera bien d'amener une prise de conscience de ces réalités tant chez les agents qui peuvent les taire que dans les direc-

tions qui risquent d'en nier l'existence, le problème étant rejeté sur une supposée fragilité des individus ou des causes extérieures. Il paraît évident que nous devons avoir à notre disposition des outils pour nous permettre de repérer, d'identifier les situations de travail à risque du fait de l'accumulation des contraintes (multiplication des indicateurs, réformes, nouvelles pratiques managériales, accroissement des polycompétences, intensification du travail, perte des repères collectifs de travail, ...) et de prendre les mesures qui s'imposent pour réduire voire supprimer les facteurs de risques.

Pour notre organisation, le document unique ne saurait être, ni une formalité administrative, ni une fin en soi, mais au contraire une porte d'entrée pour permettre aux agents et à leurs représentants de débattre du contenu et de l'organisation du travail. Il doit servir de point d'appui à une dynamique de transformation et d'amélioration des conditions de travail.