

Une priorité : actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels pour débattre du travail

Les années 2009 et 2010 auront été les années de mise en place du document unique dans les directions du ministère. Il va sans dire que sa mise en œuvre a connu des démarrages difficiles, des ratages évidents (pas de groupe de travail constitué, pas de formation, pas d'association des agents...) mais il faut toutefois reconnaître que dans certaines directions, le document unique a été élaboré dans de bonnes conditions et a été soumis pour avis au CHS.

Des décalages très importants entre directions voire entre services d'une même direction existent.

Selon l'enquête de la DGFIP, 79% de l'ensemble des services ont présenté le document unique et leur programme de prévention aux comités d'hygiène et de sécurité.

Aussi il nous paraît important en ce début d'année, que dans chaque direction soit effectué tant un bilan de la méthode d'élaboration que du contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels pour faire en sorte que sa mise à jour en 2011 se fasse dans de bonnes conditions et dans le respect des textes. Le présent document ne revient que sur un certain nombre de points qui nous paraissent les plus importants, la [fiche Actu de Solidaires Finances de février 2009](#) gardant toute sa valeur (notamment la méthode définie dans le guide méthodologique), les militants pourront utilement s'y reporter.

Le groupe de travail autour du chef de service (DRFIP, DDFIP, DSF, TPG, ...)

Rappel important: il comprend des représentants de l'administration -service du personnel, ACMO, chefs de service...- des représentants du personnel (les militants doivent exiger la présence d'au moins 2 représentants par organisation pour assurer une continuité des travaux en cas d'absence, de mutation...), des agents...

Les acteurs internes (MP, IHS, ergonome) peuvent alimenter les travaux du groupe de travail soit sous la forme de rapports soit en y participant directement. Le recours à des expertises externes (vérifications électriques ou autres, études ergonomiques...) est également possible.

Certains militants s'interrogent sur leur participation à ces groupes de travail, qui les mettrait en position délicate lors de la présentation ultérieure du document en CTP ou en CHS.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est essentiel d'être présent (mais il n'est pas question pour nous de rédiger le document unique qui incombe à l'employeur) dans ces groupes de travail pour plusieurs raisons :

- faire respecter les textes et prendre en compte des risques qui n'auraient pas été recensés,
- faire adopter des mesures de prévention collective au lieu et place de mesures individuelles,
- harmoniser l'approche des risques et des mesures de prévention d'un service à un autre,
- rappeler la responsabilité du directeur et son obligation de résultat....

En cas de refus ou de non prise en compte de la part de la direction, il sera d'autant plus facile aux militants de rappeler leurs positions et demandes faites tout au long de ces réunions. Enfin il ne faut pas perdre de vue que le DU est de la seule responsabilité du chef de service (DSF, TPG, DDFIP...) et le document signé est la seule pièce juridiquement reconnue.

La formation

La formation des membres du groupe de travail, des chefs de service, des membres du CTP est prévue sur **une journée**. En conséquence, la direction doit éventuellement organiser de nouvelles sessions de formation pour tenir compte des renouvellements des chefs de service ou des membres du groupe de travail.

La DGFIP a inscrit dans son catalogue de formation une « formation risques professionnels » d'une durée de 2 jours pour l'ensemble de ces acteurs.

La participation active des agents

Associer réellement l'ensemble des agents (et non quelques agents d'un service, ou encore les consulter par messagerie) est **une exigence incontournable** comme le rappelle la note [DGFIP du 29 septembre 2009](#) « *La mise en œuvre d'une démarche participative revêt un caractère obligatoire. Elle doit associer étroitement les personnels au recensement des risques et au choix des actions de prévention à mettre en place.* »

Cette exigence est aussi la nôtre, car les agents sont les mieux placés pour parler de leur travail. Nous devons donc plus que jamais veiller à ce que ce point soit mis en œuvre de manière absolue.

En 2010 les agents ont reçu une plaquette d'information destinée à leur permettre de mieux appréhender les enjeux du document unique.

