

Avis sur le bilan SST et sur le plan annuel de prévention 2021 de la DRFiP 69

Le directeur de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le bilan SST 2020 et son programme annuel de prévention (PAP) 2021.

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 des mesures de prévention 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, à la direction 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 SST

Le CHSCT doit se prononcer sur le bilan SST 2020 de la DRFIP 69.

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

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

Le secrétariat général rappelle dans son guide méthodologique que le bilan annuel SST est le reflet des événements au cours de l'année précédente. Il permet aux représentants du personnel d'analyser les événements significatifs intervenus en matière SSCT et de porter un regard sur la mise en œuvre du programme annuel de prévention de l'année écoulée.

Aujourd'hui, le bilan SST transmis appelle des observations suivantes :

- Les données générales sont marquées par une évolution très importantes de la formation professionnelle en baisse et du télétravail en hausse. C'est une des conséquences de la crise sanitaire.
- La baisse des effectifs continue,

La présentation des effectifs est ventilée par structure, ce qui est intéressant pour une vision globale uniquement. Cependant, une répartition des effectifs et son évolution service par service auraient permis d'avoir une vision plus transparente de l'étendue du réseau et de son évolution précise au sein du département. De plus les effectifs bruts ne reflètent pas les effectifs nets disponibles par service (ETP).

Les éléments du TBVS (écrêtement, CET, ...) sont repris dans le bilan SST mais les données qui sont communiquées ne permettent pas d'apprécier notamment le nombre total d'heures écrêtées, ni leur répartition au sein des services et des catégories impactées. Ces indications permettraient de savoir si des actions correctives doivent être entreprises.

Il n'y a aucune indication sur la répartition par service et par catégorie de l'alimentation des CET. L'analyse qui est portée sur l'augmentation des jours en CET porte uniquement sur le contexte particulier du travail en période de COVID et de l'augmentation du nombre de jours possible d'alimentation.

L'analyse du nombre de jours en CET ne semble pas suffisamment pertinente. Elle ne prend pas en compte l'augmentation de charge de travail et la baisse des effectifs dans les services.

On note toujours l'absence d'observations du médecin de prévention.

Par ailleurs on note que des éléments des rapports d'inspection de l'ISST sont désormais intégrés.

Le bilan du PAP reprend les actions entreprises au cours de l'année écoulée. Le PAP n'est pas repris exhaustivement mais seulement par catégorie de risque. Cette liste des différents thèmes présente une analyse des risques plus ou moins détaillée. Cependant, le bilan du PAP doit permettre de mesurer l'efficacité des mesures de prévention mises en place et la nécessité de les reconduire ou de les faire évoluer. Dans le même esprit, les mesures non mises en place devraient être listées avec le motif de leur non-déploiement.

Le bilan SST, en tenant compte de certaines observations émises lors des avis précédents, permet d'appréhender les éléments attendus dans un bilan SST.

DUERP/PAP

La démarche de prévention 2021 a été élaborée suivant une démarche de recueil des risques avec la consultation des personnels. Dans la période, celle-ci a été réalisée pour partie en présentiel et pour partie en distanciel. Le taux de participation reste significatif, 82%.

La volonté locale d'associer les chefs de services, relais centraux de la démarche, afin de promouvoir des descriptions d'exposition détaillées et l'analyse des mesures de prévention déployées sur le précédent PAP est un point positif.

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. Elle n'apparaît pas suffisamment mise en œuvre dans le DUERP présenté.

La mise à jour du DUERP de la DRFIP se caractérise par une cotation qui a éradiqué les risques A du document unique.

Certains thèmes de risques professionnels présent dans le PAP 2021 appellent quelques observations :

RPS

Alors que le PAP 2019 reprenait la quasi-totalité des risques concernant les RPS côtés A (14 lignes), cette année aucun RPS, ni aucun autre risque n'est côté A. En conséquence, **les représentants du personnel dénoncent le retour du déni de la DRFIP sur la gravité de ces risques.**

Cette évolution a été rendue possible en augmentant la cotation de la maîtrise du risque de M3 à M2 voire M1 qui correspond à des mesures organisationnelles, alors qu'en fait les mesures sont toujours du niveau M3 (information, consignes, formation). Il n'y a pas de description ni d'évaluation des mesures organisationnelles.

Le PRS et la BDV 6 sont dans le périmètre de ce PAP et l'étaient également dans le PAP précédent sur les mêmes risques.

Pour le PRS, il était annoncé au PAP 2019 un bilan de la situation des emplois et des mesures d'accompagnement et de formation. En 2021, la situation n'a pas évolué. Il est annoncé une adaptation des process, sans l'explicitier, pour le 31 12 2021.

Même scénario pour la BDV, il est à nouveau question de prioriser les tâches, de communiquer de l'information et de faire de la formation.

Il s'agit donc de mesures relevant du niveau de maîtrise M3 et non M1 comme indiqué.

Sur les 15 actions programmées, 11 seront mises en œuvre au 31 décembre 2021 et 2 au 30 novembre. Comme l'indique le guide méthodologique du SG, les échéances en fin d'année ne permettent pas un pilotage en cours d'année.

