

Avis sur le bilan SST et le Programme annuel de Prévention 2022 de la DI/DR des douanes de Lyon

L'administration des Douanes (DI et DR) soumet, ce jour, le bilan SST 2021 et ses programmes annuels 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 menée 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 termes de santé et de sécurité pour l'ensemble des agents que nous représentons.

Bilan SST

Le CHSCT doit se prononcer sur le bilan SST 2021 de la DI AURA et de la DR des douanes 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, ...

▫ 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

Le bilan doit traiter spécifiquement les questions du travail de nuit et de la prévention de la pénibilité.

Lors de l'avis sur le bilan SSCT 2020 les représentants des personnels dénonçaient le manque d'analyse de la part de l'administration sur la situation des agents du bureau de St Etienne, qui est transféré dans le champ de compétence de la DR 63.

Ce changement d'autorité et l'éloignement de la nouvelle direction généraient une vive inquiétude parmi les agents du bureau. Ce point n'a pas été évoqué par le Directeur Interrégional dans sa réponse sur l'avis en date du 22 décembre 2021. Si cette année, le présent bilan mentionne : « *Ce transfert n'a eu aucune conséquence sur les effectifs et compétences des services* », il occulte toute mention sur les RPS auxquels sont exposés les agents.

Les représentants des personnels dénoncent le déni de la direction sur les RPS et demandent les éléments d'informations transmis par la Douane au CHSCT 63 sur ce transfert de compétences, permettant de suivre la démarche de prévention mise en œuvre pour ces agents.

Concernant le bilan SSCT 2021, Les représentants des personnels en CHSCT relèvent ce qui suit :

Page 3 : terme peu adapté : concernant le transfert de missions fiscales à la DGFIP : sur un service de 21 agents, 11 agents sont « **a priori** » concernés. 11 agents ne sont pas a priori concernés, le collectif des 21 agents est concerné puisque impacté par ce transfert.

Les représentants des personnels en CHSCT 69 souhaitent la communication des mesures prises en matière de prévention des RPS pour l'ensemble des agents du bureau ?

Un focus est fait sur le service de Lyon-Energie, restructuré. Aucune information sur le suivi des 11 agents en suite de leur installation dans leurs nouveaux postes. L'administration considère-t-elle qu'une fois chaque agent réaffecté, la mission est finie ? Les agents ont-ils suivi des formations d'adaptation à leur nouveau métier, ont-ils faits remonter des inquiétudes liées à leur nouvel environnement ? Sont-ils satisfaits des actions menées ?

page 8 : une erreur de verbe : mention de « contacté » au lieu de « constaté ».

page 49 : les termes mentionnés au point 13-5 ne sont pas acceptables

« ...éventuelle identification de violence sexistes... »

« ...constat de possibles gestes de violences sexistes ... »

Les représentants des personnels en CHSCT 69 indiquent que ce type de propos indique que l'administration met en doute les propos d'un(e) agent(e) qui vient informer sa hiérarchie de faits qui l'ont meurtrie (physiquement ou psychologiquement).

Ils rappellent à la DI/DR des douanes qu'elle :

1. doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1 et suivants)
2. a une obligation de sécurité de résultats
3. et conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail, elle doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Concernant ce paragraphe, aucune information n'a été faite sur ces événements graves. Les représentants des personnels en CHSCT demandent communication d'éléments d'information et souhaitent savoir si les acteurs sociaux du ministère (Médecin de prévention par exemple, ...) ont été intégrés au processus mis en place par l'administration.

Le bilan fait mention des heures de nuit effectuées par les agents de la Surveillance.

Le contrôle de la plombémie est largement documenté. Cependant, il est bien indiqué :

« Le prélèvement de 4 échantillons sur du stand de Tir Olympique Viennois a Saint-Cyr sur Rhone (69) a conclu à une concentration surfacique des poussières supérieure à 1000 µg/m² pour un échantillon sur 4. Les trois autres ont des concentrations surfaciques des poussières inférieures à 1000 µg/m². »

L'effort de nettoyage du stand montre donc son efficacité, effort qui doit être maintenu.

