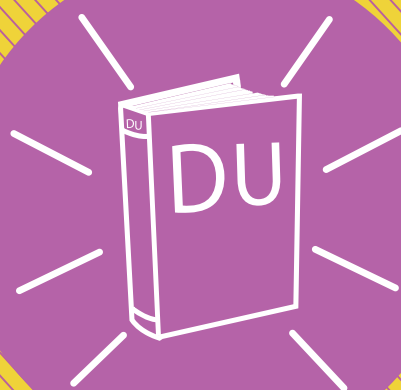


DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

Quel bilan ?

Quelles perspectives ?



**CGSS
PRÉVENTION
RÉUNION**



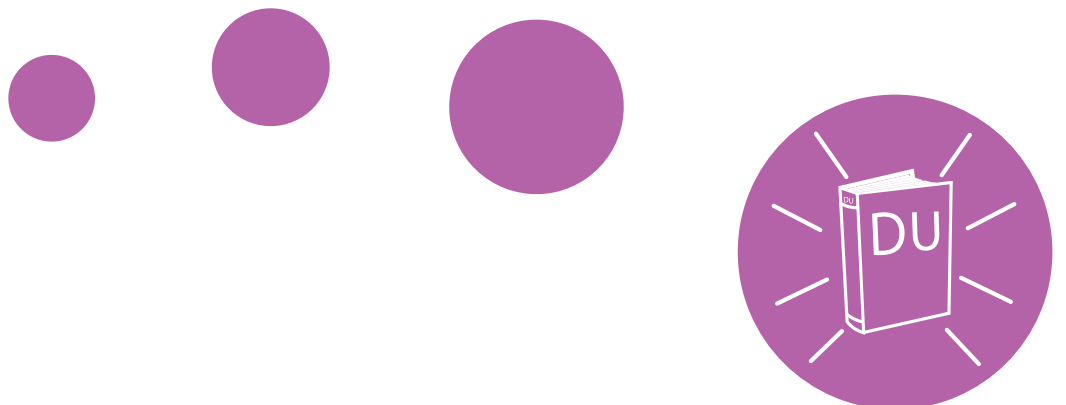
**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	P.3
PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE	P.4
PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE QUALITATIVE	P.8
TÉMOIGNAGES	P.13
L'OUTIL DIGEST	P.18



BILAN ET PERSPECTIVES

AVANT-PROPOS

Le lieu de travail est un endroit où le salarié est supposé exercer son activité professionnelle dans un **contexte sain et sécurisé**, sous l'autorité et la responsabilité de son employeur. Néanmoins, les dangers existent, les risques règnent et les accidents de travail et les maladies professionnelles surviennent encore bien trop souvent.

Depuis la directive cadre européenne de 1989, transposée en loi française en 1991, la responsabilité de la santé et de la sécurité dans l'entreprise est confiée à l'employeur, avec une **obligation de résultat (1)**. Pour ce faire, une démarche de prévention des risques professionnels est à mettre en place : **l'évaluation des risques**. Elle permet d'identifier les dangers, de maîtriser les risques et ainsi d'éviter la survenue d'accident du travail et de maladies professionnelles.

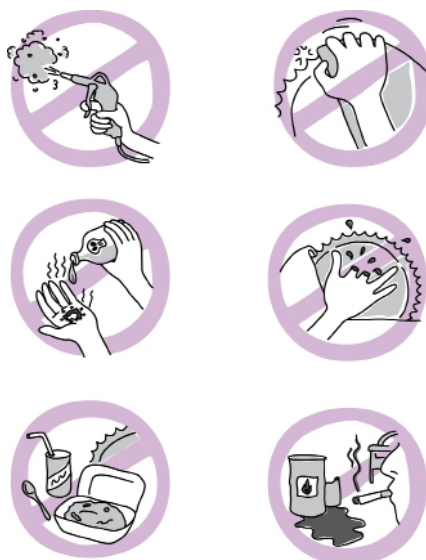
Depuis 2001, la transcription des résultats de cette évaluation est rendue obligatoire dans un document dit « **Document Unique** » (2). Cet outil représente donc la première étape d'une **politique de prévention** adaptée et individualisée à l'entreprise, de laquelle découlent différents enjeux (humain, social, économique, juridique, organisationnel) auxquels l'entreprise doit faire face.

Cependant, lors de leurs contacts avec les entreprises, les préventeurs de la CG55 et de ses partenaires constatent qu'en 2011 toutes n'ont pas encore réalisé leur DU ou ne se le sont pas approprié, et ce malgré l'existence d'aides extérieures et d'actions de sensibilisation et de communication menées lors des années précédentes.

10 ans après le décret rendant obligatoire le Document Unique, les organismes de prévention souhaitent donc faire le bilan de la situation actuelle. Deux études, quantitative et qualitative, ont donc été menées dans les entreprises réunionnaises. Elles permettent de faire le point sur la mise en place du Document Unique et son utilisation.

L'enjeu principal de cette action est de définir les futures actions de prévention des organismes et d'encourager les entreprises à considérer ce document comme un réel outil de management, faisant partie intégrante d'une **démarche préventive efficace**.

C'est dans ce cadre qu'est présenté l'outil d'auto-évaluation en terme de santé et sécurité, la grille DIGEST.



1 : Loi du 31.12.1991 (Articles L.4121, L.4121-2, L.4121-3)

2 : Décret du 05/11/2001 (Articles R.4121-1, R.4121-2, R.4121-3, R.4121-4)

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE

Si l'obligation d'Évaluation des Risques Professionnels existe depuis 20 ans et sa transcription dans le Document Unique est obligatoire depuis 10 ans, ces démarches sont encore loin d'être appliquées par les entreprises. En 2011, seulement 40% des entreprises réunionnaises ont élaboré ce dit document. Cette étude permet de savoir où en sont les entreprises dans leurs démarches de Santé et Sécurité au Travail (SST) et de connaître les premiers chiffres de la situation réunionnaise. **10 ans après l'obligation d'élaboration du Document Unique, seulement 40% des entreprises l'ont réalisé.**

Cadre de l'étude

Cette enquête a été menée par un institut de sondage par téléphone, auprès de 400 entreprises réunionnaises de 1 à 49 salariés, relevant de 16 secteurs d'activités définis.

PROFIL DES ENTREPRISES INTERROGÉES :

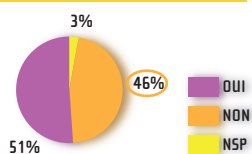
Nombre de salariés	
1 à 5 (279)	70%
6 à 9 (61)	15%
10 à 49 (59)	15%

Activité principale	
Industrie / Production (54)	13%
Construction / BTP (178)	45%
Transport (41)	10%
Commerces / Services (127)	32%

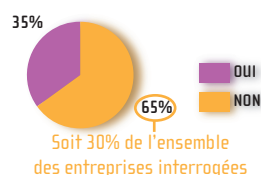
Elle a été réalisée par voie déclarative, de manière anonyme pour inciter les personnes interrogées à parler librement. Ces dernières occupent pour la plupart des postes à responsabilité, notamment en terme de SST : 3/4 des personnes interrogées possèdent des fonctions directes dans la politique de prévention de l'entreprise (directeur, gérant, responsable, cadre, manager, responsable qualité, sécurité, DRH, ...).

