

Le DUERP est un document obligatoire qui répertorie tous les situations de dangers existantes dans tous les environnements possible de notre établissement.

Par exemple, pour une activité donnée, on peut avoir une multitude de dangers avec à la clef une multitude de risques ou de dommage.

Pour chacun d'eux, on peut établir une fréquence, une gravité, une maîtrise.

Et surtout on se doit de trouver tous les moyens possibles pour baisser la fréquence et la dangerosité de toutes les situations possibles.

Par exemple, on pourrait imaginer le poste d'injection où on emprunte les escaliers. Le fait de tenir la rampe ne permet pas d'éliminer le risque, mais permet de réduire sa fréquence et certainement son taux de gravité.

Et le CSE DANS TOUT CA !

Aux termes de l'actuelle rédaction de l'Art. R. 4121-4 du Code du travail, non seulement les membres du CSE ont accès à l'intégralité du DUERP, mais du reste ses versions antérieures sont également tenues, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration, à leur disposition.

L'employeur et Président du CSE se doit donc de pouvoir préciser sous quelle modalité ce document est accessible et intégralement consultable, en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail qui dispose que l'employeur indique "les modalités d'accès des travailleurs au document unique" via une communication affichée à "une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail".

La logique juridique qui sous-tend la mise en place, la rédaction, et la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est non seulement celle d'une évaluation des risques par démarche d'association du personnel et de l'instance représentative (CSE et le cas échéant CSSCT) mais en outre, l'article L. 2312-9 du Code du travail mentionne explicitement que "dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (...) ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (...), peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...). Le refus de l'employeur est motivé."

En outre, la circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 a défini l'évaluation des risques comme résultant d'une "démarche dynamique et continue" d'évaluation de la santé et de la sécurité des travailleurs. La mise à jour du DUERP est donc une occasion de réévaluer les risques et y compris la cotation.

Par ailleurs aux termes de l'article R4121-3 du Code du travail, "dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel" prévu par l'article L. 2312-27. Il en résulte que les débats au sein du CSE sur la mise à jour et la construction du DUERP doivent avoir pour conséquence de permettre le suivi dans le temps des actions du CSE et de sa CSSCT le cas échéant afin d'améliorer les conditions de travail et les sujets liés à la santé/sécurité dans l'entreprise.

Aussi, saisi par les membres de l'instance en cours de réunion sur une divergence relative par exemple à la cotation, aux familles de risques, ou à tout autre élément relatif à l'évaluation des risques venant in fine nourrir la rédaction du DUERP, si l'employeur refuse les modifications souhaitées par le CSE/CSSCT dès lors il doit apporter une réponse motivant ce refus au cours des débats, réponse motivée qui devra être transcrite dans le PV de réunion.

Les membres du CSE invite les salariés à nourrir le DUERP car c'est vous les acteurs au quotidien.

La direction, le QHSE et le CSE se doivent d'être ouvert à toute idée permettant d'améliorer nos conditions de travail.

La prévention prime sur la réparation.

Merci à vous pour votre lecture.