

Avis sur le bilan SST et le Programme annuel de Prévention 2022 de la Délégation Centre Est

Le directeur de la Délégation Centre Est soumet, ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) 2022 à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail du RHONE.

La mise à jour du DUERP implique nécessairement la consultation des personnels. Cette démarche, même si elle nécessite une importante charge de travail doit être réalisée. Le recueil des risques doit avoir lieu dans chaque service et tous les agents doivent être associés à la démarche, comme le prévoit le législateur : « La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. » (CF. circulaire 6 DRT du 18 avril 2002 paragraphe 3.2 b)

En l'absence d'une description de la situation d'exposition au risque suffisamment explicite, il n'est pas possible d'en faire une analyse pertinente. En conséquence, l'employeur, avec l'Assistant de Prévention, ne peuvent pas définir les mesures de prévention les plus adaptées à mettre en place. De même, une plus grande clarté et lisibilité dans la restitution des situations de risque au CHSCT lui permet d'exercer sa mission d'évaluation des mesures de prévention qui en découleront de manière plus efficiente.

Les représentants des personnels au CHSCT du Rhône réaffirment ainsi qu'il est nécessaire de recueillir annuellement l'expression de l'ensemble des agents, plutôt que de procéder, une année sur deux, à une simple mise à jour des situations d'expositions et des risques.

De plus, les représentants des personnels s'associent aux recommandations du dossier de campagne 2018/2019 sur la communication (point 2,2). Les agents doivent être associés à l'intégralité de la démarche. L'analyse des risques ne peut pas débuter sans qu'il soit effectué une évaluation préalable des mesures de prévention du DUERP précédent.

En conséquence, les représentants des personnels demandent à la direction de mettre en place une restitution par service sur les mesures de prévention, déjà mises en place, ou qui auraient dû être mises en place. Pour des raisons pratiques et fonctionnelles, cette restitution pourrait se faire au début de la réunion sur le recueil des risques sous forme de commentaires dans la case des mesures de prévention actuelles. La démarche globale n'en serait pas alourdie, au bénéfice d'une implication plus large des agents susceptible de favoriser une plus grande adhésion sur la durée. Cette méthode permettrait ainsi aux Assistants de Prévention de mieux appréhender si une mesure de prévention est satisfaisante, insuffisante, inefficace, inadaptée..., ce constat permettant à son tour de reconduire, compléter ou changer les mesures de prévention actuelles.

La direction, pour sa campagne DUERP-PAP 2021/2022 continue de s'appuyer sur le dossier de campagne ministérielle DUERP-PAP 2017/2018 qui encadre de manière beaucoup trop limitative l'expression des agents pourtant essentielle à sa finalité :

- 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, et donc sur les situations d'expositions aux risques professionnels.
- « 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 2017/2018 ».

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 surcotation 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 et 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.

Face à ces choix, les représentants des personnels au CHSCT69 rappellent qu'une démarche de prévention se doit impérativement de combattre le déni sur l'évaluation des risques, et non l'encourager.

Ce déni est particulièrement prégnant sur la prise en compte des RPS. En effet, les critères concernant les effectifs, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière ne sont pas pris en compte. Ainsi l'analyse et la prévention des RPS est biaisée dès la base de la réflexion, comme sur l'adéquation des moyens aux objectifs relativement à la charge de travail et la pression temporelle, comme sur la reconnaissance du travail, comme sur la reconnaissance des acquis, comme sur l'insécurité de l'emploi, etc ...

La note d'orientation 2022 du Secrétariat Général rappelle que la prévention des risques professionnels, en particulier des RPS, doit être au cœur de chaque projet. Cela implique la prise en compte des conditions de travail des agents le plus en amont possible des projets. Le SG cite en exemple le transfert des missions fiscales de la DGDDI et le NRP de la DGFIP.

Les représentants des personnels au CHSCT69 dénoncent que la conduite de ces réorganisations soit menées sans associer le CHSCT. Il y a une contradiction entre les prérogatives et les compétences de notre instance dédiée à la santé et à la sécurité des personnels, et des consignes administratives qui tendent à écarter notre instance de ces enjeux majeurs en terme de santé et de sécurité pour l'ensemble des agents que nous représentons.

BILAN 2021 SSCT

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 CHSCT69.

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

Les représentants des personnels constatent l'absence de présentation du bilan SST, comme les années précédentes !