Évaluation des Risques

RÉALISATION D'UNE ÉVALUATION DES RISQUES



CONNAISSANCE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES



Si 273 entreprises réunionnaises interrogées sur 400 connaissent leur obligation d'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP), seulement 204 (51%) ont réalisé cette évaluation.

Sur ces 204 entreprises, 161 l'ont transcrite dans un Document Unique et seulement 106 l'ont fait suivre d'un plan d'actions de prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, le tableau suivant révèle que plus l'entreprise est petite, plus sa sensibilité et son implication dans ses démarches de prévention sont faibles.

Base : auprès des entreprises n'ayant pas réalisé l'évaluation des risques ainsi que ceux qui ont répondu NSP
196 = 100%

Base Ensemble
400 = 100%

	Ensemble	1 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 à 49 salariés
Réalisation de l'Évaluation des Risques Professionnels	51%	43%	66%	75%

BILAN ET PERSPECTIVES

Ces résultats mettent donc en évidence :

- un manque de vigilance des entreprises sur la réglementation, leurs obligations et leurs responsabilités en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)... :
- 1/3 des entreprises déclarent ne pas connaître leurs obligations en termes de SST
- un manque de motivation et d'implication de la part de l'entreprise pour les questions de SST:
- 1/3 des entreprises n'ayant pas réalisé leur EvRP connaissent cette obligation ;
- presque 1/3 des entreprises ayant réalisé leur EvRP ne se sont pas impliquées dans l'amélioration de leur politique de SST par la mise en place d'un plan d'actions de prévention.
- la taille de l'entreprise comme facteur influençant sa sensibilité et son implication vis à vis des démarches de prévention (plus l'entreprise est petite, plus sa sensibilité et son implication sont faibles).

Elaboration et utilisation du DU au sein de l'entreprise

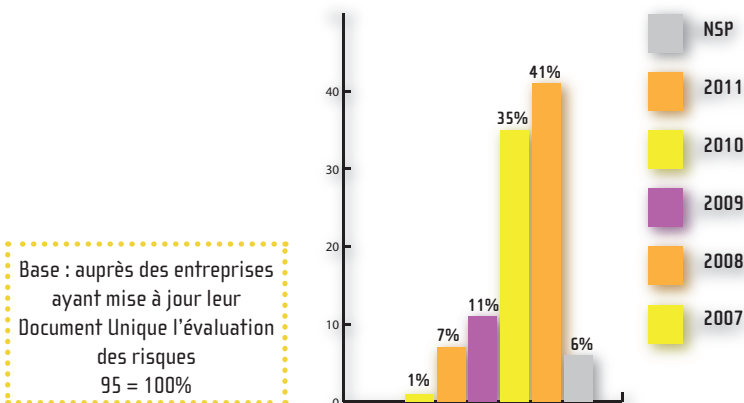
Pour les 161 entreprises ayant élaboré le DU :

- 53% se sont impliquées pleinement dans la démarche et l'ont élaboré en interne ;
- 38% ont sous-traité cette tâche à un consultant externe ;
- 9% ont fait appel aux services des organismes de prévention et du travail ;
- 7% ne savent pas qui l'a rédigé.

(7% des entreprises ont utilisé de multiples ressources)

Cependant, depuis la création de ce document, seulement 95 entreprises (60%) l'ont remis à jour, et ce de manière plus ou moins récente comme l'illustre le graphique ci-dessous.

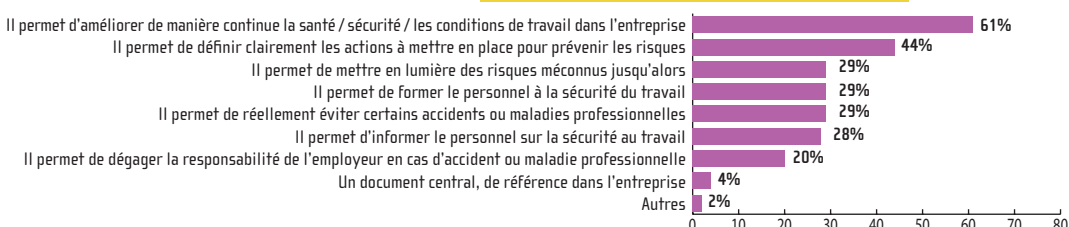
DERNIÈRE MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE



Les entreprises ne semblent pas s'être appropriées ce document comme outil de gestion de la Santé et Sécurité au Travail : peu d'entre elles le font vivre et les 3/4 ne le réactualisent pas, même à la suite d'un Accident du Travail ou d'une Maladie Professionnelle.

Cependant, près des 2/3 des entreprises (soit 105 entreprises) considèrent ce document comme un outil utile pour améliorer leur politique de prévention des risques et leur situation, et ce pour diverses raisons :

LES RAISONS DE L'UTILITÉ DU DOCUMENT UNIQUE

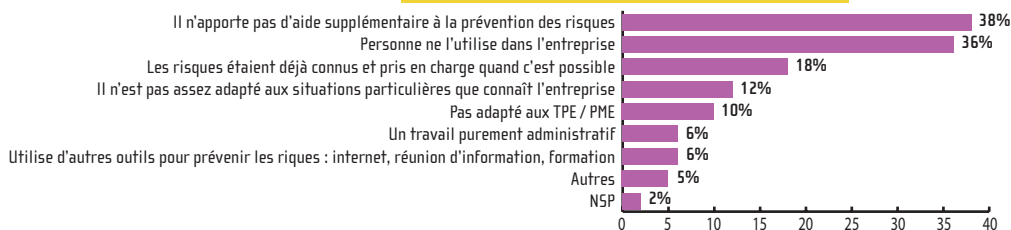


LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

Le 1/3 d'entreprises restant (soit 56 entreprises) perçoit ce document comme inutile, principalement pour les 3 raisons suivantes :

- aucun apport avantageux pour l'entreprise (cité comme une des raisons par 62% (38%+18%+6%)) ;
- inutilisation du DU par l'entreprise (cité comme une des raisons par 36%) ;
- document inadapté à l'entreprise (cité comme une des raisons par 22%(12%+10%)).

LES RAISONS DE L'INUTILITÉ DU DOCUMENT UNIQUE



⚠ Attention : base faible, RÉSULTAT À INTERPRÉTER AVEC PRUDENCE

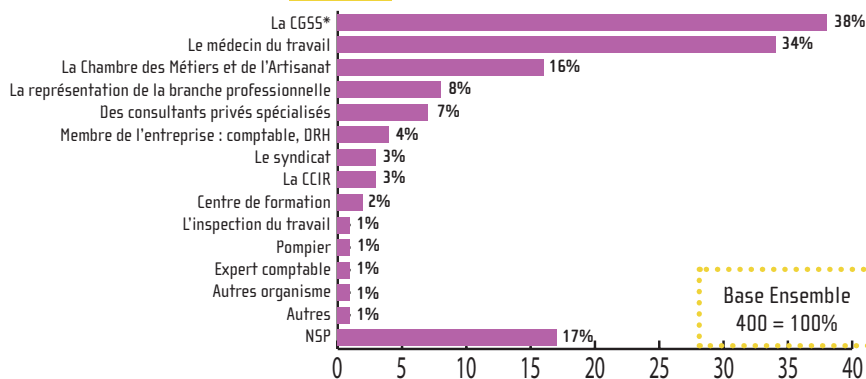
Base : auprès des entreprises qui trouvent que le Document Unique n'est pas utile
53 = 100%

Connaissance des aides et supports

Parmi les 400 entreprises interrogées, 1 entreprise sur 6 (17%) ne sait pas à qui s'adresser pour recevoir de l'aide ou de l'information quant à la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels et la rédaction du DU.

