

Avis sur le bilan SST et sur le plan annuel de prévention 2022 de la DRFiP 69

Le directeur de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le bilan SST 2021 et son programme annuel de prévention (PAP) 2022.

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 indispensables. » (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 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

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 directeur de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le bilan SST relatif à l'année 2021

Dans la DRFIP du Rhône, la prévention du Covid 19 s'est inscrite dans la durée et dans le quotidien du travail. Les agents ont toujours eu à disposition des masques, du gel hydroalcoolique et des sprays désinfectant pour nettoyer les bureaux. La logique de prévention est devenue plus opérationnelle et plus concrète lors de la crise sanitaire. Les principes généraux de prévention des risques professionnels et les risques liés à la Covid-19 sont désormais une préoccupation permanente.

Le télétravail s'est inscrit de manière durable dans notre collectif de travail. Son niveau a progressé fortement puisque 1283 agents sur 2172 pratiquent le télétravail de manière régulière.

Ces chiffres ne doivent pas cacher le fait que si le télétravail peut participer à l'amélioration des conditions de travail, il induit aussi de nouveaux risques professionnels.

Ces risques ont déjà été appréhendés par le CHS-CT (TMS, RPS, ...) mais les effets des mesures de prévention déployées sont difficilement mesurables pour l'instant.

Dans le bilan SST de la DRFIP, il est interprété que le télétravail a eu une incidence à la baisse de certains indicateurs comme les écrêtements des horaires variables.

Il faut aussi ajouter l'indicateur du nombre de jours de maladie qui est en baisse en 2020 et 2021. Cet état de fait semble paradoxal au moment de la crise sanitaire mais il ne faut pas oublier que les mesures d'isolement des agents dès l'apparition de symptôme ont permis de limiter les contaminations au Covid19 mais également à d'autres pathologies.

La DRFIP a dressé le bilan sécurité santé au travail avec l'appui de nombreuses données administratives.

4 thèmes principaux ressortent de ce bilan 2021 :

- La persistance de la crise sanitaire a conduit à l'affectation de crédits importants pour les mesures de prévention
- Le télétravail a franchi un nouveau cap et la pérennisation s'étend sur la base du volontariat
- Les fiches de signalement diminuent
- Le nombre d'accidents du travail, majoritairement des accidents de trajet, diminue avec l'augmentation du télétravail.

L'autre incidence indirecte du télétravail et qui reste à nuancer c'est la baisse du nombre d'écrtéments des horaires variables, 2584 heures en 2020 et 2135 heures en 2021 (-17,38%). En effet, seules les heures supplémentaires sur site sont comptabilisées.

A partir de l'année 2020, le nombre de jours placés en CET connaît un léger fléchissement. Cela s'explique en partie par un retour à une situation d'avant crise. Cependant l'analyse est insuffisante car il manque une variable importante c'est le nombre de jours de CET dont les agents demandent le paiement. Pour le prochain bilan cette variable sera très importante au regard du contexte économique qui connaît une inflation importante.

Le bilan du PAP précise que 60 % des actions prévues ont été réalisées au cours de l'année écoulée. Cependant le PAP n'est pas repris exhaustivement, or son bilan doit permettre de mesurer l'efficacité des mesures de prévention mises en place et confirmer la nécessité de les reconduire ou de les faire évoluer.

Dans la même logique, 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 mise à jour du document unique 2022 a été élaborée suivant une démarche de recueil des risques avec la consultation des personnels. Celle-ci a été réalisée principalement lors de réunions de service en présentiel, et pour une faible partie en distanciel. Les agents n'ayant pas pu assister aux réunions ont été sollicités pour s'exprimer. Le taux de participation de 75,46 %, en recul par rapport à l'année précédente, reste significatif.

Ce taux est calculé sur un nombre de 2172 agents, or les effectifs reportés dans le DUERP et le PAP sont de 2287...

La volonté du Directeur de positionner les chefs de services au cœur de la démarche est clairement indiquée dans la note de campagne. Les points d'attention sur le recueil des risques sont rappelés pour s'assurer que les descriptions des situations d'exposition soient détaillées. Il est également demandé d'analyser les mesures de prévention déployées sur le précédent PAP. Ce sont des points de vigilance indispensables à une démarche de qualité.

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.

Cependant, les échanges à partir de l'évaluation des mesures mises en œuvre au PAP précédent sont quasiment absents.

C'est pourtant une étape incontournable pour reconduire ou faire évoluer des actions de prévention déjà déployées. Elle n'apparaît pas suffisamment mise en œuvre dans le DUERP présenté. Il conviendrait, pour suivre les recommandations du vade-mecum de RH2C (annexe 3 de la note de campagne de la DGFIP) sur la conduite de réunion CVT, de former et sensibiliser les chefs de services.

