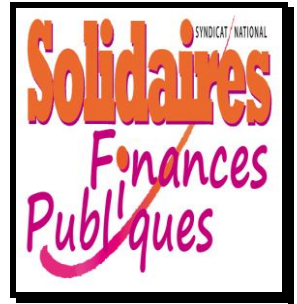




**AVIS du CHSCT DU 15/02/2018.**

**Conditions d'actualisation du DUERP  
dans les Hautes Pyrénées en 2 018**



Cette année le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) est réactualisé.

L'ensemble des services doit être consulté pour élaborer, recenser et hiérarchiser les risques professionnels. A partir de ce travail collectif, un plan d'action prioritaire de prévention devra se mettre en place pour cette année.

Dans l'optique d'améliorer ce document unique, un nouveau référentiel a été proposé pour plus de lisibilité et pour simplifier cette consultation. Si l'on s'attarde sur le volet RPS (Risques psychosociaux) du Duerp, le dispositif est plus accessible par les agents. L'objectif étant de dépasser le simple constat pour avoir une approche plus préventive de ce type de risques.

Cette volonté d'une nouvelle démarche d'évaluations et de préventions des risques professionnels ne s'est pas traduite réellement dans notre département.

En l'absence d'un assistant de prévention **à plein temps**, le pilotage et l'animation de la consultation est loin d'être optimale. Certains responsables d'unités se sont sentis bien seuls, d'autres ont évité tout débat.

Pour beaucoup malheureusement, cette campagne Duerp Pap n'est pas considérée comme le moment privilégié pour discuter collectivement sur l'environnement et l'organisation de travail mais est ressenti comme une tâche administrative de plus voir comme un moment ne « servant pas à grand-chose ».

Pour les représentants du CHSCT, ce n'est pas acceptable. La prévention des risques est au cœur de l'action de cette instance.

Le Duerp doit rester un moment privilégié pour débattre sereinement sur les conditions de travail. Manifestement, ce dispositif n'a pas été appréhendé de la même manière dans toutes les unités de travail.

L'ensemble des représentants regrettent de devoir faire ce constat.

Mais au delà du constat il est une responsabilité qui incombe à la direction, celle de tout mettre en œuvre pour que cet exercice ne soit pas perçu ( aussi bien par les chefs de service que par les agents ) comme une contrainte administrative qui ne produirait jamais, ou rarement, des effets directs sur les conditions de travail des agents.

Cela suppose une véritable sensibilisation de tous les acteurs sur cet exercice, un premier signe de cette volonté serait de reprendre cette année les réunions qui ne se sont manifestement pas réalisées dans les conditions garantes d'une réelle prise de parole des agents.

Et c'est bien entendu à la direction d'apporter des réponses sur le sujet dès cette année.

***Les représentant(e)s CGT et Solidaires en CHSCT***