Pour les autres entreprises, les organismes professionnels et de prévention sont les sources d'aides les plus connues.

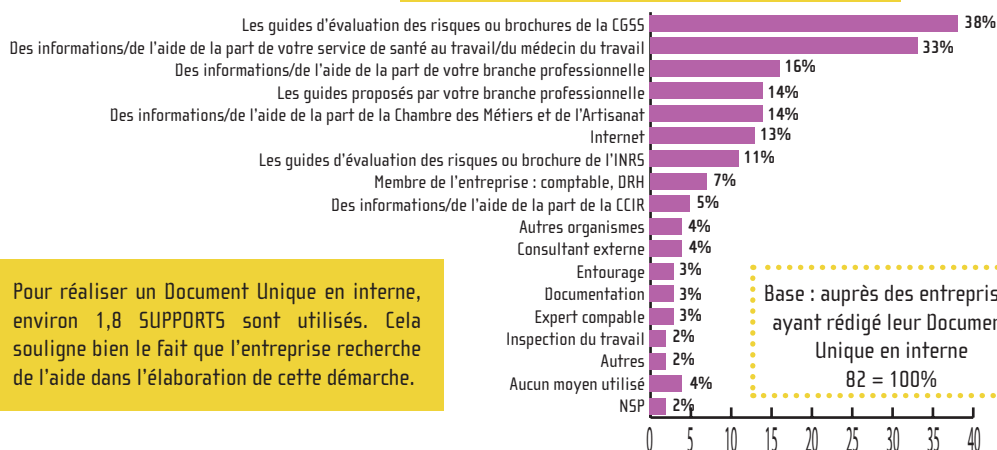
LES AIDES



Base Ensemble
400 = 100%

Parmi les 85 entreprises ayant rédigé leur DU en interne, seulement 2% déclarent n'avoir pas utilisé de moyens externes pour l'élaboration de ce document. Les 98% restants ont recherché une aide externe auprès de différents organismes ou dans différentes sources d'informations.

LES MOYENS POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE



Base : auprès des entreprises ayant rédigé leur Document Unique en interne
82 = 100%

Pour réaliser un Document Unique en interne, environ 1,8 SUPPORTS sont utilisés. Cela souligne bien le fait que l'entreprise recherche de l'aide dans l'élaboration de cette démarche.

BILAN ET PERSPECTIVES

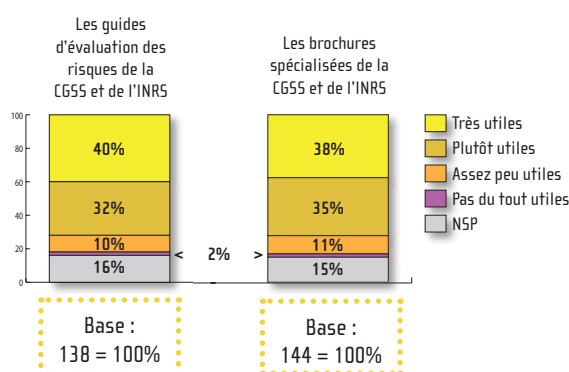
Dans les moyens utilisés, il est à noter que les outils d'aides à l'EvRP et les conseils les plus couramment cités proviennent des organismes professionnels (CG55, médecines du travail, branches professionnelles, Chambre des Métiers et de l'Artisanat). Ces résultats sont cohérents avec les connaissances des aides, illustrées ci-dessus.

Parmi les 306 restantes (toutes les entreprises hormis les 85 ayant rédigé leur DU en interne en utilisant des aides et supports et 9 entreprises n'ayant pas répondu) :

- 138 entreprises (45 %*) connaissent les guides d'Evaluation des Risques Professionnels de la CG55 et de l'INRS et 99 d'entre elles (72%) les reconnaissent utiles;
- 144 entreprises (47 %*) connaissent les brochures spécialisées de la CG55 et de l'INRS et 105 d'entre elles (73%) les reconnaissent utiles;
- près de la moitié * ne connaissent aucun des deux supports.

Les pourcentages [X%*] ont pour base 100%= 306 entreprises

LES MOYENS POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE



CONCLUSION : un bilan très mitigé

Entreprises déclarant ne pas connaître la loi relative à l'évaluation des risques	37%
Evaluation des risques non réalisée	46%
Evaluation des risques non réalisée ET méconnaissance de son obligation	32%
Pas de plan d'actions de prévention des risques (dont entreprises n'ayant pas réalisé d'évaluation des risques)	68%*
Pas de Document Unique dans l'entreprise	55%*
Méconnaissance des guides et brochures CG55 et INRS	38%

* 5% des entreprises ne savent pas

POURTANT	
Après des entreprises ayant rédigé leur Document Unique (40%)	
46%	L'ont rédigé en interne
32%	Ont utilisé les guides et brochures de la CG55
68%	Le jugent utile
55%	Déclarent spontanément qu'il permet d'améliorer de manière continue la santé, la sécurité et les conditions de travail
38%	Déclarent spontanément qu'il permet de définir les actions à mettre en place pour prévenir les risques

Même si encore trop peu d'entreprises ont réalisé leur DU, nombreuses parmi celles l'ayant élaboré lui reconnaissent une réelle utilité, notamment en termes d'amélioration de leur gestion de la prévention.

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE QUALITATIVE

Le DU est la formalisation de l'évaluation des risques de l'entreprise. Cette démarche permet d'identifier les dangers dans le but d'éviter la survenue d'un dommage. Cependant, son efficacité dépend de son utilisation correcte par l'entreprise. En effet, le DU n'est que la première étape d'une démarche de prévention. Il n'a de sens que si cette évaluation des risques est suivie de la mise en place de mesures et d'actions préventives pertinentes qu'il s'agira ensuite d'évaluer et revoir régulièrement.

Intégrer ce document à la gestion de l'entreprise et l'utiliser lors des prises de décisions sont des conduites primordiales pour mettre en place une politique de Santé et de Sécurité au Travail (SST). La prise de conscience par l'employeur de ses responsabilités et des enjeux qui en découlent est donc nécessaire pour que ce type de comportement soit adopté.

L'étude qualitative a permis d'évaluer la sensibilité de l'employeur sur la prévention des risques professionnels, via l'utilisation du DU.

Cadre de l'étude

Cette étude a été menée par la CG55 et ses partenaires, sur le terrain, auprès de 94 entreprises de différents secteurs et tailles, ayant réalisé leur DU (voir tableau ci-dessous). Si les chiffres ressortant ne donnent pas des statistiques représentatives de l'ensemble des activités, ils renseignent cependant sur les grandes tendances liées à l'utilisation du Document Unique et sur le ressenti des entreprises quant à ce document.