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

La mise à jour du DUERP de la DRFIP se caractérise également par une cotation sans risques A et une réduction forte des risques B, malgré des situations qui le nécessiteraient. Ce choix résulte d'une volonté d'afficher une absence de risques grave qui relève plus du déni que de la maîtrise du risque trop souvent affiché à M1 sans justification.

Certains thèmes de risques professionnels présent dans le PAP 2022 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 n'est côté A. En conséquence, **les représentants du personnel dénoncent le déni persistant de la DRFIP sur la gravité de ces risques.**

Ce recul de la cotation a été rendu possible en modifiant 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 de prévention actuelles sont souvent du niveau M3 (information, consignes, formation). Il n'y a pas de description détaillée ni d'évaluation des mesures de prévention en place.

Alors que le recensement des risques identifie 253 situations d'exposition aux RPS (soit 32,4 % des lignes inscrites au DUERP), seulement 16 situations sont reprises dans le PAP. Celles-ci sont toutes classées en

M1 et donc sont supposées déjà bénéficier de mesures organisationnelles effectives. En conséquence, les mesures de prévention inscrites au PAP auraient dû se concentrer en priorité sur des risques côté M3 ou M2.

Lors du GT, les représentants des personnels souhaitaient « intégrer la problématique du télétravail dans le management du collectif ». Cette problématique est reprise dans la ligne 89 du PAP, seule situation d'exposition au RPS qui concernent l'ensemble des 2287 agents de la DRFiP. Cependant la situation décrite reprend deux risques distincts. D'une part, elle concerne le sentiment d'isolement des télétravailleurs, dont le groupe est largement inférieur aux 2287 agents. D'autre part, il est question des difficultés dans le maintien de la cohésion des équipes et l'organisation du travail entre présents et télétravailleurs.

Parmi les mesures de prévention existantes, il est fait état de réunions pour organiser le travail et du soutien de l'encadrement. Si ces mesures sont effectives, il faut les évaluer. Or dans le document unique, aucun bilan ne porte sur ces points.

En tout état de cause, la mesure de prévention inscrite au PAP est l'application du protocole de télétravail, qui est effectif depuis septembre 2021. En conséquence, sa seule application n'apporte rien de plus que les mesures de prévention déjà existantes. Quant à la proposition de réunions de service, rien n'est défini dans la fréquence, la teneur et le mode d'organisation de celles-ci.

Une partie des mesures de prévention inscrites dans le PAP 2022 sont des mesures reconduites des années précédentes pour lesquelles l'évaluation n'a pas été faite. Si les mesures du type : « priorisation des tâches », « réunion de service », « soutien encadrement » relèvent d'une formulation générique, il convient de les préciser service par service pour une mise en œuvre effective. 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.

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 4121-2 du Code du travail, notamment le 4ème alinéa : « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Le PAP présenté affiche 16 actions pour les RPS sur 95, soit 16,8%. Les RPS dans le DUERP représentent 253 risques sur les 780 recensés. Sur les 18 579 exposés à un risque, 6 646 le sont pour des RPS et seulement 214 seront couverts par une mesure inscrite dans le PAP, en faisant abstraction de la ligne sur le télétravail concernant tous les agents.

A partir de ces constats, les représentants des personnels au CHSCT69 demande à la DRFiP :

- de revoir sa cotation des risques ;
- de prévoir de nouvelles mesures de prévention des RPS pour que plus d'agents 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.

Les préoccupations des agents sur l'évolution de la charge de travail liée à une baisse des effectifs et les différentes restructurations se traduisent par une augmentation des RPS. Les représentants des personnels au CHSCT69 réitèrent leur demande d'étude de l'impact des suppressions d'emploi sur les conditions de travail des agents et leur exposition aux RPS.

Enfin, pour prévenir les RPS dans le cadre des projets de réorganisation, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent que la direction applique les préconisations de la DGAFP et du ministère sur la conduite des projets.

Risques routiers

Le PAP comporte 17 lignes concernant les risques routiers avec 16 risques coté C et 1 risque coté D. Au vu des statistiques nationales, on relève qu'en 2021 il y a eu 53 540 accidents de la route dans lesquels on déplore 3 219 décès.

Comme dans notre précédent avis, les représentants des personnels au CHSCT69 constatent que la cotation du risque routier est sous-évaluée. Ce risque devrait être coté G4.

De plus, le niveau de maîtrise M1 ou M2 ne correspond pas à la réalité. Les mesures de prévention actuelles et les nouvelles mesures 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.

