



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

La rédaction d'un avis motivé sur le DUERP ressemble chaque année à une redondance sémantique tellement il semble nébuleux aux yeux de la Direction ...

Peut-être qu'il serait temps pour elle de comprendre que d'une manière générale, dans l'intérêt des salariés mais également d'un dialogue social constructif et apaisé, les recommandations des élus ne sont pas un frein au progrès dans l'entreprise mais bien une remise en question qui contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Alors nous répétons que le décret n°2022-395 du 18 mars 2022, pris en application de la loi du 2 août 2021 renforce le rôle du CSE dans la politique de prévention en matière de sécurité et santé au travail. En d'autres termes, **la loi impose une contribution du CSE et de la CSSCT dans l'élaboration du DUERP**, dans l'identification et l'évaluation des risques professionnels.

Dans la lecture de Force Ouvrière, la « contribution » ne se limite pas à une simple consultation. Le DSE souligne d'ailleurs que la contribution de l'instance (CSE) se réalise dans son « quotidien », le code du travail précisant avec un plan d'actions suivi et un état d'avancement présenté régulièrement en CSE ; la consultation n'étant que la formalisation du **travail accompli en commun**.

Pour ne pas laisser paraître uniquement des aspects négatifs, nous sommes satisfaits de voir que certaines de nos remarques ont été prises en considération. Notamment le regroupement en UT et GSE avec des risques identiques, une volonté (pas forcément une réussite) de simplification de la mise en forme pour plus de lisibilité ou encore la prise en compte du facteur organisationnel ... comme il est coutume de dire, « il n'est jamais trop tard pour bien faire ».

Cependant il reste encore du travail. Les risques pour la santé psychique manquent encore de substance; le risque psychosocial lié à l'organisation du travail n'est pas présent et il est seulement question de l'intensité et la complexité du travail mais pas pour toutes les UT. Les missions, pourtant nombreuses, ne sont pas traitées. La notion de plomb n'est plus présente alors que le ballon lui l'est toujours (côté MPU). Plus important encore, la mise à disposition du DUERP et ses mises à jour sur un portail numérique national (obligatoire depuis le 1er juillet 2023 pour les entreprises de 150 salariés et plus), tel que le prévoit la loi santé au travail du 2 août 2021 n'est toujours pas possible.

FO est conscient du travail fourni pour faire évoluer positivement ce document, mais l'obstination de la Direction à écarter les élus de l'élaboration du DUERP nous contraint à rendre **un avis négatif**.