La mise à jour du document unique

Elle doit intervenir :

- au moins une fois par an, non seulement pour tenir compte des évolutions des facteurs humains, techniques et organisationnels qui ont un impact sur la santé et la sécurité des salariés mais également pour évaluer les mesures de prévention mises en place. Il faut donc s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité, et bien entendu dans le cas contraire, décider de nouvelles actions de prévention. En 2011 il faudra évaluer les mesures de prévention décidées en 2009 ou 2010 et en tirer tous les enseignements, en privilégiant d'une part les mesures visant à supprimer le risque ou à le réduire au lieu et place de mesures alibi, inefficaces et coûteuses (stages de gestion du stress..) et d'autre part en privilégiant les mesures collectives aux mesures individuelles (voir les principes généraux de prévention rappelés en fin de document).

- *lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ; il pourra s'agir d'une réorganisation (création d'un nouveau service comme un SIP par exemple, déménagement de locaux...)

- *lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie*. Cela permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques...), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

Ce qui est prévu par la DGFIP en 2011

A la demande de l'Union SNUI Sud Trésor Solidaires, la DGFIP a accepté la mise en place d'un comité de coordination du DU associant des représentants de l'administration, des ACMO et des représentants des personnels, dont la mission principale est d'assurer le suivi de la mise en place du document unique dans l'ensemble des directions. A ce jour et malgré nos rappels, la direction générale n'a toujours pas réuni le comité.

Lors du GT du 3 décembre nous avons rappelé la nécessité d'adresser un message fort aux directions locales pour que les chefs de service s'engagent dans l'actualisation du document unique (aucune note n'a été adressée dans le réseau depuis celle du 29 septembre 2009) et en fassent un véritable outil de prévention. Cela devrait être fait en ce début d'année !

Pour faciliter les travaux des directions, la DGFIP a mis en place un réseau d'ACMO référents. Elle a également chargé les délégations interrégionales d'assurer le suivi de la mise en œuvre du DU dans les services de leur ressort territorial.

L'avis du CHS

Le programme de prévention directionnel est communiqué au CTP. Les projets de DU et de programme de prévention sont présentés par chaque direction au CHS, qui après débat émet un **avis écrit**, consistant soit en un extrait du PV de la séance ou encore un document plus précis, cet avis étant ensuite intégré au DU. Les observations des membres du CHS pourront porter sur la méthode utilisée pour recenser les risques, la non prise en compte de certains risques ou encore un désaccord sur les mesures de prévention envisagées.

Le DU est officialisé par la signature du chef de service.

Concernant ces procédures, il va de soi qu'il y a une logique à présenter d'abord le DU ainsi que le programme de prévention au CTP de la direction, puis au CHS à qui il revient d'émettre un avis écrit. Il peut arriver que les directions de façon intentionnelle ou non, inversent le processus. Dans ce cas il faudra rappeler à la direction la logique de la démarche et s'organiser pour faire valoir ses positions, ses critiques lors de la tenue du CHS et ainsi éviter de se faire piéger. A ce stade il faut être très clair : **il n'y a pas de vote sur le DU** à l'exception de l'avis du CHS sur lequel il pourrait y avoir un vote. Un vote sur le DU n'a pas de sens car faut il le rappeler son contenu est de la responsabilité du chef de service.

L'accessibilité du document unique

Le décret du 17 décembre 2008 a renforcé l'information et la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

Le document unique doit être accessible aux acteurs internes que sont les agents (c'est nouveau), les membres des CHS, le médecin, l'IHS, et aux acteurs externes (différents organismes de protection). En outre « *Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.* » (Art R 4124-4 du code du travail).

L'employeur doit désormais informer les travailleurs « *sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire* (Art R. 4142-2)

Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique doivent être portées à la connaissance des travailleurs (Art R. 4141-3) »

Les militants devront s'assurer du respect de ces obligations.

La responsabilité de l'employeur

Il faudra également, en cas de nécessité, rappeler **la responsabilité de l'employeur et son obligation de résultat** qui découle de la jurisprudence. L'article L 4121-1 du code du travail énonce que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de son entreprise. L'évolution jurisprudentielle impose désormais à l'employeur une obligation de résultats et non plus seulement de moyens.

Il en est de même dans l'administration : « *Les chefs de service sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* (art 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982) ». Il leur appartient, dans le cadre des pouvoirs, compétences et moyens dont ils disposent de tout mettre en œuvre pour que les règlements en matière d'hygiène et de sécurité soient respectés.