Les représentants des personnels en CHSCT 69 demandent que l'administration continue d'être vigilante sur le contrôle des lieux et fasse un rappel régulier des consignes de protection aux agents (moniteurs et agents de surveillance).

Les tableaux relatifs aux effectifs sont présentés sans analyse :

- la DI perd 4 agents entre 2019 et 2021, sans compter les 6 agents « Paris-Spéciaux », ce qui fait une perte réelle de 10 agents. Les agents « Paris-Spéciaux » viennent en renfort des équipes pérennes, donc, +3 agents en 2020, +6 agents (par rapport 2019), ce qui témoigne bien d'une charge de travail conséquente. La Recette Interrégionale paye le plus lourd tribut, en termes de perte de postes : - 5 agents, le nombre d'ETPT pour ce bureau étant calibré à 39 agents. La fiche de signalement transmise en décembre 2021, montre bien le malaise des agents de ce service : la situation s'est dégradée par les restructurations, le manque de communication qui participe au mal-être exprimé par 25 agents signataires de la fiche (soit 3/4 des agents du bureau), les départs à la retraite non remplacés, les fins de contrats de détachement, les conditions sanitaires, la surcharge de travail lié à la perception d'une taxe (CETIM : taxe affectée au centre technique des industries mécaniques). 37 agents dont 3 Paris Spé, est un effectif largement sous-évalué. Le constat est le même pour les agents de la DR : sur le tableau +1 agent par rapport à 2019 mais 8 agents Paris-Spé (contre 4 en 2020 et aucun en 2019).

Il convient de rappeler qu'un bilan annuel sur le télétravail aurait dû être exposé au CHSCT. Aucun bilan n'a été présenté au titre de l'année précédente.

DUERP/PAP

Le bilan des actions du PAP précédent n'a pas été réalisé. En conséquence, celles qui n'ont pas été mises en place devraient faire l'objet d'une explication sur les motifs de non-réalisation.

Présence de doublons dans les DUERP

- par exemple Ligne 14 et 15 sur le Duerp DI, et 66 et 345 sur le Duerp DR
- Sur 17 évaluations des risques en 2022 pour la DI des douanes de Lyon, 6 sont consacrées à la Covid 19, 2 au télétravail, 2 à l'hygiène des locaux, 2 à l'inquiétude des agents par rapport à leur avenir professionnel et 1 seule liée à l'ambiance lumineuse des bureaux.

- Sur 50 évaluations des risques en 2022 pour la DR des douanes de Lyon, 16 sont consacrées aux risques biologiques et infectieux (Covid 19), 10 aux RPS (inquiétude sur l'avenir professionnel des agents) ; 6 aux agressions des agents (plus particulièrement les agents de la Surveillance) ; 3 à l'hygiène des locaux, et 2 liées à la manipulation des charges.

« Les désordres matériels constatés quotidiennement et récurrentes pour certains services annuellement, comme à Condorcet et Lyon Saint-Exupéry OP/CO (chauffage défaillant, climatisation défaillante, 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.

Pour les RPS, on relève :

- ▣ pour le duerp DR, 177 /697 lignes, dont 63 cotées M1 et 91 cotées G1
- ▣ pour le duerp DI, 27/118 lignes, dont 9 cotées M1 et 3 cotées G1

PAP 2022 DI et DR :

Hygiène et risque biologique :

Le Directeur a fait le choix de privilégier la prévention en matière de Covid (1^{er} axe de prévention des deux plans). Dans l'avis sur le précédent PAP, les représentants des personnels relevaient déjà que « cet axe ne devait pas conduire à laisser de côté les autres risques dont la prévention est tout aussi importante ».

Les mesures organisationnelles de prévention du Covid ont été mises en place dès 2020. La mesure mentionnée au PAP indique deux mesures de nature différente : « *le suivi de l'évolution de la situation sanitaire* » qui ne constitue pas une mesure de prévention et l'« *application des instructions nationales* », qui n'est pas une mesure spécifique.

