

### **Avis sur le programme annuel de prévention (PAP) ENFIP LYON**

La directrice de l'ENFIP de Lyon soumet, ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) 2021 à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail du RHONE.

La direction a fait le choix de suspendre l'actualisation « annuelle » du DUERP 2019-2020 en raison de la pandémie de la Covid 19. 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.

Les contraintes liées à la crise sanitaire ont conduit à développer le télétravail 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 SST**

Le CHSCT doit se prononcer sur le bilan annuel Santé et Sécurité au Travail 2020 de **l'Ecole Nationale des Finances Publiques de Lyon**.

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 que le bilan présenté était un bilan partiel, incomplet tant dans la forme que dans le fond.

Aujourd'hui, 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'efficacité 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 démarche présentée de recueil des risques est scindée en deux parties :

Pour le premier document « LYON 2019 2021 », la démarche a été conduite en 2020, avant la crise sanitaire, avec un recueil des risques auprès de l'ensemble des personnels concernés au travers de quatre réunions. Une pour les formateurs, une pour l'équipe logistique, une pour le personnel administratif et une pour les stagiaires. Cette démarche satisfait aux préconisations de l'avis 2019.

Cependant, cette démarche n'a pas été reconduite en 2021 et le PAP « LYON 2019 2021 » s'appuie donc sur la démarche de prévention 2020 avortée par la crise sanitaire.

Le deuxième document « TOUT SITES ENFIP » a été élaboré en 2021 à partir d'un recueil des risques conduit avec l'envoi d'un formulaire « questionnaire Covid 19 » à tous les permanents en novembre 2020.

Cependant, ce recueil des risques n'a pas fait le choix de l'association des stagiaires pourtant impactés de plein fouet par les conséquences de la crise sanitaire. De plus, ce questionnaire limite l'expression uniquement sur les risques biologiques et les RPS en lien avec le Covid19. Si cette approche avec un focus sur les RPS est intéressante, il n'est pas pertinent de la limiter au seul recueil des risques liés au Covid 19.

Le CHS-CT préconise à nouveau que l'actualisation du DUERP/PAP s'organise avec des réunions obligatoires pour tous, y compris les stagiaires.

Dans le DUERP, certaines mesures de prévention actuelles restent peu explicites. De plus, leur évaluation n'est pas fournie. En conséquence, il est difficile d'apprécier l'amélioration de la prévention dans les nouvelles propositions. Le CHS-CT préconise que les situations d'exposition et les mesures actuelles soient détaillées et évaluées afin de proposer de nouvelles mesures de prévention plus concrètes.

Pour finir, le recours massif au télétravail est insuffisamment pris en compte. Sa généralisation a conduit la direction à faire évoluer sa doctrine en matière d'équipements informatiques. La généralisation des ordinateurs portables en remplacement des unités centrales nécessite une adaptation spécifique à l'ergonomie afin de réduire les risques de TMS. Les éléments de l'enquête sur le télétravail publiés à l'issue du premier confinement ont montré que beaucoup de télétravailleurs ont exprimé avoir ressenti des douleurs et des contraintes liées à leur posture de travail à domicile.

### **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 « Lyon 2019 2021 » présente bien une date d'exécution et un coût estimatif. Cependant les dates de réalisation sont toutes positionnées en 2020 et sont donc, à priori, déjà mise en place. Dès lors leur présentation dans la démarche de prévention 2021 a un caractère informatif mais pas un caractère opérationnel !!

Par ailleurs, le PAP « TOUT SITES » ne présente ni date de réalisation ni coût estimatif !

Les lignes 53 à 57 du PAP « TOUT SITES » concernent le risque de contamination à la Covid 19. Les représentants du personnel au CHSCT69 demandent l'harmonisation de la cotation de ce risque à G4 sur toutes ces lignes.

Dans le PAP à la ligne 54 (ligne 511 du DUERP), « Tous sites – tout services », une des mesures de prévention proposées est une mesure disciplinaire. Pour les représentants du personnel, une telle mesure n'a pas sa place dans le document unique, car il ne s'agit pas d'une mesure de prévention.

Concernant les RPS, lorsque la maîtrise des risques est indiquée M1, cela revient à exprimer que des mesures organisationnelles et de protections collectives sont en place or celles-ci n'apparaissent de manière explicite dans le document (par exemple ligne 70 : tout est mis en œuvre pour faciliter la situation au vu du contexte particulier ; ligne 67 : soutien et effort très important de la communauté enseignante).

De plus, on note sur plusieurs lignes un manque de précision et/ou d'action concrète :

- ✕ ligne 60 : « adaptation de l'organisation ... » : comment ?
- ✕ ligne 61 : « soutien hiérarchique en cas de difficulté » : quels moyens mis en place ?
- ✕ ligne 65 : « veiller à ce que l'enseignant ne se retrouve pas seul ... » : quelle organisation ?
- ✕ ligne 66 : « alerter dès que la pression devient trop importante ... » : alerter qui ? Quelle organisation de la chaîne de soutien ?
- ✕ ligne 67 : « soutien hiérarchique, mise en place de formations ... » quels moyens ? quelles formations ?
- ✕ ligne 69 : « transmettre l'information le plus tôt possible » : déclaration d'intention mais rien de concret
- ✕ ligne 72 : « communication des chefs de service à l'ensemble » : ensemble de quoi ? Quelle action concrète sur la situation d'exposition ?

Concernant la prévention des TMS liés à l'utilisation d'un ordinateur portable, le CHSCT demande l'adjonction d'une mesure au PAP de l'ENFiP plus particulièrement destinée aux stagiaires qui à ce jour n'ont pas bénéficié de proposition d'équipements complémentaires comme les permanents.

Afin de prévenir les TMS, tous les télétravailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un équipement additionnel à leur ordinateur portable pour les prémunir d'une exposition aux TMS. Il est nécessaire de proposer un écran déporté et un ensemble clavier – souris indispensables pour retrouver une position identique à celle déployée dans les bureaux. Le refus de ces équipements ne peut être acceptable que si l'agent dispose par ailleurs de ces équipements à titre personnel et qu'il s'engage formellement à les utiliser lorsqu'il télétravaille. A minima, pour les situations exceptionnelles où l'agent ne disposerait pas d'un espace suffisant, l'administration doit fournir un clavier déporté et un support d'ordinateur portable permettant de surélever l'écran et de respecter les préconisations en matière d'ergonomie.