

Avis sur le bilan SSCT 2020 et sur le plan annuel de prévention 2021 de la DNID LYON

Le directeur de la DNID, soumet, ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) 2021 à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail du RHONE.

L'actualisation « annuelle » du DUERP 2019-2020 a été perturbée par la pandémie de la Covid 19. La direction a fait le choix de la suspendre. La consultation des personnels a été de nouveau ouverte en septembre 2020.

En conséquence il n'y a pas eu de PAP en 2020. Cette situation n'est pas conforme aux exigences du législateur.

La culture de prévention doit s'inscrire dans le quotidien du travail et irriguer l'ensemble des décisions pour permettre de meilleures conditions de travail, y compris durant la crise sanitaire.

Cette dernière a mis en évidence que la démarche de prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit être intégrée par tous, à partir du vécu des agents, afin de passer d'une logique de prescription à une logique plus opérationnelle.

La nécessité de maintenir un lien important entre organisation du travail et prévention des risques passe par un dialogue social organisé en amont des décisions définitives et de leur mise en place opérationnelle.

Qu'il s'agisse des risques liés à la COVID-19 ou d'autres risques professionnels, il est important de rappeler que les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels doivent demeurer une préoccupation permanente.

Ils s'appliquent par ordre de priorité. En conséquence, la démarche de prévention mise en place doit conduire, par ordre de priorité, à éviter les risques d'exposition, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et à privilégier les mesures de protection collective.

La période particulière que nous avons vécue a mis au premier plan la prévention des risques liés à la COVID-19. Elle ne doit toutefois pas conduire à laisser de côté les autres risques dont la prévention est tout aussi importante.

Lors de la crise sanitaire, le recours au télétravail s'est développé de manière massive. Si le télétravail peut être une organisation efficace pour limiter les risques de contamination, il peut aussi être source de risques de différentes natures : des risques liés à l'environnement et aux matériels de travail dans lequel s'exerce le télétravail et des risques psychosociaux, qu'il s'agisse d'isolement social et professionnel, de gestion du temps et de séparation entre temps de travail et temps personnel ou encore de stress résultant d'objectifs mal dimensionnés ou d'un contrôle distant trop présent.

Au-delà de la crise sanitaire, suite à la publication du décret n° 2019-1441 du 23/12/2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un des établissements publics, les conditions de consultation des instances ont été modifiées en excluant les CHSCT au profit des seuls CT.

On ne peut que déplorer que l'avis sur les projets de réorganisation soit déporté dans les CT, chargés désormais d'étudier leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Les préconisations de mesures de prévention élaborées pour accompagner ces projets entrent de fait dans le champ de compétence du CHSCT, dont les prérogatives portent sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

La prise en compte des conditions de travail est une composante essentielle des projets et doit être intégrée le plus en amont possible lors d'une réorganisation. Celle-ci doit être rendue apparente dans le dossier de présentation afin de permettre la mise en place d'actions de prévention primaire.

Or l'expertise du CHSCT ne pourra désormais intervenir que bien après la mise en place de la réorganisation, lorsque les situations d'expositions apparaîtront dans le DUERP, avec le risque de devoir mettre en place des actions de prévention secondaire ou tertiaire car il sera trop tard pour le primaire... !!

La DGFIP a fait le choix, dans son dossier de campagne DUERP-PAP 2019/2021 de reprendre les

préconisations de la campagne DUERP-PAP 2017/2018 en continuant de limiter l'expression des agents pour réduire le nombre de lignes :

- Le recentrage sur les situations d'expositions « avérées » est totalement contraire à la démarche de prévention. C'est une forme de censure de l'expression des agents qui sont les seuls à pouvoir s'exprimer sur le travail réel, donc sur les situations d'expositions.

