



## PÔLE SANTÉ

### COMPTE RENDU DE LA REUNION DU RESEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS PREVENTION

L'obligation faite à tout employeur d'évaluer les risques professionnels en matière de santé et sécurité des travailleurs a fêté ses 15 ans.

Les évolutions techniques et réglementaires en santé et sécurité au travail de ces dernières années ont progressivement engendré une prise de conscience dans les collectivités.

Toutefois, si la majorité des collectivités du département s'est engagée dans cette démarche d'évaluation et de retranscription des risques à travers le « Document Unique », nombreuses sont celles qui rencontrent des difficultés à le faire vivre. Sur les 127 collectivités suivies en mission d'inspection, 86 ont lancé une démarche et seulement 40 d'entre elles ont un document unique mis à jour.

L'évaluation des risques étant le socle indispensable au développement d'une culture de la prévention pérenne et efficace, le service Prévention, Sécurité au Travail (PST) a organisé, le mardi 27 juin 2017 une réunion à l'attention des assistants/conseillers prévention et DRH du département sur la thématique suivante : **le Document Unique d'Évaluation des Risques, où en sommes-nous ?**

Près de 50 participants, représentant 19 collectivités, ont eu l'occasion d'échanger sur leurs pratiques, autour des thématiques suivantes :

- Le Document Unique : outil de préventeur ou outil de la prévention ?
- Quels sont les écueils, les points de blocage et les leviers ?
- Du Document Unique à l'instauration d'une culture de la prévention : le rôle clé de chaque acteur.

Une synthèse des échanges, nombreux et constructifs, est présentée ci-après.

Le support d'animation de cette demi-journée est d'ores et déjà disponible dans la rubrique prévention et sécurité au travail du site [www.cdg13.com](http://www.cdg13.com).

## SYNTHESE DES ECHANGES

### 1. Le Document Unique : outil de préventeur ou outil de la prévention ?

#### Constats :

- Le Document Unique est un outil pour les professionnels de la prévention, cependant il est difficilement ou rarement exploité par les encadrants et les élus.
- Les résultats obtenus sont souvent ressentis comme insuffisants par les acteurs de la prévention au regard des moyens déployés et de leur investissement.

#### Les pistes de réflexion :

Les démarches de prévention engagées naissent souvent de problématiques locales précises. Ainsi, le point de départ a souvent été :

- Le souhait de répondre à l'obligation réglementaire,
- La volonté de développer une politique de prévention et de santé globale ; la survenance d'un accident grave étant parfois l'élément déclencheur,
- La nécessité de réduire l'absentéisme et de maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap,
- L'aménagement de nouveaux locaux et l'acquisition de nouveaux matériels.

Force est de constater qu'au bout de 15 ans, ces démarches, quand elles existent, restent encore trop souvent l'affaire de spécialistes.

Une prise de conscience sur les enjeux de cette démarche doit désormais s'opérer dans les collectivités, tant au niveau des élus que de l'encadrement, afin que le document unique devienne un outil de management de la prévention au quotidien.

## 2. Quels sont les écueils, les points de blocage et les leviers ?

### Constats :

- L'évaluation des risques est souvent laissée au second plan, notamment en raison des « a priori » sur les coûts financiers de sa réalisation et des actions qui seraient proposées, mais également sur le temps nécessaire pour mener à bien la démarche.
- Dans la mesure où aucune méthode n'est définie réglementairement, les collectivités se heurtent à des difficultés de plusieurs ordres : choix de l'outil, modalités de déploiement et de mise à jour, mobilisation et rôle de chaque acteur, etc.

### Les pistes de réflexion :

Les échanges ont permis de mettre en évidence des leviers de lancement ou de mise à jour du document unique :

- Cette démarche doit faire l'objet d'un travail préparatoire soigné de type « démarche projet » : création d'une instance de validation soutenue par l'autorité territoriale, identification des acteurs et des moyens, définition du planning, construction de la méthode et du plan de communication,

Une fois la démarche préparée, le rôle de chaque acteur doit être clairement défini : autorité territoriale, chefs de service, assistant/conseiller de prévention, service prévention, CHSCT, agents, médecin de prévention...etc.

- In fine, l'objectif étant l'amélioration des conditions de travail, la démarche doit aboutir à la rédaction et à la validation d'un plan d'actions par l'autorité et l'encadrement, qui devra par la suite en assurer la mise en œuvre et le suivi effectif dans chacun des services, en associant les agents.



### **3. Du Document Unique à l'instauration d'une culture de la prévention**

#### Constats :

- Le Document Unique reste un outil réglementaire, difficilement lisible par tous, dont les effets bénéfiques à court terme ne sont pas toujours mesurables.
- La démarche est souvent subie par l'encadrement, voire par les agents, qui ont parfois le sentiment que la prévention est un obstacle dans la réalisation de leurs tâches au quotidien.
- Les préventeurs ne sont pas suffisamment sollicités et associés dans les projets des services (choix de produits et d'équipements, aménagement des locaux, etc).

#### Les pistes de réflexion :

- La stratégie développée à l'échelle de la collectivité doit permettre d'intégrer la prévention dans le management des équipes au quotidien. L'objectif est alors de considérer la « prévention », non plus comme une charge de travail supplémentaire, mais comme un moyen de garantir la santé et la sécurité des agents et la qualité du service rendu.
- Les préventeurs doivent être positionnés dans leur rôle initial d'assistance et de conseil auprès de l'Autorité Territoriale et des chefs de service. Pour cela, les besoins en moyens humains et matériels doivent faire l'objet d'une évaluation précise.
- Les encadrants doivent prendre conscience et disposer des moyens nécessaires pour exercer pleinement leurs missions en matière de prévention : formation/sensibilisation, procédures, outils pratiques, réunions de cadres, lieux de partage d'expériences, etc.
- Le Document Unique doit évoluer vers la retranscription de l'analyse du travail réel, jusqu'à présent peu développée, afin de favoriser l'adhésion des agents et de rechercher des actions pérennes et efficaces.