

« NOUS SOMMES ENCORE DANS UNE LOGIQUE DE RÉACTION »

► **Les entreprises ont-elles pris la mesure de l'intérêt du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ? Il reste du chemin à faire selon Jean-Claude Delgenes, fondateur et directeur général de Technologia, cabinet spécialisé dans la prévention des risques et l'amélioration de la qualité de vie au travail.**

Quasiment trente ans après la loi qui l'a institué, quelle est la situation du document unique ?

Le DU est encore loin d'être présent dans toutes les entreprises. En 2006, je mettais déjà en évidence qu'à peine la moitié des entreprises avait un document qui pouvait s'apparenter à ce que doit être le DU. On peut estimer qu'aujourd'hui, un gros tiers des sociétés ne l'ont toujours pas mis en place ou fait évoluer. Nous constatons lors de nos interventions que le document unique est souvent mis à jour lorsque survient un problème. Dans les grandes entreprises, il est en place mais il n'est pas vraiment utilisé comme un instrument de prévention. Cela tient à la vision qu'ont les

entreprises. Elles le voient comme une procédure administrative rébarbative de plus et pas comme un outil d'amélioration de la prévention. Nous sommes encore dans une logique de réaction plutôt que d'anticipation.

Quel impact a eu la crise sanitaire ?

La crise sanitaire a provoqué une grande perturbation dans les pratiques de travail et fait émerger de nouveaux risques, le risque étant entendu comme la probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger. Dans des secteurs dévastés comme l'hôtellerie-café-restauration (HCR), le tourisme ou le transport aérien, les salariés sont exposés à l'anxiété de perte de leur emploi ou de voir leur revenu diminuer très fortement. Les commerciaux peuvent perdre jusqu'à un tiers de leur rémunération. L'entreprise doit prendre des mesures pour apporter un soutien à ses salariés. Le télétravail aussi entraîne de nombreux risques : l'isolement, qui peut être limité par un encadrement des horaires ; mais aussi le surengagement, corollaire du travail compulsif,



qui peut être limité par des mesures de suivi de l'activité ; enfin les risques liés à l'environnement de travail, qui peuvent être limités par la fourniture de matériel adapté ou l'octroi d'une aide financière pour que les salariés disposent d'outils ergonomiques.

Que doit faire l'entreprise ?

Tous ces risques émergents doivent être inscrits dans le DU. Ils seront ainsi identifiés, il sera alors possible de déterminer leur gravité et leur fréquence puis de mener des actions de prévention. En termes de risques, le DU a en fait deux dimensions : les risques physiques, comme l'électrocution ou l'électrisation, et les risques dits psychosociaux (RPS). La tertiarisation de l'économie a fait fortement augmenter les RPS. L'un des facteurs clefs a été la puissance des outils de gestion de l'information, car ils entraînent une dysrythmie sociale. Depuis l'arrivée du smartphone en 2007, il y a une accélération des rythmes de travail. Les personnes sont sommées d'être dans l'instantanéité et sont sans cesse bousculées dans leur rythme propre et leur capacité de récupération. La généralisation dans les grandes entreprises de la direction par

objectifs (DPO) a placé chaque salarié dans le rôle d'un centre de profit. Les reportings qui permettent le contrôle de l'exécution des objectifs préétablis avaient lieu jadis deux fois par an, ils se sont multipliés et sont parfois hebdomadaires.

Quels impacts ont ces évolutions ?

Ces deux facteurs accentuent encore l'intensification du travail et peuvent entraîner une dégradation des relations sociales. Cette tension permanente conduit à des comportements de surengagement, des dépressions, des burnouts, des maladies du sommeil, la prise de poids, etc. C'est une cause majeure de la montée constante de l'absentéisme depuis dix ans. Le DU doit également intégrer tous les éléments qui sont liés à la situation globale de travail. La crise sanitaire conduit à réviser le périmètre des risques et à intégrer les risques émergents dans le DU. Il doit être revu aussi bien dans sa conception que dans ses objectifs. Il doit devenir un objet de discussion du dialogue interne mené dans les entreprises et pour cela impliquer vraiment les partenaires sociaux, les services de santé au travail et les dirigeants. Les employeurs doivent avoir conscience qu'en cas d'accident du travail, l'absence de DU est un facteur aggravant, car l'employeur n'aura pas rempli son obligation de moyens renforcés pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR GILMAR SEQUEIRA MARTINS

« Nous constatons lors de nos interventions que le document unique est souvent mis à jour lorsque survient un problème. »