PROFIL DES ENTREPRISES INTERROGÉES :

Nombre de salariés	
Moins de 10 (25)	26 %
10 à 49 (42)	45 %
50 et plus (27)	29 %

Activité principale	
Industrie / production (34)	36%
BTP (24)	26%
Transports (1)	1%
Commerces / services (35)	37%

Pour assurer la précision et la pertinence des réponses, le questionnaire a été soumis à 86 personnes possédant un poste à responsabilité (soit 91%), notamment en termes de SST, et dans 53% des cas, à l'employeur lui-même.

87% des entreprises déclarent que leur principale motivation quant à la rédaction du DU est la réponse à l'obligation réglementaire. La réalisation de ce document est donc avant tout perçue comme une contrainte. Cet état d'esprit peut influencer grandement le comportement de l'entreprise dans son utilisation et son appropriation du document.

Management de la SST

Même si la mise en place d'un système de management n'est pas obligatoire, il est intéressant de considérer cet aspect pour connaître son éventuelle influence dans la gestion globale de l'entreprise, notamment celui de la SST.

Il semblerait que :

- les managements des aspects « qualité » et « environnement » soient plus fréquents (38 entreprises, soit 40%) que celui de la SST (13 entreprises, soit 14%) ;

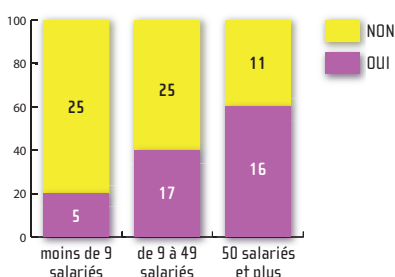
BILAN ET PERSPECTIVES

Remarques :

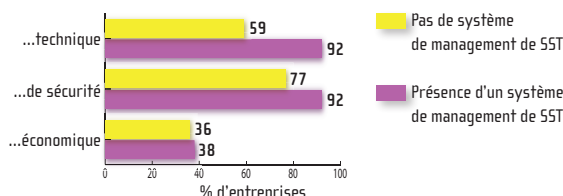
- les systèmes de management les plus cités en qualité et environnement sont les certifications ISO9001, ISO14001 et des systèmes de management propres au groupe ou à l'activité ;
- les systèmes de management les plus cités en Santé et Sécurité au Travail sont des référentiels propres au groupe mais aussi un management basé sur le Document Unique : ces entreprises déclarent utiliser le DU comme outil leur permettant d'établir le planning et le budget annuel en termes de SST, les plans de formations, les plans d'actions de prévention,...

- la taille de l'entreprise soit un facteur dans la mise en place de tels systèmes : plus l'entreprise est petite, moins souvent elle s'implique dans la mise en place d'un tel système :

PRÉSENCE D'UN SYSTÈME DE MANAGEMENT QUALITÉ/ENVIRONNEMENT SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

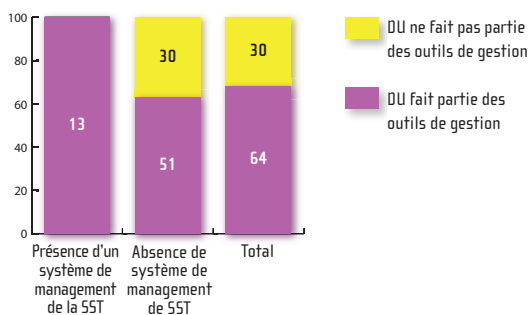


CONSULTATION DU DOCUMENT UNIQUE POUR LES DÉCISIONS D'ORDRE ...



- la mise en place d'un tel système semble révéler une meilleure considération du DU dans l'entreprise, notamment dans les prises de décisions :

CONSIDÉRATION DU DOCUMENT UNIQUE SELON LE MANAGEMENT DE SST



- Il est confirmé que l'organisation générale et la gestion de la SST semblent dépendre de la taille de l'entreprise. Les résultats de l'étude mettent en évidence les tendances suivantes :

ENTREPRISES DÉCLARANT AVOIR DES PERSONNES RELAIS SÉCURITÉ : 46 (SUR 94)

Celles de moins de 10 salariés	7/25 => 28%
Entre 10 et 49 salariés	18/42=> 43%
Plus de 50 salariés	23/27=> 85%

- dans les petites entreprises, la personne s'occupant principalement de la SST et du DU est l'employeur, contrairement aux plus grandes entreprises où un responsable sécurité attitré endosse cette fonction ;

- la gestion de la sécurité est plus structurée dans les grandes entreprises avec la présence de personnes relais sécurité (présence de référents, de responsables intermédiaires) que dans les petites entreprises (voir tableau).

Dans ces dernières, l'employeur se déclare très souvent comme l'unique personne s'occupant de la SST.

Les animateurs sécurité proprement dits sont les personnes plus couramment citées comme relais sécurité. En second lieu sont cités les chefs d'atelier/de chantier/de site (14) et les membres du CHSCT (7).

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

Enfin, l'utilisation du DU dans la réalisation des protocoles de sécurité varie fortement. Parmi les entreprises concernées,

- 45% des entreprises utilisent le DU pour réaliser leurs plans de prévention et 59% pour leurs PPSPS;
- 38% des entreprises utilisent le DU pour réaliser leurs protocoles chargement/déchargement

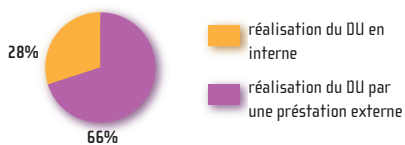
Remarques : parmi les entreprises interrogées, certaines ne sont pas concernées par la mise en place de ces protocoles ou ne connaissent pas leurs obligations sur ce point. D'autres (surtout les grandes entreprises) possèdent déjà des documents protocolaires types dans lesquels est souvent présent un volet Evaluation des Risques Professionnels.

Mise en place et suivi du DU et du plan d'actions de prévention

70% des entreprises déclarent avoir élaboré leur DU en interne (66 entreprises).

Cette tendance, positive, est en accord avec les résultats de l'étude quantitative : près des 2/3 des entreprises semblent s'être impliquées dans une démarche d'évaluation des risques et avoir eu une réflexion préventive.

La taille des entreprises semble représenter à nouveau un facteur important pour le mode de rédaction choisi :



- parmi les entreprises de moins de 50 salariés interrogées, près de 3 entreprises sur 5 ont rédigé leur DU en interne ;
- les entreprises de plus de 49 salariés interrogées ont toutes rédigé leur DU en interne.