- « Les désordres matériels constatés quotidiennement (chauffage défaillant, dalles de sol décollées, dysfonctionnement des ascenseurs, des volets, câbles au sol, problème ponctuel d'hygiène des locaux...) doivent être inscrits, par les agents, sur le registre santé, sécurité au travail (RSST). Ils sont ainsi pris en charge et traités, dans les meilleurs délais, par l'AP. Aucun de ces risques ne sera donc collecté, par le cadre de proximité, dans le recueil des risques 2019/2020 ».

L'expression des agents est ainsi une nouvelle fois censurée puisque l'inscription du risque au DUERP ne leur appartient plus.

Pire encore dans l'annexe 7 du dossier de campagne DUERP-PAP 2017/2018, toujours en vigueur, il est indiqué : « Sur la cotation des risques, pas de sur-cotation des critères relatifs à la fréquence et la gravité pour éviter une description déformée et inexploitable de la réalité (ex. la station assise prolongée, le travail continu sur écran, le mobilier inadapté, les tâches répétitives peuvent être inconfortables mais ne présentent pas un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents) ».

Par cette formulation, l'administration ignore sciemment les résultats des observations du corps médical, des études scientifiques, des statistiques officielles :

- Pour reprendre les exemples concernant les TMS, l'INRS indique qu'elles sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes avec des lésions pouvant devenir irréversibles. Il convient donc de ne pas en sous-estimer la gravité ou la probabilité.

Comme dénoncé dans le précédent avis du CHSCT, ces choix sont donc à l'opposé d'une démarche de prévention.

Les représentants des personnels continuent à s'associer aux recommandations du dossier de campagne 2018/2019 sur la communication (point 2.2). Il est important que les agents puissent être associés à l'intégralité de la démarche. Cependant, leur rôle doit être actif. En conséquence, les représentants des personnels demandent, une nouvelle fois, aux directions de mettre en place une restitution des agents sur les mesures de prévention, mises en place ou qui auraient dû être mises en place. Pour des raisons pratiques et fonctionnelles, cette restitution pourrait se faire lors du recueil des risques sous forme de commentaires dans la case des mesures de prévention actuelles, ainsi la démarche globale serait très peu alourdie.

Cette démarche permettrait aux AP d'évaluer si une mesure de prévention est satisfaisante, insuffisante ou inefficace/inadaptée. Ce constat permettant à son tour de reconduire, compléter ou changer les mesures de prévention actuelles.

BILAN 2020 SSCT

Le CHSCT 69 doit se prononcer sur le bilan SST 2020 de la DNID concernant son implantation lyonnaise du CAV conformément à l'article 61 du décret de 1982.

L'objectif est de présenter le bilan de la situation générale de la santé et des conditions de travail ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée dans tous les domaines qui intéressent le CHSCT.

Pour rappel, les informations à donner sont établies par l'arrêté du 12 décembre 1985, elles sont reprises dans l'annexe 14 de la circulaire FP :

- ☒ les effectifs H/F et en fonction des âges et des catégories, le nombre d'embauches et de départ dans l'année,
- ☒ les principaux indicateurs : nombre total d'accidents de service, accidents de trajets, leur taux de fréquence, leur gravité,

☒ les faits survenus au cours de l'année écoulée et qui sont significatifs pour engager des actions prioritaires : engagements de l'employeur suite aux accidents graves, les situations de DGI (danger grave et imminent), les observations du médecin du travail, les modifications intervenues dans les conditions de travail (nouveaux horaires, nouveaux outils de travail, création/restructurations de service, ...)

☒ les moyens et les actions : nombre de réunions du CHSCT, nombre de consultations avant aménagement important, d'expertises, de procédure de DGI, ...

☒ les actions du programme de l'année passée, les formations dispensées aux personnels, les motifs de la non-application de mesures prévues dans le programme précédent

Lors de la dernière présentation en 2019, nous avons constaté l'absence de présentation du bilan SST.