Les représentants des personnels en CHSCT estiment que le choix de privilégier la prévention des risques relatifs au Covid a pour conséquence de minorer les autres risques à la DI et DR de Lyon tels que les risques psycho-sociaux, les risques liés aux chutes, au télétravail, aux TMS, à l'ambiance thermique et à l'hygiène. Ils dénoncent également l'absence de mesures de prévention sur les risques liés aux violences sexistes et sexuelles, malgré le rappel marqué dans la politique ministérielle de prévention.

Compte tenu des expressions dans le DUERP sur les déjections de rats et souris, le manque d'entretien (ligne 189 rongeurs à Valence port fluvial, ligne 196 fourmis rouges à Valence port fluvial, ligne 306 rats sur Lyon aéroport), le PAP aurait dû faire mention d'actions correctives à engager dans les meilleurs délais.

Le PAP 2021 ne devrait pas se contenter de programmer des actions sur la prévention des risques liés au Covid, mais devrait pouvoir prendre en compte plus largement les risques liés aux insuffisances de nettoyage et d'entretien des locaux et des bureaux.

Il est nécessaire de rappeler que la propreté des locaux n'est pas qu'un souci d'hygiène mais qu'elle participe à l'environnement de travail, à la motivation de ceux qui y travaillent et même à leur performance, leur bien-être, leur humeur et leur santé.

En conséquence, les représentants des personnels du CHSCT 69 demandent une meilleure prise en compte des risques liés à l'hygiène des locaux dans le PAP afin d'assurer un niveau d'hygiène acceptable dans l'ensemble des services.

RPS

Rien sur le PAP concernant la prise en compte des RPS des services de Villefranche et Valence, alors que ces services sont éloignés qui peuvent se sentir délaissés.

Les lignes 21 et 57 mentionnent une e-formation IGPDE pour les encadrants, sans préciser le taux de suivi ni le retour.

ligne 13 "lien maintenu entre les managers et les agents en télétravail".... sans indiquer comment

ligne 22 "sentiment d'isolement des agents ASA 15" il faut maintenir le lien, mais comment -

Il est question de formations spécifiques pour les encadrants.....mais qu'en est-il pour les agents ?

Il y a 204 lignes RPS au total sur 815 lignes DR et DI, soit 25% concernant les RPS.

Dans le PAP de la DI de Lyon, il n'y a que 4 lignes qui reprennent les RPS et qui correspondent à un total de 220 personnes exposées au total. Dans ces lignes, le risque sur l'insécurité de l'emploi est repris pour deux services de Villeurbanne Condorcet. Les mesures de prévention sont de l'ordre de la consigne.

Dans le PAP de la DR de Lyon, il y a 3 lignes qui correspondent au risque d'insécurité de l'emploi et concerne un total de 57 personnes exposées.

Or, en mesure de prévention primaire, les représentants des personnels du CHSCT 69 proposent que des actions à moyen et long terme soient menées de l'ordre de l'encouragement des compétences, de l'anticipation de l'évolution des missions des agents, de donner la possibilité aux agents de participer à des actions de changement qui affecteront leurs services, d'améliorer la communication sur la stratégie adoptée. Ces actions doivent concerner l'ensemble des agents de la Douane qui sont impactés directement ou indirectement par les évolutions des missions et des organisations des services.

Les RPS qui sont repris dans les PAP de la DI et de la DR reprennent des risques liés aux rapports sociaux

ou les exigences émotionnelles. Les actions retenues sont elles aussi de l'ordre de la consigne.

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.

Les représentants des personnels au CHSCT 69 demandent à la Douane :

- de revoir sa cotation ;
- la mise en place de mesures de prévention primaire permettant d'agir sur l'organisation du travail, les modes de management et le fonctionnement des services.

De plus, les inquiétudes des agents sur l'évolution des charges, avec une baisse généralisée des effectifs et les différentes évolutions législatives se traduisent par une augmentation des RPS.

Les représentants des personnels au CHSCT 69 demandent l'inscription au PAP :

- d'une mesure de communication immédiate, à l'ensemble des agents, de l'état actuel des projets sur l'évolution des structures, des emplois et des missions, ainsi que la mise en place d'un dispositif de communication diffusant au fur et à mesure l'évolution des projets et la présentation des nouveaux projets.
- de prendre des mesures organisationnelles pour tous les services où il y a des suppressions d'emplois à partir de l'analyse de l'impact de celles-ci sur le fonctionnement du service.