PERCEPTION DE L'ENTREPRISE SUR L'EFFICACITÉ DES OUTILS D'AIDES UTILISÉS

OUTILS	outil adapté	outil non adapté
documents partenaires	19	5
outils INRS	13	3
outils internes	8	X
DU type (provenant d'une autre entreprise)	2	X
autres	6	3

Sur ces 66 entreprises, 53 déclarent avoir utilisé des outils d'aides à l'EvRP :

- les documents partenaires : 24 fois cités ;
- les outils INRS : 16 fois cités ;
- les outils internes : 8 fois cités ;
- un autre DU d'entreprise de la même activité : 2 fois cités ;
- autres : 9 réponses

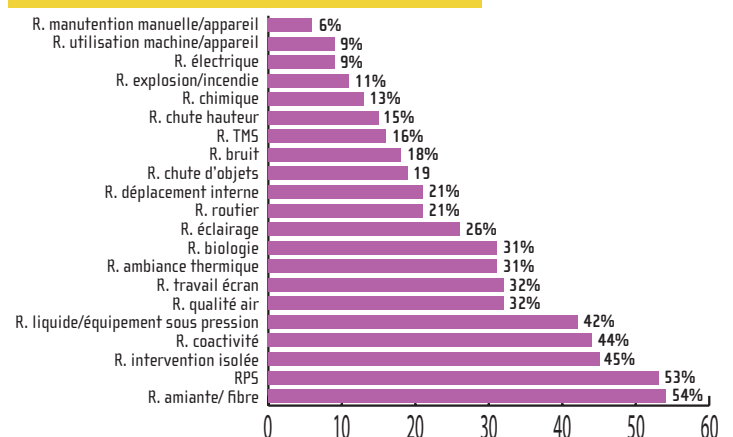
Même si la perception générale de ces outils est plutôt positive (80% des entreprises), les critiques les plus courantes par rapport à la fonctionnalité de ces derniers sont « pas assez spécialisé à votre métier / à votre filière » (5) et « pas assez concret » (4).

La qualité du DU découle en partie d'une EvRP exhaustive.

Or cette étude a mis en évidence l'oubli de certains risques, les plus fréquents étant les Risques PsychoSociaux (RPS) et les risques liés à la coactivité (ces derniers ne sont parfois considérés que dans les plans de prévention).

Remarques : certaines entreprises ne font pas de suivi quant à la mise en place des mesures préventives : lorsque l'action a été appliquée pour un risque, elles suppriment ce dernier de l'EvRP. Cependant, cette méthode ne permet pas de réévaluer la situation, de contrôler l'efficacité de la mesure appliquée, ceci dans une logique d'amélioration continue.

RISQUES PROFESSIONNELS LES PLUS SOUVENT OUBLIÉS



BILAN ET PERSPECTIVES

Parmi ces 94 entreprises ayant élaboré leur DU,

62 (soit 66%) déclarent mettre à jour régulièrement le DU. Les principaux éléments déclencheurs, souvent multiples, sont :

- une fréquence annuelle, raison citée 48 fois (51%)
- un événement, raison citée 37 fois (soit 39%). Dans ce cas, les événements déclencheurs les plus courants sont :
 - un accident de travail / maladie professionnelle / identification d'un nouveau risque (cité 24 fois)
 - l'évolution de l'activité (cité 24 fois)
 - l'évolution d'un processus de production (cité 21 fois)
- une date, raison citée 32 fois (37%)

68 (soit 72%) ont élaboré à la suite un plan d'actions de prévention. Pour ces dernières, la qualité du plan d'actions varie puisque :

- 55 (soit 81%) ont nommé un référent pour mettre en place la mesure préventive ;
- 56 (soit 82%) ont défini un délai ;
- 52 (soit 76%) contrôlent la mise en place de ces actions.

Remarques : certaines entreprises n'ont pas compris l'intérêt et l'utilité du DU et n'ont pas su, de ce fait, l'élaborer correctement et mettre en place un plan d'actions de prévention. Même si cela reste exceptionnel, certaines entreprises ont confondu les grilles d'aide à l'EvRP avec le DU : seul le remplissage de la grille avait été fait.

Le dialogue social et les compétences mises en oeuvre dans la démarche de prévention

Les conditions de la réalisation du DU sont primordiales pour garantir l'efficacité découlant de la démarche d'EvRP. C'est pourquoi les informations complémentaires ci-dessous sont importantes pour connaître la qualité des démarches de prévention

Taille de l'entreprise	COMPETENCES ACQUISES POUR	
	Réalisation du DU	Suivi du DU
Ensemble des entreprises	29/94 => 31%	3 oui/16 => 19%
moins de 10 salariés	5 oui/25 => 20%	3 oui/16 => 19%
10 à 49 salariés	12 oui/42 => 29%	11/41 oui => 27%
50 salariés et +	12 oui/27 => 44%	13/27 oui => 48%

IMPLICATION DU PERSONNEL LORS DE LA REALISATION DE L'EVRP	
Salariés	IRP
59/94 => 63%	51/68 => 59%
17 oui/25 => 68%	Sans objet
28/42 => 67%	16/42 => 38%
14/27 => 52%	25/27 => 93%

Remarques

Si la plupart des entreprises n'ont pas vu naître de nouvelles compétences au sein de leur structure avec le DU, celles en ayant acquis citent principalement :

- **un emploi temporaire** : 7 entreprises interrogées ont pris un stagiaire pour réaliser le DU
- **une formation** donnée à l'ensemble des salariés ou des IRP (6)

Les petites entreprises semblent plus facilement adopter un comportement participatif avec l'ensemble de leurs salariés pour la mise en place du DU. Les entreprises de taille supérieure semblent faire appel aux IRP, notamment au CHSCT, pour assurer la remontée d'informations et le dialogue social.

Dans les deux cas, beaucoup d'entreprises avouent un manque d'implication de ces deux parties dans les démarches de prévention.

Les méthodes participatives les plus citées sont :

- **la table ronde** pour valider le DU. Souvent, l'EvRP a été réalisée au préalable et est exposée aux salariés lors de cette réunion pour être complétée/modifiée ;
- **les groupes de travail** avec des personnes d'un même poste qui sont chargées de faire l'EvRP;
- **la consultation sur le terrain** du personnel par la personne chargée de réaliser le DU.

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

Si 81 entreprises (86%) déclarent rendre accessible le DU aux salariés, de nombreuses (au moins 38) avouent qu'il n'est jamais consulté. D'après elles, les deux raisons principales expliquant ce désintérêt sont :

- Une mauvaise communication de la part de l'entreprise dans la démarche d'élaboration du DU ;
- Une non implication volontaire de la part des salariés dans cette démarche.

Ressenti de l'entreprise et du salarié vis-à-vis du DU :

Le questionnaire recueille l'avis sur l'impact et l'intérêt du DU sur différents aspects.

• L'avis de l'employeur ou du responsable sécurité (86) :

54 (soit 57%) trouvent que le DU est performant en termes de sinistralité :

si pour certains, cette performance est due à l'évitement d'AT et MP, d'autres en ont réellement vu leur diminution.

43 (soit 46%) trouvent que le DU est performant en termes de communication interne :

d'après eux, l'EvRP et les formations découlant des actions de prévention permettent de faire un rappel auprès des salariés et est une source de réflexion.

75 (soit 80%) trouvent que le DU est performant en termes de conditions de travail, notamment grâce à l'application de mesures de prévention.

41 (soit 44%) trouvent que le DU est performant en termes de dialogue social (surtout par le biais des IRP).

32 (soit 34%) trouvent que le DU est performant en termes de productivité.

Cependant, beaucoup ne ressentent pas de changement et 7 d'entre eux le vivent comme un frein.