Les ACMO

La mise en place du DU dans chaque direction aura sans aucun doute -si la démarche a été conduite sérieusement- permis à l'ensemble des acteurs (représentants de l'administration, représentants des personnels et agents) de mieux appréhender les risques auxquels sont exposés les agents d'un service, même si pour certains d'entre eux comme les risques psychosociaux liés au travail relèvent encore du déni ou encore quand ils sont reconnus, les mesures de prévention ne sont pas adaptées (stages de gestion du stress par exemple!!!). En parallèle du recensement des risques, de leur évaluation, et des actions de prévention à mettre en œuvre pour sinon les supprimer, les réduire conformément aux principes de prévention (voir encadré p.4), ces opérations auront également permis de prendre la mesure de l'importance du rôle de l'ACMO.

La DGFIP semble en avoir pris acte puisqu'elle demande aux directions qui passent en DLU de désigner un ACMO à plein temps – pour notre organisation syndicale, le plein temps est un minimum, il faudra peut être aller plus loin en fonction de la situation des effectifs de la direction. Par ailleurs les ACMO ont reçu une

lettre de mission précisant leur rôle, leurs fonctions, leur disponibilité... cette lettre de missions doit être présentée au CHS. La mise à jour du DUERP sera l'occasion pour les militants de s'en assurer.

Quelle attitude pour les militants ?

➔ **Poursuivre le travail d'élaboration, de confrontation** sur la mise à jour du DUERP et cela en respectant la démarche préconisée par le ministère et notamment le travail fait par le GT. Il faut obtenir que les agents soient **véritablement associés** à l'élaboration du DU de leurs services pour qu'ils puissent aborder collectivement l'ensemble des risques physiques et psychiques auxquels ils sont exposés. La diffusion en 2010, d'une plaquette d'information à destination de l'ensemble des agents devrait faciliter cette démarche. L'actualisation du document unique doit être l'occasion d'évaluer les mesures de prévention mises en place, de s'assurer de leur efficacité ou encore de les redéfinir. C'est une démarche à faire vivre au quotidien et pas seulement quand il reste du temps. Un document unique sans programme de prévention ou un programme de prévention sans évaluation a posteriori n'a pas de sens.

➔ **Aller sur le terrain et débattre avec les agents** (au cours d'HMI ou de visites de service) en partant du DU de leur service, de son actualisation, des mesures de prévention ... Une telle démarche peut être l'opportunité de renouer des échanges de proximité, de recréer du collectif et de libérer la parole des uns et des autres sur les conditions de travail : environnement physique de travail (aménagement des locaux et postes de travail, plateaux paysagers...), organisation du travail et contenu du travail (charge de travail/effectifs, objectifs, individualisation..) encadrement éloigné des réalités du travail... Les agents doivent pouvoir aborder collectivement les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, pour déboucher sur des perspectives et notamment comment mieux travailler ? Pour cela il faut pouvoir décrire l'organisation du travail de manière extrêmement précise afin de la remettre en cause. En débattant avec les agents, les militants peuvent les aider dans la compréhension des problèmes à traiter et dans la définition des solutions possibles. En ayant une bonne compréhension des réalités vécues par les agents dans le travail (décrire de façon précise pourquoi par exemple il y a perte ou absence de responsabilités, manque de confiance et de reconnaissance, impossibilité de pouvoir faire bien son travail...) les militants pourront d'autant mieux se faire entendre par les directions en sortant des discours généraux de dénonciation. Traiter des conditions de travail c'est aller dans le détail, être précis et écouter ce que les agents ont à dire.

➔ Dans le même temps les militants ne doivent pas perdre de vue toutes les possibilités de faire appel d'une part, aux acteurs de prévention (médecin, IHS, ergonomes...) pour engager avec eux un dialogue et d'autre part, aux instances compétentes (CHS, CTP) pour mettre en débat les éléments recueillis, les situations rencontrées et arrêter des mesures de prévention collective qui pourront aller jusqu'à des modifications de l'organisation du travail. Des CTP conditions de travail pourraient se tenir à partir des éléments et documents à la disposition des militants. Il faut s'appuyer également sur les rapports des médecins de prévention en prise directe avec les agents.

Se reporter également aux 2 fiches de Solidaires : [« le Document unique, une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés »](#) et [« Donner la parole aux salariés »](#)

Les principes généraux de prévention Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.