

Avis des représentants de la CGT du CHS-CT du Rhône sur le DUERP 2011 de la DRFiP

Réunion du 30 mars 2012

Les représentants CGT du CHS-CT du Rhône estiment que le DUERP est un outil pertinent sur le fond. Il a été déployé avec retard et difficultés à la CP et la DGI, nous vous rappelons que la circulaire d'application est datée du 18 avril 2002.

Dans le département, après une phase d'élaboration en 2009 et 2010, le premier DUERP de la DRFiP a été présenté pour avis au CHS-DI du 25 février 2011. Il en résulte deux processus : la mise en œuvre du plan annuel de prévention (PAP) et le cycle annuel de mise à jour avec la tenue de réunions dans chaque service. Ce processus s'est poursuivi jusqu'à la présentation du DUERP 2011 de la DRFiP, en CTL le 8 décembre 2011. Il n'était pas, à cette date, jour finalisé.

1 - Plusieurs services n'avaient pas encore participé à la démarche d'actualisation.

2 - Sa rédaction est perfectible sur des aspects pratiques (rappel des lignes du DUERP précédent, absences d'annexes citées dans des notes incluse dans le document, etc ...).

3 - Sur le fond, la description des risques d'exposition, excessivement sommaire ou absente, ne permet pas d'appréhender les risques évoqués. Ce point avait largement été discuté l'année dernière. Le groupe de travail a été réuni une fois avant le CTL (1^{er} décembre 2011). Il n'a pas établi la cotation des risques. Ces membres ne sont pas identifiés dans le document (Guide pratique § 4 4 1 : « ***C'est pourquoi le chef de service institue un groupe de travail, dont les membres seront nommément désignés dans le document unique.*** »).

4 - La mise en œuvre du plan de prévention précédent est limitée.

5 – La note du 18 janvier 2011 de la DRFiP sur l'actualisation du DUERP n'a pas été suivie d'effets sur plusieurs ses points :

- l'appropriation du DUERP par les agents reste faible en raison d'une communication inadaptée et insuffisante (avant et pendant les réunions de mise à jour).
- l'absence de visibilité sur la mise en œuvre des mesures de préventions dans les services.
- l'absence de soutien des chefs de services dans la présentation de la démarche.

La culture de la prévention qui était attendue, ne s'est pas concrétisée.

Les suppressions d'emplois, conjuguées des tâches de plus en plus complexes dégradent sans cesse les conditions de travail des agents. **La prise en compte des difficultés quotidiennes des agents ne se fait pas !** L'absence de visibilité des mesures de prévention le confirme.

Les agents ont le sentiment justifié que rien n'a bougé. A quoi bon refaire les mêmes constats ? **Le DUERP est, finalement, perçu comme un document inutile de plus.** La DGFIP le mentionne dans ses mesures pour l'amélioration des conditions de vie au travail des agents **Dans l'attente de réels changements, nous assistons à une opération de communication ...**

Nous avons régulièrement fait savoir que la situation des services est fortement dégradée, les conditions de travail des agents ont atteint un seuil critique. Il est nécessaire que des mesures concrètes soient mises en œuvre sans tarder pour corriger cet état.

Le plan de prévention 2011/2012 met d'abord l'accent sur les actions prioritaires, particulièrement au sujet de la sécurité incendie. Si les notes sur les BAES et sur la gestion bâtementaire sont des points d'appuis qualitatifs pour améliorer la situation actuelle, il y a un manque manifeste sur la formation et les moyens matériels alloués aux chefs de services ou gestionnaires de site pour mettre en œuvre ces mesures. Il est également précisé qu'un audit sera lancé sur une période de 3 ans pour détecter les anomalies. C'est une perte de temps, de

nombreuses situations critiques sont déjà connues, mais ne font pas l'objet de mesures correctives. Au sujet de la prévention des chutes et de l'ergonomie des postes de travail, les principales mesures relèvent plus de la déclaration d'intention. Elles reprennent principalement les actions déjà initiées par le CHS-DI. S'agissant des RPS, il est question d'utiliser les mesures générales de la DGFIP (Guide de prévention des RPS, TBVS, EDD, ...) mais rien de très concret pour les agents du Rhône.

Les autres actions prioritaires évoquent les pratiques adaptées lors de l'implantation ou la rénovation des services. C'est le simple respect des procédures.

Pour les autres actions correctives, il est question d'identifier les causes, ce qui nous renvoie à la critique sur l'insuffisante description des situations d'exposition des risques.

Les autres actions rappellent principalement au respect des procédures (suivi des marchés, travaux, etc ...). L'ambition de ce PAP est des plus limitée. Son efficacité devra faire l'objet d'un bilan dans le prochain DUERP. Pour illustrer notre propos, quelques exemples dans le tableau des risques cotés A :

1- risques routiers : plus de 130 agents sont indiqués prioritaires pour la formation à la conduite en situation difficile. Cette formation est depuis très longtemps financée par le CHS. Est-ce que les agents déjà formés ont été identifiés ? Est-ce que la DRFiP envisage un financement ?, La totalité du budget de formation 2012 voté lors du précédent du CHS-CT ne permettrait pas de couvrir cette seule action.

2- Sécurité incendie : page 330 Sip presque île, Lyon 5 et logistique, aucune description de la situation d'exposition mais résolu page 331 pour la logistique ! Thizy-Cours la ville cadenas sur issue de secours ; non mentionné dans le Duerp, la question de certains cheminement d'évacuation incendie de la CAE a été posé en CTPL il y a un an environ. Rien n'a changé !

3- Risques organisationnels et RPS : pages 333 à 335 (6 services 8 lignes) si la description d'exposition et la mesure de prévention proposée est pertinente, quelle est la date de mise en place des EDD ? Quel enseignement la DRFiP compte-t-elle retirer de l'utilisation du TBVS ?

Pour la réalisation du PAP 2010, 30 des 50 actions cotées A ont été traités. Mais que dire sur la qualité et le détail des réalisations ? Par exemple, sur les trois lignes concernant les chutes de plain-pied à cause des câbles aux sols (page 341) pour tous les sites et tous les services : le recensement a été fait, des prises murales ont été posées, les nouvelles installations sont sous surveillance. C'est un constat angélique, bien loin de réalité ! D'ailleurs 7 services sont présents pour ces mêmes motifs dans le PAP 2011.

Un travail conséquent a été fourni pour la réalisation matérielle de ce document. Cependant le résultat n'est pas en adéquation avec la démarche de prévention. La note du 18 janvier 2011 du Directeur Régional sur le cycle de mise à jour du DUERP manifeste pourtant son engagement sans réserve dans la mise en œuvre de cette démarche prévue par le législateur, en conformité avec les orientations nationales : « ***Le Duerp instaure, par phase successives de recensement et d'actions préventives ou correctives un cycle vertueux de lutte contre les risques professionnels. Il constitue à ce titre un document vivant, outil de dialogue et source de remontée des préoccupations des agents sur leurs conditions de travail. ...***

... Il est rappelé à cette occasion que parallèlement au cycle annuel de vie du DUERP, l'objectif prioritaire est d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des agents. ... »

En conclusion, notre crainte est que ce document ne suscite pas l'intérêt des agents de la DRFiP. Ces derniers attendent, depuis trop longtemps, des réponses à leurs difficultés quotidiennes.

En conséquence, les représentants CGT ne peuvent pas émettre un avis favorable sur le DUERP présentée par la DRFiP.