

LE DOCUMENT UNIQUE, QU'EST-CE QUE C'EST ? ...

D'abord une obligation pour l'employeur !

Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) résulte d'un long cheminement et est avant tout une obligation pour les employeurs : ceux-ci doivent préserver la santé morale et physique de leurs personnels.

Si, au fil des ans, l'Etat législateur a bien songé à réglementer le droit du travail, et à minima s'est efforcé d'accompagner les conventions collectives par des textes qui établissaient sa responsabilité dans le monde de l'entreprise, l'Etat employeur, par contre, n'est pas allé très loin pour ses propres agents.

L'obligation est venue de l'Europe, par une directive datée de 1989, mais ce n'est qu'en 2001 qu'elle a été finalement traduite en droit français, pour une mise en œuvre réelle qui n'a véritablement débuté qu'en 2008 au Ministère des Finances !

Toutefois, ça y est, l'obligation est bien là, elle se traduit par la responsabilité personnelle et pénale des chefs de services départementaux (à la DGFIP il faut entendre les DSF, TPG et, au fur et à mesure de l'installation des directions locales uniques, les administrateurs des Finances Publiques). Désormais, ces chefs de services ont l'obligation non seulement de recenser l'ensemble des risques auxquels les agents sont exposés, mais surtout de faire cesser ces risques.

Un contexte qui a changé

De plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer les conséquences sur la santé des salariés des modes d'organisation du travail, du management, de la recherche effrénée de productivité et de «résultats». Les employeurs ne peuvent plus ignorer la gravité des situations de mal-être au travail et, au-delà de dramatiques cas médiatisés, il existe bien une multitude de situations que l'on désigne aujourd'hui sous le terme générique de «souffrances au travail».

L'Etat employeur n'échappe pas à cette réalité et il ne peut plus rester dans la négation et continuer à prétendre que «ça existe, mais pas chez nous» !

Les différentes étapes de mise en oeuvre du Document Unique

En premier lieu, c'est sur chaque résidence administrative et dans chaque unité ou poste de travail qu'un recensement doit avoir lieu.

Il est pour cela indispensable :

- que les agents soient informés des modalités et des principes du DU,
- que les 20 fiches établies par la DPAEP (Ministère) leur soient présentées,
- enfin qu'ils puissent échanger entre eux et avec les chefs d'unités de travail sur le contenu qu'ils peuvent identifier à partir des 20 fiches.

A ce stade, il s'agit d'un recensement exhaustif des risques potentiels, et ce listage doit se faire sans tabou.

Ensuite, les remontées de chaque service sont agrégées au niveau d'un groupe de travail départemental, composé de représentants désignés par les organisations syndicales et de responsables administratifs.

La synthèse de ces travaux est effectuée par l'ACMO (agent chargé de la mise en oeuvre) dont le statut va évoluer pour qu'il devienne un vérita-

Une démarche essentiellement préventive

La conséquence du Document Unique c'est le Programme de Prévention.

Jusqu'ici la prévention était l'affaire du CHS, et cela restait une démarche très générale, souvent réduite aux risques physiques et déconnectée du lien direct avec le travail lui-même.

C'est en cela que le Document Unique est innovant, car il implique d'intégrer l'humain dans son cadre de travail, ainsi que l'organisation de son travail comme une source potentielle de risques.

Le Document Unique introduit une approche nouvelle : l'identification des risques ne découle plus seu-

lement d'une réponse aux dommages subis et constatés mais elle part d'un listage exhaustif des risques potentiels.

Cette manière de procéder devrait permettre d'éviter de réduire les dangers aux cas particuliers, de stigmatiser des agents dits «en difficulté» en ignorant par ailleurs de réduire le mal-être général.

On ne répare plus à posteriori, on doit empêcher que les problèmes ne surviennent.

Ici et là on en parle un peu, beaucoup, ou pas du tout. Peut être même avez-vous participé à son élaboration sans le savoir, car cette démarche foncièrement novatrice est souvent assimilée à une corvée supplémentaire noyée parmi tant d'autres dans une administration qui ne se donne pas beaucoup de mal pour améliorer les conditions de vie au travail.

Les aspects les plus novateurs du Document Unique

L'obligation est faite aux responsables de recenser désormais l'ensemble des risques !

Les risques organisationnels

Il s'agit véritablement d'un point important car c'est sous ce chapitre que sont recensées toutes les contraintes liées à l'activité et pouvant entraîner des nuisances sur la santé physique et morale des agents. Il s'agit des directives et consignes contradictoires, de l'inadéquation des niveaux de responsabilité et de décision, de la charge de travail, des limites de la polyvalence et de la polycompétence, des conséquences des choix de priorités, de la «dictature des indicateurs», des incohérences dans l'organisation du travail, etc.

Les risques psychosociaux

Cet aspect est très vaste car il va des relations professionnelles jusqu'aux questions liées à la reconnaissance, en passant par le dialogue professionnel ou l'incidence des manques d'effectifs !

Ces questions recouvrent aussi les questions relatives au contact avec le public, aux besoins d'assistance et d'expertise, et plus largement à tout ce qui concerne l'agent dans sa relation au travail, à sa perception de l'exécution des missions et au sens qu'il peut donner aux tâches qui lui sont confiées, à la maîtrise qu'il peut en avoir.

Sans réduire le Document Unique à ces composantes, contenues dans les fiches 17 et 18 du classeur idoïne et (s'il ne faut pas négliger la persistance des risques dits «physiques», c'est-à-dire liés aux locaux, aux matériels, aux éléments de sécurité) il est crucial de s'inscrire dès le début dans la prise en compte de l'humain au centre de l'activité professionnelle.

Bien sûr, il sera relativement compliqué de faire immédiatement tous les constats et d'apporter toutes les réponses sur des modalités d'organisation dont les schémas sont le plus souvent nationaux. C'est bien d'ailleurs au niveau national que ces sujets sont portés en discussion (dans la suite de la réunion du 10 février 2009 qui a donné un point de départ), mais il est néanmoins essentiel de ne pas se restreindre dans le recensement des facteurs de risques aux questions qui paraissent immédiatement accessibles. En un mot, l'Union SNUI – SUD Trésor donne une consigne à tous les agents de la DGFIP : «lâchez-vous !».

Un outil évolutif

Certes la mise en place chaotique et désordonnée du Document Unique n'est pas satisfaisante, mais il n'y a aucune raison de se résigner. En premier lieu parce qu'à chaque étape de sa mise en œuvre les représentants des personnels auront l'opportunité de rappeler leurs exigences et d'exercer un contrôle de la manière dont l'administration y répond. Ensuite parce que le Document Unique est un outil évolutif, qui devra être mis à jour à minima chaque année, et qui ne pourra que s'améliorer au fil des ans. Enfin parce qu'au-delà des constats, l'administration devra bien finir par répondre aux vrais enjeux dont le DU n'est qu'un des instruments. La tenue d'ateliers et d'un groupe de travail permanent au plan national constitue également une étape importante dans ce processus.



La question des conditions de vie au travail est au centre des revendications du SNUI depuis longtemps déjà. Le Document Unique s'installe, mais tous les militants devinent déjà la manière dont l'administration va chercher à éluder les vraies questions tant elle a consacré d'énergie à nier la réalité des difficultés rencontrées par les agents.

Chacun voit bien qu'il ne sera pas facile de remettre en cause les racines profondes du mal, à savoir la réforme de l'Etat, l'approche dogmatique des suppressions d'emplois, la perte des repères et la persistance d'un discours lénifiant autour du pilotage, des priorités et du management. Pour autant, ces contraintes ne doivent pas nous condamner à l'inaction et à la passivité. Au contraire, et il s'agit d'une constante observée dans les pays qui sont en avance sur ces questions, ce n'est qu'en rappelant en toute occasion l'exigence de résoudre ces problèmes en amont et sur le fond que nous pourrons avancer concrètement.

L'Union SNUI – SUD Trésor s'inscrit de façon très active dans l'ensemble des discussions au niveau de la DGFIP, car la mise en place d'une nouvelle structure administrative est le moment opportun pour relancer une action de fond. Plus largement, Solidaires aux Finances et l'Union Syndicale Solidaires se sont également emparées de ces sujets. Et s'il s'agit d'un travail de longue haleine, nous pouvons aussi affirmer que nous sommes déjà loin du point de départ.