• L'avis du salarié (65)

Lors de l'étude, 73 salariés ont été interrogés sur leur connaissance et leur ressenti par rapport au DU. Leurs réponses varient fortement en fonction de leur poste et leur éventuel mandat.

Néanmoins, 51 (54%) d'entre eux connaissent le DU mais seulement 38 (40%) déclarent avoir été impliqués lors de sa réalisation.

Pour ceux ayant une réflexion sur cette démarche,

32 (soit 34%) trouvent que le DU est performant en termes de sinistralité

31 (soit 33%) trouvent que le DU est performant en termes de communication interne

40 (soit 43%) trouvent que le DU est performant en termes de conditions de travail

29 (soit 31%) trouvent que le DU est performant en termes de dialogue social

20 (soit 21%) trouvent que le DU est performant en termes de productivité

CONCLUSION : un bilan très mitigé

Si près de 90% d'entreprises ont répondu que la première raison de la mise en place de DU est l'obligation réglementaire, de nombreuses entreprises admettent aussi que la démarche réalisée leur a permis de mettre en évidence des dangers jusqu'alors non identifiés et très souvent d'améliorer leurs conditions de travail.

BILAN ET PERSPECTIVES

TÉMOIGNAGES

ENSEIGNE : ZINC OI

NOMBRE DE SALARIÉS : 4

ACTIVITÉ : PROFILAGE ET TRANSFORMATION DU ZINC ET DES MÉTAUX FERREUX



La parole de l'employeur :

Martine MAILLOT, gérante

Comment avez-vous mis en place votre Document Unique (DU) ?

Après plusieurs entretiens avec le personnel, des remarques ont été formulées sur la qualité des outils et les conditions de travail dans l'entreprise. C'est à partir de ce constat que j'ai décidé de faire appel à la Chambre des Métiers pour la réalisation d'un diagnostic avant la mise en place du Document Unique avec l'ensemble du personnel.

Comment le DU est-il utilisé dans votre démarche de prévention ?

Le DU est utilisé dans la démarche de prévention par :

- la prise de conscience régulière du contenu DU, suivie par la réalisation, par étapes, du planning d'actions de prévention sur un calendrier bien défini
- la sensibilisation de la démarche en réunion hebdomadaire avec les services concernés.

Comment avez-vous impliqué vos salariés dans votre politique de prévention de Santé et de Sécurité au Travail ?

Après plusieurs réunions de sensibilisation et d'échanges sur le sujet avec l'ensemble du personnel, nous avons constaté une motivation collective sur la politique de prévention de Santé et de Sécurité au Travail. L'enthousiasme et la motivation étaient au rendez-vous, donnant plus de succès à la réalisation du projet.

D'après vous, quels sont les facteurs assurant la mise en place d'une politique de prévention efficace et pérenne ?

Une prévention efficace, c'est une mise en perspective dans le temps et une totale appropriation par les salariés concernés de l'outil, ainsi qu'une réelle volonté du dirigeant de l'entreprise d'assumer pleinement son rôle de facilitateur et de créateur de solutions.

Qu'est ce que la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) a apporté à l'entreprise ?

La démarche d'EvRP a donné à nos salariés l'envie de venir travailler dans de bonnes conditions, a limité très significativement les accidents de travail, et a rendu plus productif notre outil de production. Cela nous a permis aussi d'être l'exemple d'une très petite entreprise n'ayant aucune crainte d'aller vers la perfection quand il s'agit d'améliorer les conditions de travail des personnes que nous accueillons dans l'entreprise.

La parole d'un salarié :

Vous sentez-vous en sécurité sur votre lieu de travail ?

Oui.

Comment avez-vous participé à la réalisation de l'EvRP et la mise en place du DU dans votre entreprise ?

J'ai participé à la réalisation de l'EvRP et de la mise en place du DU en participant à des échanges avec l'ensemble du personnel de l'entreprise afin de déterminer les points de vue de chaque employé sur leur poste de travail. Cela a permis de mettre le doigt sur les points critiques de risques potentiels liés à nos activités.

L'EvRP et le DU ont-ils permis d'améliorer vos conditions de travail ?

L'EvRP et le DU ont permis d'améliorer nos conditions de travail tant sur le plan risque de chute-blessure-coupure que sur le plan acoustique.

Comment êtes-vous acteur dans la politique de Santé et de Sécurité au Travail de votre entreprise ?

Je suis acteur dans la politique de Santé et de Sécurité au Travail dans mon entreprise en respectant les règles de sécurité et de prévention. Par ailleurs, dès qu'un risque potentiel apparaît, je mets en place un dialogue avec les dirigeants afin de le diminuer.

D'après vous, le dialogue social est-il important dans la mise en place d'une politique de prévention ?

Le dialogue social est important dans la mise en place d'une politique de prévention car les acteurs de terrain sont plus aptes à déterminer les risques éventuels sur leur lieu de travail.

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

ENSEIGNE : SOLEIL REUNION

NOMBRE DE SALARIÉS : 18

ACTIVITÉ : INNOVATION TRANSFORMATION DE PRODUITS AGRICOLES



La parole de l'employeur :

Gérard RANGAMA, gérant

Comment avez-vous mis en place votre Document Unique ?

Après plusieurs entretiens avec le personnel, des remarques ont été formulées sur la qualité des outils et les conditions de travail dans l'entreprise. C'est à partir de ce constat que j'ai décidé de faire appel à la Chambre des Métiers pour la réalisation d'un diagnostic avant la mise en place du Document Unique avec l'ensemble du personnel.

Comment le Document Unique est-il utilisé dans votre démarche de prévention ?

Le DU est utilisé dans la démarche de prévention par :

- la prise de conscience régulière du contenu DU, suivie par la réalisation, par étape, du planning d'actions de prévention sur un calendrier bien défini ;
- la sensibilisation de la démarche en réunion hebdomadaire avec les services concernés.

Comment avez-vous impliqué vos salariés dans votre politique de prévention de la Santé et Sécurité au Travail ?

Après plusieurs réunions de sensibilisation et d'échange sur le sujet avec l'ensemble du personnel, nous avons constaté une motivation collective sur la politique de prévention de Santé et de Sécurité au Travail. L'enthousiasme et la motivation étaient au rendez-vous, donnant plus de succès à la réalisation du projet.

D'après vous, quels sont les facteurs assurant la mise en place d'une politique de prévention efficace et pérenne ?

Une prévention efficace, c'est une mise en perspective dans le temps et une totale appropriation par les salariés concernés de l'outil, ainsi qu'une réelle volonté du dirigeant de l'entreprise d'assumer pleinement son rôle de facilitateur et de créateur de solutions.

Qu'est ce que la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels a apporté à l'entreprise ?

La démarche d'EvRP a donné à nos salariés l'envie de venir travailler dans de bonnes conditions, a limité très significativement les accidents de travail, et a rendu plus productif notre outil de production. Cela nous a permis aussi d'être l'exemple d'une très petite entreprise n'ayant aucune crainte d'aller vers la perfection quand il s'agit d'améliorer les conditions de travail des personnes que nous accueillons dans l'entreprise.

BILAN ET PERSPECTIVES

La parole d'un salarié:

Vous sentez-vous en sécurité sur votre lieu de travail ?