Concernant la trésorerie de Belleville, la mesure du plan de prévention est mise en œuvre le dernier jour d'existence du service ! Aura-t-elle l'effet attendu ?

La problématique d'une partie des mesures annoncées sont des reconduites de mesures des années précédentes pour lesquelles, l'évaluation n'a pas été faite. De fait leur reconduction en l'état est donc inadaptée.

Les représentants du personnel au CHSCT 69 demandent une évaluation des mesures de prévention proposées par la DRFIP en matière de RPS pour les actions mises en place au titre du PAP précédent.

Plusieurs actions de prévention sont en lien avec la crise sanitaire et portent sur des inquiétudes quant à la contamination au Covid et à l'impact du télétravail, en mode dégradé, qui a été largement déployé dans la période. Les mesures de prévention annoncées ne sont pas assez explicites sur leurs effets aux sujet des RPS. Un certain nombre relève de l'hygiène et des TMS liées aux équipements pour les télétravailleurs.

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.

Le PAP présenté affiche 15 actions pour les RPS sur 96, soit 15,6%. Les RPS dans le PAP représentent 328 risques sur les 953 recensés. Sur les 20 430 exposés à un risque, 6 332 le sont pour des RPS et seulement 225 seront couverts par une mesure inscrite dans le PAP !

A partir de ce constat, le CHSCT demande à la DRFiP :

- de revoir sa cotation ;
- de faire évoluer ses mesures de préventions des RPS pour que plus d'agent en bénéficient ;
- 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 restructurations se traduisent par une augmentation des RPS.

Par ailleurs, les représentants des personnels au CHSCT 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.

RISQUES ROUTIERS

Dans le DUERP la cotation du risque routier est sous-évaluée.

Le niveau de maîtrise M1 ou M2 ne correspond pas à la réalité. Les mesures de prévention actuelles et celles nouvelles inscrites au PAP sont de l'ordre de la consigne et de la formation individuelle. Ce type d'action correspond à un niveau de maîtrise M3.

La probabilité est également sous-évaluée. Le niveau P2 est défini par : « Peu probable / rare (s'est déjà produit dans la direction générale) » alors que le classement en P3 correspondrait à la situation de la DRFiP : « Probable / occasionnel (s'est déjà produit dans la direction locale ...) ».

Le non-respect de la grille de cotation a pour conséquence de minimiser les risques routiers dont la plupart devrait être classés en risque A, ce qui n'est pas le choix de la DRFiP.

Les 18 actions du PAP sur le risque routier concernent 17 risques coté C et D pour 91 agents de 8 services différents, sur uniquement l'usage du véhicule. Aucune action ne concerne les circulations internes qui représentent plus de 55% des situations d'exposition.

Il convient de rappeler l'importance de l'entretien du véhicule et du contrôle des équipements de protection (ceinture de sécurité, airbags, ...), la direction devrait s'assurer de l'entretien des véhicules utilisés, du contrôle des équipements, de la disponibilité des équipements de sécurité (gilet, trousse de secours, triangle de signalisation, ...).

Le CHSCT demande que les véhicules utilisés à des fins professionnelles fassent l'objet d'un contrôle technique annuel et que celui-ci soit pris en charge par l'employeur les années où il n'est pas obligatoire.

TMS

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.

Les risques liés au TMS, sont les plus représentés dans le PAP 2021.

Pour les risques liés à l'activité physique (classés 1) : 2 risques C et 2 risques D.

Pour les risques liés au travail sur écran (classés 8) : 3 risques B, 20 risques C et 3 risques D

Encore une fois, la présence importante de risques liés au TMS dans le PAP reflète l'importance de cette problématique et 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.

Cependant si les mesures reconduites dans ce PAP, formation TMS et matériel ergonomique, répondent à la problématique du travail sur écran sur les postes de travail fixes, ce n'est pas forcément le cas pour les nouvelles organisations du travail.

Le télétravail est une nouvelle organisation du travail mise en place courant 2019 et 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.

Lors de la période écoulée, le télétravail s'est considérablement développé passant d'environ 200 agents concernés à un millier en deux ans.

Motivée par la crise sanitaire, cette accélération du déploiement n'a pas intégré les éléments de prévention des TMS de manière systématique. Ni en termes de formation, ni en terme de matériel.

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.

Par ailleurs, le développement du travail en distanciel et les surfaces de travail toujours plus réduites dans les nouveaux projets immobiliers laissent craindre l'apparition d'un autre type d'organisation du travail dans nos services, le flex office.

Les représentants des personnels attirent dès à présent l'attention de la direction sur les risques de TMS liés à cette pratique.

En effet, comme dit plus haut, nous avons atteint un bon niveau de prévention sur les postes de travail fixes car chaque espace de travail est adapté à l'agent qui l'occupe. Ce ne sera plus le cas avec le flex office où chaque poste de travail deviendra multi-usager avec une rotation fréquente voire systématique. Dès lors, à moins d'investir dans un mobilier très facile à régler et donc coûteux, il est peu probable que les agents passent une heure à régler bureau et fauteuil pour une journée de travail sur un poste donné.

