



Avis motivé du syndicat FO sur Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Pour commencer, Force Ouvrière est consciente du travail accompli. Nous le saluons, sincèrement, là où il existe.

Mais nous réitérons, comme chaque année avec la même constance, que le décret n°2022-395 du 18 mars 2022, pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, confère au CSE et à la CSSCT un rôle actif — et non consultatif — dans l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et qu'il ne s'agit pas d'un exercice formel de mise en conformité administrative. C'est l'outil central de la politique de prévention sur notre site, celui qui engage la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité de chacune et chacun des salariés de la Mède. Il est question d'une contribution, au sens propre du terme c'est à dire coconstruite, continue, et formalisée par un plan d'actions régulièrement suivi en instance. Et FO rappelle que l'obstination persistante de la Direction à écarter les élus de l'élaboration du DUERP constitue une violation de l'esprit et de la lettre de la loi.

En tout état de cause, nous relevons l'absence de points légaux sur lesquels il est impossible de transiger :

- ✓ Co-élaboration du DUERP avec le CSE/CSSCT (décret n°2022-395 du 18 mars 2022)
- ✓ Dépôt sur portail numérique national obligatoire depuis le 1er juillet 2023
- ✓ Accès garanti des représentants du personnel au logiciel PREVENT

Au-delà du cadre légal, Force Ouvrière relève plusieurs insuffisances qui touchent directement à la qualité de l'évaluation des risques.

Sur le C2P (Compte Professionnel de Prévention):

Le DUERP étant la base de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, l'évaluation des expositions au C2P doit s'appuyer sur cette analyse des risques. Les facteurs de pénibilité doivent nécessairement être identifiés dans le DUERP, analysés et donner lieu à des mesures de prévention. Les données relatives aux expositions ouvrant droit au Compte Professionnel de Prévention (C2P) n'ont pas été présentées de manière suffisamment détaillée, ni même annexés (malgré la demande explicite des élus FO). Cette absence ne nous permet pas d'apprécier pleinement la réalité des risques professionnels et l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre.

Sur les risques psychosociaux :

L'intégration du terme « organisationnel » est un premier pas. Mais il ne suffit pas de l'écrire ... il faut en déployer le contenu et le développer pour l'ensemble des Unités de Travail. Les missions ponctuelles, les astreintes, la charge diffuse, la complexité croissante des responsabilités, ... Rien de tout cela n'est traité de manière substantielle. Ce n'est pas de la sémantique. Ce sont des réalités vécues quotidiennement par les salariés de ce site.

Sur la perte de l'historique des expositions :

C'est peut-être le point qui nous préoccupe le plus profondément. Des produits ont disparu du DUERP (y compris des onglets inactifs) sans que leur historique d'utilisation soit conservé. Le tétrachloroéthylène, utilisé au laboratoire sous l'acronyme TTCE, en est un exemple frappant.

Ce n'est pas un « détail administratif ». Si un salarié développe demain une pathologie en lien avec une exposition passée à ce produit, nous ne serons plus en mesure d'en apporter la preuve documentaire. C'est une question de justice sociale et de droits individuels. FO exige le maintien permanent et intégral de l'historique des expositions, produits actifs comme inactifs.

Sur le processus d'élaboration lui-même :

Nous ne pouvons passer sous silence le fait que la mise à jour de ce document repose en grande partie sur des alternants. C'est ce qui explique la perte d'historique, les incohérences, la régression documentaire d'une année sur l'autre. Même si nous ne remettons absolument pas en cause leur professionnalisme et leur sérieux, un document aussi engageant sur le plan légal et humain ne peut être confié à des agents en formation.

Force Ouvrière demande la mise en place d'un processus formalisé : un référent nommé par service, un temps dédié chaque année, et une présentation en CSE du delta entre deux versions successives du DUERP.

Si nous répétons les mêmes demandes depuis plusieurs années, c'est précisément parce qu'elles restent sans réponse. Cette redondance n'est pas le signe d'un dialogue social raté du côté des élus. Elle est le symptôme d'une Direction qui peine à entendre que les recommandations des représentants du personnel ne sont pas un frein au progrès, mais une contribution à l'amélioration durable de la qualité de vie au travail.

Vous l'aurez donc compris, *les élus Force Ouvrière de la Plateforme de la Mède rendrons aujourd'hui un avis négatif sur le DUERP du site.*

Cet avis négatif n'est pas une posture. Il est la conséquence directe et mesurée des manquements constatés. Il restera valable tant que les obligations légales ne seront pas respectées et que les salariés de ce site n'auront pas la garantie d'une évaluation de leurs risques professionnels à la hauteur de ce que la loi et la dignité du travail exigent.