Oui.

Comment avez-vous participé à la réalisation de l'Evaluation des Risques Professionnels et la mise en place du Document Unique dans votre entreprise ?

J'ai participé à la réalisation de l'EvRP et de la mise en place du DU en participant à des échanges avec l'ensemble du personnel de l'entreprise afin de déterminer les points de vue de chaque employé sur leur poste de travail. Cela a permis de mettre le doigt sur les points critiques de risques potentiels liés à nos activités.

L'Evaluation des Risques et le Document Unique ont-ils permis d'améliorer vos conditions de travail ?

L'EvRP et le DU ont permis d'améliorer nos conditions de travail tant sur le plan risque de chute, blessure, coupure que sur le plan acoustique.

Comment êtes-vous acteur dans la politique de la Santé et Sécurité au Travail de votre entreprise ?

Je suis acteur dans la politique de Santé et de Sécurité au Travail dans mon entreprise en respectant les règles de sécurité et de prévention. Par ailleurs, dès qu'un risque potentiel apparaît, je mets en place un dialogue avec les dirigeants afin de le diminuer.

D'après vous, le dialogue social est-il important dans la mise en place d'une politique de prévention ?

Le dialogue social est important dans la mise en place d'une politique de prévention car les acteurs de terrain sont plus aptes à déterminer les risques éventuels sur leur lieu de travail.

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

ENSEIGNE : HCE

NOMBRE DE SALARIÉS : 247

ACTIVITÉ : COLLECTE, TRAITEMENT ET VALORISATION DES DÉCHETS MÉNAGERS



La parole de l'employeur :

Isabelle DUFOUR, responsable QSE

Comment avez-vous mis en place votre Document Unique (DU) ?

Notre service RH a mis en place notre DU depuis 2004, en collaboration avec un cabinet de conseil afin de nous orienter sur la méthode. Depuis il a été actualisé tous les ans et en 2010, le service QSE a pris en charge sa mise à jour. Pour couvrir l'ensemble des postes, des environnements de travail et des secteurs d'activité, des groupes de travail par secteur ont été créés et une étude sur le terrain a été réalisée.

Comment le DU est-il utilisé dans votre démarche de prévention ?

L'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP) a donné lieu à un plan d'actions global, suivi par la personne en charge de la sécurité au sein du service QSE. L'analyse de l'EvRP nous a amenés à inclure des formations sur le thème de la sécurité au travail dans le plan de formation, en collaboration avec le service RH, et la remise à jour du DU permet de prendre en compte les derniers accidents du travail (AT) et les actions réalisées. C'est un des éléments essentiels pour la partie sécurité de notre système de management QSE.

Comment avez-vous impliqué vos salariés dans votre politique de prévention de Santé et de Sécurité au Travail ?

Le CHSCT travaille en collaboration avec la Direction. Tous les secteurs de l'entreprise sont représentés à travers le profil des différents membres du CHSCT. Ces derniers interviennent systématiquement dans l'analyse de chaque accident du travail, à l'aide d'un document-type interne leur permettant de faire l'analyse du risque. L'EvRP des différents postes de travail a été établie quant à elle avec la participation du personnel.

Nous avons aussi mis en place une politique de formation et de sensibilisation concernant tout le personnel dont voici certaines actions menées :

- DVD réalisé en interne sur les problèmes de gestes et postures spécifiques à nos métiers, présenté à tout le personnel de collecte ;
- Sensibilisation aux activités bruyantes en collaboration avec la Médecine du Travail ;
- Diffusion avec explication des consignes de sécurité auprès de tout le personnel de collecte ;
- Mise en place d'une sensibilisation sur l'utilisation des produits chimiques pour le personnel exposé en collaboration avec la Médecine du Travail ;
- Présentation d'un livret d'accueil / ré accueil pour les nouveaux embauchés, intérimaires et employés de retour après une longue absence ;
- Affichage d'un « Flash accident » après la survenue d'un AT, réalisé dans tous nos centres, de façon à interpeller chacun pour éviter que cela ne se reproduise.

D'après vous, quels sont les facteurs assurant la mise en place d'une politique de prévention efficace et pérenne ?

- la certification OHSAS 18001 avec l'intégration de la sécurité au système de management de la qualité ;
- le management participatif, notamment la collaboration entre le CHSCT et la Direction, avec l'implication de cette dernière ;
- un référent sécurité dans l'entreprise, proche des salariés ;
- un contact permanent avec les collectivités pour informer des difficultés rencontrées sur le terrain lors des collectes pouvant affecter la sécurité des équipes ;
- l'application de la réglementation ;
- la volonté de respecter la R437 (recommandations de la CG55 concernant la collecte des déchets ménagers et assimilés) en collaboration avec nos clients ;
- un travail en collaboration avec les partenaires de la sécurité au travail (Médecine du Travail, CG55) ;
- les formations du personnel, la sensibilisation continue des employés, les affichages sécurité ;
- la mise à jour de l'évaluation des risques chaque année et lors de la création de nouvelles activités ;
- le suivi régulier du plan d'actions concernant l'évaluation des risques ;
- l'analyse des accidents du travail par « l'Arbre des causes ».

BILAN ET PERSPECTIVES

Qu'est ce que la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) a apporté à l'entreprise ?

Par la mise en place d'un plan d'actions suivi, l'EvRP a permis une amélioration des conditions de travail du personnel ainsi qu'une évolution dans la façon d'appréhender les aspects sécurité au sein de l'entreprise avec une implication profonde de la Direction. C'est un des éléments de base de la certification OHSAS 18001, obtenue en juillet 2011.

La parole d'un salarié :

Vous sentez-vous en sécurité sur votre lieu de travail ?

Cela dépend de mon lieu de travail :

- au centre et dans le camion, oui, je me sens en sécurité ;
- sur le secteur de collecte, non, notamment lorsque les administrés refusent de bouger un véhicule gênant la collecte.

Comment avez-vous participé à la réalisation de l'EvRP et la mise en place du DU dans votre entreprise ?

Je n'y ai pas participé.

L'EvRP et le DU ont-ils permis d'améliorer vos conditions de travail ?

Oui, les conditions de travail ont été améliorées, en particulier pour les ripeurs.

Comment êtes-vous acteur dans la politique de Santé et de Sécurité au Travail de votre entreprise ?

Je participe activement à la prévention de l'entreprise en étant source de proposition : j'ai demandé par exemple une formation sécurité pour les ripeurs intérimaires car à mon sens, cette formation manque actuellement.

Par ailleurs, je dirige mon équipe de ripeurs et j'agis toujours dans un souci du respect de leur sécurité, car je suis conscient qu'ils sont soumis à des risques routiers importants. Par exemple, je n'effectue les manœuvres de marche arrière qu'avec la collaboration active de mes ripeurs, qui me guident.

D'après vous, le dialogue social est-il important dans la mise en place d'une politique de prévention ?

Le dialogue social mais aussi le dialogue au sein de chaque équipe (pour ma part, auprès des ripeurs) sont importants pour la sécurité de tous.