HYGIENE

Dans le PAP 2021, il figure deux lignes sur les risques biologiques et infectieux et les risques liés à l'hygiène dans les locaux qui concerne les sites du SIP de Caluire sur un risque d'hygiène d'utilisation de casques téléphoniques communs au service et de la Trésorerie de Villefranche Collectivité sur des odeurs nauséabondes des installations sanitaires, soit un total de 40 personnes, dont les mesures de prévention actuelles ne sont pas connues et dont la maîtrise est côté M1.

La cotation en M1 des deux risques qui figurent sur le PAP 2021 n'est pas en adéquation avec le fait qu'il n'y a pas de mesure de prévention actuelle (mention néant).

La note de la DRFiP du 28/11/2019 sur l'actualisation annuelle du DUERP 2019-2020 rappelle que « les désordres matériels constatés quotidiennement (notamment les problèmes ponctuels d'hygiène des locaux) doivent être signalés par le biais de l'application AGIL pour prise en charge par les divisions compétentes » et

que « seuls les problèmes n'ayant pas été traités - après avoir été préalablement signalés – seront retranscrits dans le DUERP ».

Malgré le souhait de limiter l'expression des agents sur les risques matériels rencontrés, dans le DUERP 2019-2020, les risques biologiques et infectieux (risque 3) et les risques liés à l'hygiène des locaux (risque 4) sont transcrits sur plus de 167 lignes, qui représentent plus de 17,5 % du total de lignes de risques et représentent un total de 5.904 situations d'exposition d'agents, soit plus de 28,9 % de la totalité du nombre d'agents concernés.

La description des risques biologiques, infectieux ou liés à l'hygiène sont variés mais l'expression des risques liés au Covid apparaît clairement.

Une ligne est mentionnée dans le PAP englobant l'ensemble des agents de tout site concernant les mesures envisagées pour éviter toute contamination liée au Covid.

Or, des risques afférents à l'hygiène des locaux figurent au DUERP.

Le détournement de l'expression des agents sur les risques liés à l'hygiène des locaux vers les fiches d'hygiène et sécurité (qui représente le 1^{er} type de signalement avec 31 % des signalements au registre santé et sécurité au travail) au détriment de la mention de ces risques au DUERP ne permet pas de faire refléter la situation réelle et exploitable sur ce sujet par le présent comité.

Si à ce manque de retranscription au document unique, on rajoute le signalement direct des agents aux chefs de service, la saisie ou non des problèmes d'hygiène dans AGIL, l'absence d'information transmise au comité sur ces saisies dans AGIL, l'absence de communication du détail des conditions d'exécution des marchés de nettoyage, la résolution au coup par coup des incidents sans être répertoriés, le comité n'est pas en mesure d'apporter une analyse suffisante sur ce type de risques.

La DRFiP qui est régulièrement informée des problèmes d'hygiène n'établit pas de réel bilan de la situation sanitaire et s'abstient d'inscrire au PAP des actions correctives de fond.

Nous avons déjà fait le même constat lors du dernier examen du PAP 2019 :

La difficulté pour les agents de relier des pathologies bénignes, et les arrêts de travail afférents, à leur environnement de travail conforte la direction à s'obstiner à sous évaluer ce risque tant au niveau de la gravité qu'au niveau de la probabilité.

Le PAP 2021 ne devrait pas se contenter de programmer des actions sur la prévention des risques liés au Covid, mais devrait pouvoir prendre 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, le CHSCT demande 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 (Par exemple, le l'obligation de nettoyage quotidien des sanitaires soit effective dans l'ensemble des sites).

CONCLUSION

Dans sa forme, la démarche de prévention de la DRFiP répond en grande partie aux recommandations du législateur, mais dans la limite imposée par les notes de campagnes ministérielle DUERP/PAP.

La présentation structurée facilite la lecture et retrace les étapes de la démarche d'actualisation du document unique dans un ensemble cohérent, avec des bilans statistiques, des commentaires et des analyses.

Le PAP détaille les actions à mettre en œuvre, avec une date de réalisation et une estimation de leurs coûts. De plus le financement est détaillé.

Malgré l'insuffisance de l'analyse de l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre les années précédentes et reconduites ainsi que les points soulevés ci-dessus, ce document largement documenté permet

d'avoir une vision relativement étendue de la situation des risques professionnels à la DRFIP. Si les mesures de prévention inscrites au PAP sont nombreuses, les représentants du personnels constatent qu'elles ne concernent que peu d'agents. De plus, une majorité de celles-ci s'appliquera en fin de période.

Par sa volumétrie, les divers comptes rendus et les informations diverses, le présent document fait la démonstration de l'investissement de l'Assistant de Prévention. Si les représentants du personnel tiennent à saluer son travail, ils constatent également qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes au vu du volume, tant en nombre d'agents qu'en nombre de services et d'implantations, de la DRFIP du Rhône.

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. »