TMS

Dans le PAP de la DR et de la DI, la thématique liée aux TMS n'est pas présente.

Pour rappel, selon l'INRS, les TMS sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes avec des lésions pouvant devenir irréversibles. Il convient donc de ne pas sous-estimer la gravité ou la probabilité.

L'absence des risques liés au TMS dans le PAP ne reflète pas l'importance de cette problématique et de sa prise en charge, notamment par la formation liée à l'ergonomie du poste de travail informatique résultante des travaux du CHSCT69 qu'il convient de continuer à promouvoir.

Par ailleurs si des actions de formation TMS et la mise à disposition de matériels ergonomiques répondent à la problématique du travail sur écran sur les postes de travail fixes, ce n'est pas forcément le cas pour les postes de travail avec PC portable qui concernent les agents en télétravail.

Depuis sa mise en place, le télétravail s'est considérablement développé.

Après sa mise en place courant 2019, les représentants des personnels, lors de l'avis sur le PAP 2019, avaient demandé l'ajout des mesures suivantes :

- ❑ fourniture du matériel nécessaire pour un travail sur écran déporté du clavier, comme prévu par la

réglementation (R 4542 du code du travail) et comme il est recommandé dans le « guide DGFIP : mesures de prévention des risques psychosociaux et physiques » fourni dans la présentation de la démarche.

▣ Lors des réunions de service, prévoir une présentation initiale de la démarche au collectif puis un suivi régulier de l'activité de télétravail.

Par la suite, lors du dernier avis sur le PAP 2021, les représentants des personnels au CHSCT69 demandaient :

▣ 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.

Les représentants des personnels au CHSCT69 constatent que les formations demandées n'ont pas été mises en place. Notamment la formation pour les managers dont une partie éprouve des difficultés à organiser le travail entre présentiel et distanciel.

Par ailleurs, la Douane n'a pas fourni au CHSCT 69 de recensement des équipements déployés et des besoins en matériels.

Si l'ordinateur portable a remplacé l'unité centrale sur les postes de travail fixes au bureau, sans impact sur l'ergonomie, son usage à domicile doit répondre au minimum aux recommandations ergonomiques reprises dans la brochure du CHSCT69 dédiée au télétravail.

En conséquence, les représentants des personnels demandent :

▣ Le recensement exhaustif, pour chaque agent en télétravail, des équipements complémentaires utilisés, qu'ils soient fournis ou non par l'administration, afin de déterminer l'ergonomie du poste de travail à domicile de ces agents.

▣ D'en déduire les équipements manquants et les fournir pour que chaque agent bénéficie à domicile d'une prévention des TMS équivalente à celle mise en place sur les postes de travail au bureau.

▣ La mise en place de formations sur le télétravail qui comprend des éléments de prévention des TMS/RPS

Enfin, les représentants du personnel rappellent qu'un bilan annuel sur le télétravail aurait dû être exposé au CHSCT. Aucun bilan n'a été présenté au titre de l'année précédente.

Risques d'agressions :

Dans le PAP de la DR, on relève 6 lignes qui concernent les risques d'agressions.

Dans les mesures de prévention proposées, le renvoi vers la fiche de signalement relève de la prévention tertiaire là où un plan de prévention devrait proposer des mesures de prévention primaire.

Les mesures de prévention peuvent être organisationnelles :

- éviter le travail isolé,

- organiser la rotation des agents pour limiter les déplacements à l'extérieur pour rencontrer le public

- mettre en place des mesures qui favorisent le développement des compétences et des savoir-faire professionnels en lien avec le contact du public,

- la mise en place de moyens de communication autonomes et fiables d'alerte et/ou de renfort

- mettre en place des actions de sensibilisation à la prévention des agressions et d'information sur la conduite à tenir en cas d'agression.

Les représentants des personnels du CHSCT 69 demandent la modification des actions envisagées pour qu'elles relèvent de la prévention primaire et non tertiaire.

L'objectif d'un plan de prévention est de supprimer, ou à défaut de réduire, la réalisation des risques et non de prévoir d'intervenir après la réalisation du risque !

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. »