LE DOCUMENT UNIQUE 10 ANS APRÈS

L'OUTIL DIGEST

LES 10 THÈMES traités (voir ci-dessous) correspondent aux différents sujets sur lesquels repose la gestion de la SST ; ils représentent donc des domaines dans lesquelles l'entreprise peut s'investir pour améliorer sa politique de prévention.

Thèmes d'évaluation	D	C	B	A
<u>Sujet 1</u> – Organisation générale : gestion de la production, ordre, propreté, signalisation, accueil extérieurs, référent santé et sécurité au travail				
<u>Sujet 2</u> – Evaluation des risques				
<u>Sujet 3</u> – Actions préventives : aménagement en sécurité des postes et des situations de travail				
<u>Sujet 4</u> – Traitement des situations d'urgence (accidents, incendies, ...) et analyse des incidents, anomalies, accidents du travail				
<u>Sujet 5</u> – Vérification périodique et maintenance des équipements				
<u>Sujet 6</u> – Attitude de l'entreprise vis-à-vis du recrutement des opérateurs (CDI, intérim, CDD, stagiaires, apprentis, ...)				
<u>Sujet 7</u> – Formation continue en Santé et Sécurité au Travail, compétences, rôles, responsabilités				
<u>Sujet 8</u> – Achats (matériels, machines, matières, produits, constructions, services, ...), sous-traitance, chantiers				
<u>Sujet 9</u> – Santé et Sécurité au Travail et suivi médical				
<u>Sujet 10</u> – Politique, objectifs, indicateurs, communication, valeurs en Santé et Sécurité au Travail				

Pour chaque sujet, il existe 4 NOTES (colonnes de D à A) correspondant à 4 types de comportements vis-à-vis de la Santé et de la Sécurité au Travail :

D = non impliqué

C = réactif

B = organisé

A = proactif

Le but est bien entendu de tendre vers un comportement proactif et d'atteindre la lettre A.

[sujet 1](#) [sujet 2](#) [sujet 3](#) [sujet 4](#) [sujet 5](#) [sujet 6](#) [sujet 7](#) [sujet 8](#) [sujet 9](#) [sujet 10](#)

La navigation entre les différents thèmes se fait par des onglets, numérotés de 1 à 10.

BILAN ET PERSPECTIVES

La grille d'auto-évaluation

Chaque sujet/thème est présenté sous forme de grille à lire linéairement. Les contenus des cellules décrivent une situation et/ou un comportement concret(s). Pour chaque ligne, l'entreprise devra se positionner dans la cellule la décrivant au mieux au moment des faits.

Sujet 2 – Évaluation des risques

Objectif : l'intégrer dans nos pratiques professionnelles l'identification systématique des situations dangereuses et l'évaluation des risques(1), en prenant des précautions dans la mise en œuvre pour être autonome et avoir un résultat qui corresponde le plus possible à la réalité (2), et en faisant des mises à jour de façon régulière (3).

				évaluation		
				31/03/10	15/03/11	
				E0	E1	
1	D Je considère qu'il n'y a pas ou peu de situations dangereuses dans l'entreprise.	C Je procède formellement aux identifications de certaines situations dangereuses.	B Je procède régulièrement à l'inventaire des situations dangereuses prévisibles et à une évaluation des risques correspondants.	A Notre évaluation des risques intègre les situations actuelles et futures de travail (projets de nouvelles machines, nouveaux locaux et équipements, nouveaux produits, ...).	a	b
2	Pas d'action menée sur ce thème.	Je demande à une personne extérieure à l'entreprise (stagiaire, consultant, ...) de me rédiger le DUER* de mon entreprise.	Je m'investis personnellement et j'organise l'élaboration du DUER réglementaire de mon entreprise.	Nous consignons ces situations dangereuses actuelles et futures dans le DUER de notre entreprise.	a	a
		Pas d'action menée sur ce thème.	Une partie de mon personnel participe occasionnellement à l'élaboration du DUER.	Tout notre personnel participe régulièrement à l'élaboration du DUER.	a	b
3		Pas d'action menée sur ce thème.	Je mets à jour une fois par an le DUER.	Nous mettons à jour le DUER lors de tout événement important touchant à la S et ST.	a	a

E0 : Possibilités de progrès

je n'ai pas mis beaucoup de choses en place (s2)

E1 : Possibilités de progrès

je dois commencer par mieux gérer mon carnet de commande et ranger mes ateliers (s2)

1 UNE ÉVALUATION INITIALE E0

Lors de la première évaluation, l'entreprise devra reporter pour chaque cellule la lettre de la colonne correspondante en bout de ligne, dans la colonne E0. Cette étape permet à l'entreprise de s'évaluer une première fois et surtout de définir des axes de progrès pour s'améliorer. Pour ce faire, elle doit définir des mesures à mettre en place, qu'elle enregistrera dans le cadre qui y est destiné (en dessous de la grille), le but étant de tendre vers un comportement proactif (colonne A).

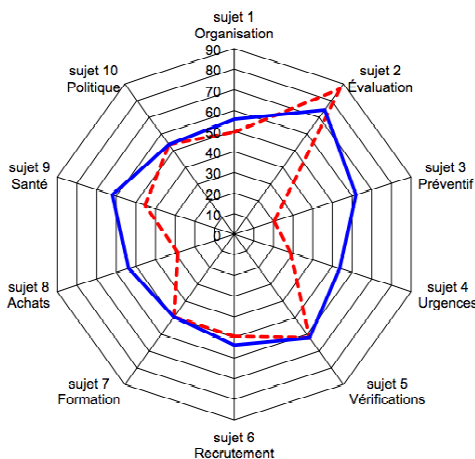
2 UNE SECONDE ÉVALUATION E1

Cette seconde évaluation se réalise après un délai suffisant pour concrétiser des axes de progrès définis auparavant. La démarche d'auto-évaluation est la même que la précédente, l'entreprise reportant la lettre correspondante dans la colonne E1. Mais le but est ici d'évaluer l'efficacité des mesures appliquées et de fixer des nouveaux axes de progrès, dans une logique d'amélioration continue.

3 UNE SYNTHÈSE

Une fois l'évaluation terminée, l'onglet synthèse permet :

- de représenter graphiquement la situation de l'entreprise ;
- de rappeler tous les axes de progrès dans lesquels cette dernière s'est engagée ;
- de représenter graphiquement l'évolution et l'amélioration de la situation et du comportement de l'entreprise lorsque plusieurs évaluations ont été réalisées.



Direction de la Prévention des Risques Professionnels de la CGSS :

02 62 90 47 00

prevention@cgss.re

ADIR : Association pour le Développement Industriel de la Réunion

02 62 94 43 00

adir@adir.info

ARVISE : Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques

02 62 41 52 32

arvise@arvise.net

Intermétra-Métrag : Association Interprofessionnelle Réunionnaise de Santé au Travail

02 62 41 42 27

webmaster@intermetra.asso.fr

SISTBI : Service Interentreprises de Santé au Travail du Bâtiment et Interprofessionnel

02 62 90 18 13

sistbi@sistbi.com

RSI : Régime Social des Indépendants

02 62 92 31 65

sante@reunion.le-rsi.fr

CMA : Chambres de Métiers et de l'Artisanat

02 62 21 04 35

cdm@cm-reunion.fr

SECURITE SOCIALE

**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS