

# Le Document unique d'évaluation des risques professionnels



**Une avancée pour l'action syndicale et les salariés, mais non sans « chausse-trappes ».**

Dans le contexte social contemporain, la question des risques professionnels, leur prévention et leur réparation constituent un enjeu majeur au cœur des relations sociales.

En effet, « l'affaire de l'amiante », la lutte qu'ont menée les victimes avec leurs associations et leurs syndicats, particulièrement la Cgt au plan confédéral, comme dans nombre d'établissements a conduit à la mise en lumière de nombreux enjeux sociaux et économiques.

## Enjeux sociaux

L'affaire de l'amiante a

mis clairement en évidence les conséquences sur la vie des travailleurs et leur famille, sur l'environnement, des choix de gestion que les employeurs, privés et publics s'arrogeaient le droit d'imposer.

Cela a mis également en lumière la faillite d'une démarche de prévention des risques professionnels fondée sur la confiance mise dans les employeurs à privilégier la sauvegarde de la santé des salariés, alors que leur première préoccupation est d'ordre économique, ou électorale, voire strictement financière.

A ce titre, « le droit du travail » donne à l'employeur le droit de disposer du pouvoir exorbitant d'être seul à décider de la gestion de l'entreprise et de l'organisation du travail.

Les relations sociales dans le travail sont fondées sur ce principe et les employeurs revendiquent cette exclusivité du droit d'organiser le travail, tout en cherchant à échapper aux conséquences des devoirs et obligations qu'elle implique. Ils rejettent toute contrainte qui, de leur point de vue, pourrait peu ou prou constituer une entrave ou un obstacle à la réali-

sation exclusive de leurs objectifs, comme de leur faire peser les conséquences de la responsabilité de leurs choix, tant dans le « privé » que dans la « fonction Publique ».

Les employeurs mettent en place des stratégies pour échapper à leurs obligations de prévention et de garantie de la santé des salariés. Lorsque les mesures de protection et de prévention présentent un échec « signé » par l'altération de la santé des salariés (survenue de la pathologie professionnelle) ils cherchent à réduire, voire à échapper à leurs obligations de contribuer par les coti-

sations d'Accidents du travail et de maladies professionnelles dédiées à la réparation, notamment en organisant la sous déclaration des accidents de travail, ou la mise rapide en invalidité et en réforme des victimes dans la Fonction publique.

C'est ainsi qu'au travers de « l'affaire de l'amiante » a été mise en évidence la démarche patronale visant à s'exonérer de ses responsabilités en utilisant les effets différés du produit cancérigène sur la santé humaine pour tenter de faire supporter à la collectivité le coût de la prise en charge de la maladie. Ensuite, tenter d'échapper à la sanction pour avoir usé d'un produit dont le patronat connaissait parfaitement les effets tout en les cachant aux salariés et en détournant les connaissances scientifiques à son seul profit.

La bataille menée par les victimes de l'amiante avec leurs organisations de victimes et la Cgt, les procès récents, et les décisions qui en sont issues bouleversent considérablement le paysage social, venant préciser et modifier des principes à l'œuvre depuis plus d'un siècle.

« La réparation inté-

grale », articulée à la prévention des risques professionnels est devenue une exigence incontournable.

Aujourd'hui un-e travailleur-se victime des choix d'organisation du travail ou de l'imprévoyance de son employeur, est moins bien indemnisé-e qu'une victime d'accident de la route, dans le cadre d'une réparation de droit commun, qui, elle, s'est améliorée.

Mais c'est surtout la visibilité sociale par la mise en évidence des conséquences des choix de gestion sur la santé des salariés au travers de la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles qui devrait être un puissant levier pour inciter et pénaliser les employeurs du privé comme de la Fonction publique qui persistent à exposer les travailleurs à des conditions qui détériorent leur santé.

Rendre plus coûteuse la réparation que la prévention est le principal moyen de nature à inciter les employeurs à améliorer les conditions de travail.

Contraindre et inciter les gestionnaires de collecti-

vités publiques à réaliser l'évaluation des risques auxquels ils exposent les agents de la Fonction publique, comme les contractuels à statut privé, constitue une réelle exigence de Santé publique, pour conduire une pratique qui préserve la santé plutôt que d'en indemniser les dégâts provoqués. Aucune indemnité pécuniaire ne peut réparer une vie écourtée, les souffrances endurées par la victime et sa famille, pas davantage qu'un handicap qu'il subira tout le reste de son existence !!

### En résumé

L'enjeu d'une véritable évaluation des risques constitue une démarche qui n'est pas de la même nature ni du même intérêt selon que l'on se situe en tant qu'employeur ou en tant que salarié ou représentant des salariés. Les objectifs ne seront pas forcément traités à l'identique.

Certains voudraient faire croire qu'il ne s'agit que d'une phase uniquement technique.

Or, la façon dont elle sera mise en œuvre, les acteurs qui y contribueront, leur posture sociale, autant que professionnelle montrent qu'il n'en est rien, même s'il est fait appel à des compétences

et des moyens techniques pour la réaliser.

C'est pourquoi, nous en appelons à la vigilance toute particulière des organisations, militants, syndiqués, élus des institutions représentatives du personnel, notamment des Comités d'hygiène et sécurité (CHS), dans le cadre de la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels dans les collectifs, pour jouer leur rôle, rien que leur rôle et pleinement leur rôle.

En effet, à aucun moment le CHS ne doit voter le DUE, son élaboration est de la responsabilité de l'employeur, a contrario notre responsabilité est bien de le faire vivre et de proposer des améliorations.

### Le collectif fédéral « santé, travail et action revendicative »

#### Document unique d'évaluation (DUE)

Décret du 5 novembre 2001 – circulaire drt n°6 du 18 avril 2002

Pour plus d'informations, le site du collectif :

[www.comprendre-agir.org](http://www.comprendre-agir.org)