Il convient de rappeler l'importance de l'entretien du véhicule (ceinture de sécurité, airbags, freins, ...). La direction doit s'en assurer, ainsi que de la disponibilité des équipements de sécurité (gilet, trousse de secours, triangle de signalisation, équipements prévus dans le cadre de la loi montagne, ...).

Une nouvelle fois, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent 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.

De plus, une partie des agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour remplir leur mission ne dispose pas d'un véhicule répondant aux critères de la ZFE dont les exigences vont restreindre d'année en année les véhicules autorisés à circuler. Les représentants des personnels demandent à la DRFiP de prévoir la mise à disposition d'un véhicule adapté, soit par location soit par l'achat de véhicules de service.

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, comme l'année dernière, sont les plus représentés dans le PAP 2022.

Les risques, classés 1, liés à l'activité physique : 3 risques C et 7 risques D.

Les risques, classés 8, liés au travail sur écran et au télétravail : 16 risques C et 5 risques D

Un risque, classés 12, lié au télétravail : 1 risque D

Encore une fois, la représentativité des risques liés au TMS dans le PAP reflète 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.

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 postes de travail avec PC portable qui concernent les agents nomades, en télétravail ou bientôt en flex office.

Depuis sa mise en place, le télétravail s'est considérablement développé et concerne plus de la moitié des agents de la DRFIP à ce jour. Cette accélération du déploiement n'a pas permis la mise en place systématique des éléments de prévention des TMS, ni en termes de formation, ni en termes de matériel.

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, si un recensement des besoins a été effectué pour que les agents télétravailleurs puissent faire remonter leur besoin de matériel ergonomique, la direction n'est pas en mesure d'identifier les équipements ergonomiques dont disposent chaque agent utilisant un PC portable. 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.

Par ailleurs, le développement du travail en distanciel et les surfaces des espaces de travail toujours plus réduites dans les nouveaux projets immobiliers vont favoriser l'implantation des services dans une configuration de type flex office, avec des bureaux partagés.

Les représentants des personnels attirent dès à présent l'attention de la direction sur les risques de TMS liés à ce type d'installation.

En effet, si la prévention des TMS est adaptée à chaque agent sur son poste de travail fixe, ce ne sera plus le cas avec le flex office où chaque poste de travail deviendra multi-usager. La rotation fréquente voire systématique des agents imposera un réglage quotidien du poste de travail. Dès lors, les agents devraient disposer d'un mobilier facile à régler, par exemple des bureaux réglables en hauteur électriquement, actuellement déployés dans quelques services. Cependant, la prévention des TMS nécessite le réglage de l'ensemble du poste de travail et notamment du fauteuil. Il faut donc s'assurer que chaque agent maîtrise les réglages adaptés le concernant et qu'il puisse les mettre en œuvre facilement.

Hygiène et risque biologique

Dans le PAP 2022, il figure deux lignes sur les risques biologiques et infectieux.

La ligne sur le risque Covid-19 qui concerne tous les agents renvoie au maintien de la vigilance et à la reconduction d'une partie des mesures de prévention.

Sur le risque lié au manque d'hygiène, si le recensement des risques comporte 115 lignes, le PAP n'en reprend que deux. Celles-ci ciblent des points très spécifiques et concernent seulement 24 agents.

Les consignes de la DGFiP indiquent :

« 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 »

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

Malgré ce souhait de limiter l'expression, les agents continuent de s'exprimer en nombre sur ces questions. Les risques biologiques et infectieux (risque 3) et les risques liés à l'hygiène des locaux (risque 4) sont transcrits sur 133 lignes, qui représentent près de 27 % du total des situations d'exposition des agents.

Or, sur ces nombreux risques afférents à l'hygiène des locaux figurant au DUERP, aucune mesure spécifique n'est inscrite au PAP.

La DRFiP qui est régulièrement informée des problèmes d'hygiène n'établit pas de réel bilan de la situation de propreté des locaux 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 et du PAP 2021 :

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.

Il est nécessaire de rappeler que la propreté des locaux n'est pas seulement 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.

Les risques liés aux insuffisances de nettoyage et d'entretien des locaux et des bureaux devraient être plus largement pris en compte dans le PAP.

En conséquence, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent une 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 que l'obligation de nettoyage quotidien des sanitaires soit effective dans l'ensemble des sites).

Conclusion

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, sur la plupart des lignes. 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 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 des personnels au CHSCT constatent qu'elles ne concernent que peu d'agents. De plus, une majorité de celles-ci s'appliquera en fin d'année.

Par sa volumétrie, les divers comptes rendus et les informations complémentaires, le présent document fait la démonstration de l'investissement de l'Assistant de Prévention. Les représentants du personnel tiennent à saluer son travail. Ils constatent également que la direction a pris en compte leur demande de renforcer les moyens de l'AP par le renfort d'un agent.

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. »