



« La vraie innovation, c'est le dialogue dans l'entreprise, c'est redonner la parole aux salariés. »

*Interview de **Pascale Merciéca**, chargée de mission, Département Santé Travail, Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail.*

Propos recueillis par Laure Bornarel en octobre 2006.

Le paysage de la santé au travail a récemment changé. En deux mots, quelle est la nouvelle donne ?

Le décret de 2001 impose à tout employeur l'établissement d'un document unique d'évaluation (DUE) des risques professionnels encourus par ses salariés. Dans les faits, la Direction Générale du Travail estime actuellement à 30% la réalisation de ce DUE par les entreprises. Le décret de 2003 institue les Services de Santé au Travail en tant que chefs d'orchestre de la pluridisciplinarité et ils peuvent désormais se faire appuyer par des IRPR (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) : 10 000 ont déjà été habilités en France. Cette habilitation est délivrée collégalement par les CRAM,¹ l'OPPBTB² et les ARACTs³. A ce jour, il y a peu de lien entre les deux décrets, ce qui peut représenter une difficulté aux yeux des entreprises. Pour que la pluridisciplinarité serve aux dirigeants dans le cadre de la prévention des risques, il y a un pas supplémentaire à faire.

Ces mesures paraissent-elles suffisantes pour amorcer un réel changement sur le terrain ?

La prévention passe naturellement par deux voies, la médecine du travail et toute la réglementation relatives aux normes d'hygiène et de sécurité. Il manque une troisième voie, la prise en compte de la réalité du travail des salariés. La pluridisciplinarité instituée par le décret de 2003 incite à croiser les données médicales, les données techniques et les déterminants liés au travail. Cela veut dire mettre autour de la table le médecin du travail éventuellement assisté d'IRPR, des représentants du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, du personnel des ressources humaines et managériales et surtout des salariés. C'est là que réside véritablement l'innovation. Il faut arrêter de penser la prévention à la place des gens, cela peut donner des résultats contraires. Une logique compréhensive doit primer sur une logique pénalisante. La vraie innovation, c'est le dialogue dans l'entreprise, c'est redonner la parole aux salariés. La prévention ne peut se faire qu'avec ceux qui la vivent au quotidien. Je pense qu'à terme, la mise en place de la pluridisciplinarité sera un vrai facteur de changement des mentalités.

Concrètement, comment cela peut-il se traduire ?

L'ANACT propose aux entreprises une aide dans leur démarche d'évaluation des risques professionnels à travers la méthode de l'unité de travail. En quoi cela consiste-t-il ? L'idée est de regrouper les salariés soumis à des conditions voisines d'expositions aux risques de par

¹ CRAM Caisse Régionale De l'Assurance Maladie

² OPPBTB Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

³ ARACTs Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Millénaire3

Le Centre Ressources Prospectives du Grand Lyon

leurs activités. Ainsi, l'ensemble du personnel est pris en compte, quelque soit le métier ou le poste occupé. Exemple, l'ambulancier qui traverse différents services hospitaliers avec son patient est, lui aussi, exposé aux risques repérés pour le personnel permanent ! La méthode de l'unité de travail permet de faire une cartographie de la population et de son exposition aux risques, en en réalisant un suivi. Une connaissance des risques par type de population est possible : âge, genre, niveau de précarité... Chacune des unités de travail va révéler la dimension cumulative des expositions aux risques et leurs interférences entre elles. Pour dresser un croquis de l'entreprise où les situations de travail (poste ou atelier) sont croisées avec les lieux, il est nécessaire d'enclencher le dialogue avec un panel représentatif de salariés. C'est le préliminaire à une action d'identification des risques professionnels. Au contraire de la méthode classique d'identification des risques poste par poste, il va ensuite être possible d'établir des liens : où sont localisés les salariés atteints de TMS ? D'où viennent les demandes de formation ou de mutation ? Dans quelle unité est situé tel type de dysfonctionnements ? Cette approche macroscopique peut devenir un outil d'anticipation en prévention. Et, elle est, pour le moins, un révélateur de débat social dans l'entreprise sur les conditions de travail. Toute entreprise s'engageant dans l'établissement de son DUE peut ainsi faire appel à nos services.