Aujourd'hui encore, aucun bilan n'est présenté. Cette absence de bilan ne permet pas d'évaluer la pertinence des mesures antérieures mises en œuvre. Ces analyses sont indispensables pour l'élaboration de la mise à jour du document. Pour rappel, la circulaire 6 DRT du 18 avril 2002 expose sur la méthode au point « 3. POINTS DE REPERES DE METHODE » qu'à partir des actions inscrites au PAP précédent, il faut réévaluer les risques. En conséquence c'est dans le bilan SST que la direction doit transcrire l'efficacité et l'efficience des mesures qu'elle a décidées de mettre en œuvre. Sans ce bilan, la démarche de prévention s'en trouve dégradée.

Pour rappel, l'article 61 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que :

« Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.»

DUERP-PAP

Sur la démarche :

La réglementation prévoit que la méthode de travail retenue soit décrite et intégrée au document unique. Si le calendrier des réunions et le recensement des agents participants sont bien présents dans le document, il manque la note de cadrage et le compte-rendu de la réunion.

Le protocole de recensement des risques prévoit l'implication de tous les agents, dans le cadre d'une démarche participative.

Dans le document de synthèse, il est indiqué que 48 actions prévues dans le PAP précédent n'ont pu être mises en œuvre. Cependant, les actions ne sont pas reprises exhaustivement mais par catégories de risque. Les mesures non mises en place devraient être listées avec le motif de leur non-déploiement.

L'analyse des mesures de prévention déployées sur le précédent PAP doit également faire partie de la démarche et les représentants des personnels demandent que cette démarche soit portée par la direction lors des prochaines campagnes DUERP/PAP.

L'association de l'ensemble des agents et la garantie de l'expression des personnels doivent animer la démarche du recueil des risques.

C'est pourquoi les CDS devraient conduire les échanges à partir de l'évaluation des mesures mises en œuvre au PAP précédent.

Cette étape est incontournable pour reconduire ou redéfinir des actions de prévention.

Le PAP :

Pour rappel et conformément à l'article 61, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail établi par l'employeur, fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Le programme de prévention prendra nécessairement en compte les éléments contenus dans le document unique d'évaluation ainsi que dans le rapport annuel du médecin de prévention.

On constate que le PAP présente bien une date d'exécution ainsi que le coût estimatif, avec la répartition financement directionnel/CHSCT.

Le document présenté comporte 6 lignes, sur les 15 lignes composant le DUERP.

Les représentants des personnels apprécient l'extraction des lignes qui concernent le CAV de Lyon.

Sur ces 6 lignes, 4 concernent le Covid 19.

Sur la ligne 61, la mesure de prévention proposée renvoie au médecin de prévention. Il s'agit donc de la prise en compte de pathologie spécifique et non d'une mesure de prévention collective. Cette ligne est donc inappropriée dans le PAP.

Les deux autres occurrences sont des lignes déjà présentes dans le PAP 2019 et dans le PAP 2018, avec les mêmes « mesures actuelles » et les mêmes « mesures de prévention proposées ». La reconduction systématique est inappropriée sans analyse.

Sur les RPS, la cotation de la maîtrise en M2 voire M1 correspond à des mesures organisationnelles, alors qu'en fait les mesures sont souvent du niveau M3 (information, consignes, formation).

La réduction des RPS n'est possible qu'à partir de mesures découlant de l'analyse :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du contenu du travail : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées

Il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse. C'est ce que le législateur rappelle dans les 9 principes de prévention (article L 4121 du Code du travail) en indiquant « adapter le travail à l'homme ».

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Sur le télétravail, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent :

- ☒ que tous les agents concernés suivent une formation sur le télétravail qui comprend des éléments de prévention des TMS
- ☒ que tous les managers concernés suivent une formation sur le télétravail qui comprend des éléments de prévention des TMS/RPS
- ☒ qu'un état des lieux des matériels disponibles à domicile soit effectué afin de s'assurer que chaque agent dispose d'un clavier déporté et d'une souris ainsi que d'un écran déporté ou un support de portable.
- ☒ la diffusion à tous les agents de la plaquette de prévention des TMS dans le cadre du télétravail.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité. »