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 mise à jour du document unique soit décrite. Elle est de fait partie intégrante du document unique. Les représentants des personnels au CHSCT69 constatent une nouvelle fois son absence dans les documents fournis.

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

A ce titre, les agents doivent être informés de la tenue d'une réunion, avec remise au préalable d'un questionnaire selon les directives de la DG, et le recensement des participants par genre doit être annexé au document unique. L'association large des agents garantit l'expression des personnels, leur permettant ainsi de se prononcer à partir de la connaissance de leur travail réel.

Les représentants du personnel au CHSCT69 constatent que le délégué n'a communiqué aucun compte-rendu quant à cette réunion. Celle-ci doit débiter par une évaluation des actions prévues au PAP de l'année

précédente. C'est une étape incontournable pour reconduire ou faire évoluer des actions de prévention déjà déployées. Il conviendrait, pour suivre les recommandations du vade-mecum de RH2C (annexe 3 de la note de campagne de la DGFIP) d'organiser une réunion CVT de la délégation.

En l'absence d'un bilan des actions CVT menées, il n'est donc pas possible de rendre visible les mesures déjà mises en œuvre.

La note de cadrage, les informations de la tenue d'une réunion dédiée au recensement des risques du DUERP, un tableau de recensement de la participation par genre, et les réponses au questionnaire n'ont pas été transmises. En l'absence de ces éléments, le CHSCT 69 se pose la question de l'organisation du recensement des risques au sein de la Délégation interrégionale Centre-Est.

Il n'y a pas eu de groupe de travail préparatoire du CHSCT 69 avec les membres de la Délégation interrégionale Centre-Est pour préparer la présentation de la démarche de prévention.

Le DUERP présenté ne comporte que 3 lignes, concernant la délégation centre est, qui concerne les thématiques de l'hygiène, de l'ambiance sonore et des risques routiers.

Sur le PAP

Le CHSCT doit se prononcer sur le PAP 2022 de la Délégation interrégionale Centre-Est.

Pour rappel et conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, 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 qui comprennent également les mesures de prévention en matière de pénibilité.

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.

Pour chaque mesure du plan de prévention doit apparaître un budget et une date de réalisation. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises .

Les représentants des personnels au CHSCT69 constatent que le PAP présenté ne comporte aucun chiffrage ou date de réalisation.

Par ailleurs, le PAP comporte 8 lignes !! étonnant puisque le DUERP présenté n'en comporte que 3... Ces lignes concernant l'ensemble des services, nous en concluons que le DUERP présenté n'est pas complet puisqu'il manquerait les lignes concernant tous les services.

Ces documents tronqués ne permettent pas d'apprécier les choix de la direction dans sa démarche de prévention.

Le PAP reprend deux thèmes.

Premièrement, la prévention du risque Covid19 : elle occupe cinq lignes qui renvoient au maintien de la vigilance et à la reconduction d'une partie des mesures de prévention des années précédentes.

Deuxièmement, la prévention de TMS : les 3 lignes portent sur le travail sur écran et la posture de travail afférente.

Dans les mesures de prévention proposées, le renvoi vers le médecin de prévention relève de la prévention tertiaire, alors que le plan de prévention devrait proposer des mesures de prévention primaire. De plus, les autres mesures se contentent de renvoyer à des préconisations déjà existantes sans les préciser ; à des

formations sans les intégrer dans un plan de formation ; à un recensement et une dotation limitée à des écrans, sans ouvrir l'offre à d'autres matériels ergonomique (clavier, souris, siège..).

Pour rappel, Les représentants des personnels continuent à promouvoir la formation liée à l'ergonomie du poste de travail informatique résultante des travaux des acteurs du CHSCT69 et souhaitent que cette formation soit suivie par tous les agents (du cadre C aux cadres hiérarchiques).

Concernant 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 disponible 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 produite par le CHSCT69.

Enfin, le thème des RPS est une nouvelle fois absent du PAP, et du DUERP. En conséquence, les représentants des personnels au CHSCT69 renouvelle leur demande d'ajout dans le PAP de la mesure de prévention suivante : la mise en place d'une campagne d'information sur les RPS, explicitée à partir des situations d'expositions décrites par le rapport Gollac.

Nous vous rappelons que conformément à l'article 77 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'Hygiène et à la Sécurité du Travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, le Président du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de 2 mois, informer par une communication écrite les membres du comité, des suites données aux propositions et avis émis par le Comité.