

Avis sur le bilan SST et le Programme annuel de Prévention 2022 de l'INSEE.

Le directeur de l'INSEE de Lyon 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 ».

'expression des agents est ainsi une nouvelle fois censuré 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 l'INSEE.

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.

Aucun bilan SSCT n'a été communiqué.

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.»

En l'absence de bilan, les représentants du personnel du CHSCT 69 ne peuvent pas se prononcer sur cet élément.

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.

Au travers des échanges du GT du 26/10/2022, il a été indiqué que les agents ont été invité à participer au recueil des risques sans que cette participation ne revête un caractère obligatoire.

Les représentants du personnel au CHSCT69 constatent que le directeur de l'INSEE 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 l'INSEE.

Sans ces éléments de la démarche, il n'est pas possible d'appréhender la manière de procéder au recueil des risques.

Sur le tableau des risques identifiés au DUERP :

Seules 91 lignes constituent le DUERP en 2022 alors qu'il en comportait 132 lignes en 2021.

20 lignes aboutissent à une cotation PR (pas de risques) dont 15 concernent les RPS. Pour aboutir à PR, la gravité ou la maîtrise ont été coté G0 ou M0.

Or, sur les lignes concernées, il est difficilement compréhensible que de telles cotations aient été retenues et les travaux du GT n'ont pas permis de répondre aux questionnements.

Il convient de rappeler que le risque dont la gravité est cotée G0 correspond à un inconfort qui ne porte pas atteinte à la santé et que si le risque est coté M0, il s'agit d'une maîtrise dont le risque a été supprimé. Or, concernant les lignes avec G0 ou M0, il s'agit de RPS exprimé par les agents qui mentionnent une qualité de travail dégradée.

Les 5 autres risques sont des risques biologiques qui concernent tous services ensemble des agents.

Pour les représentants du personnel du CHSCT, les cotations devraient être réexaminées au vu des expressions des agents.

Le PAP :

Pour rappel et conformément à l'article 61, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établit par l'employeur fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir.

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.

Dans le PAP qui a été communiqué, Les représentants des personnels au CHSCT69 constatent que les coûts, la nature du financement directionnel ou CHSCT et la date de réalisation ne sont pas mentionnés.

Le PAP est constitué de 22 lignes de risques qui totalisent 305 agents (soit une moyenne de 13 agents par risques au PAP), et dont 18 qui concernent les RPS.

PS

De ces 18 lignes de RPS inscrites au PAP, 4 risques sont cotés PR.

Il est surprenant de voir des lignes où les cotations aboutissent à PR (pas de risque) et qui figurent dans un PAP.

Les représentants du personnel continuent à dénoncer une sous cotation et donc l'affichage voulu par la direction sur ce sujet.

Dans l'avis sur le PAP de l'année précédente, les représentants du personnel dénonçaient déjà une sous-cotation des RPS. Cette année, la sous-cotation s'accroît et on relève des risques identifiés PR à cause d'une gravité estimée à G0, comme si les RPS ne pouvaient pas engendrer d'atteintes à la santé suffisamment sérieuses pour justifier un arrêt de travail ou pire... !

Comme dans les avis précédents, on note que les mesures de prévention proposées concernent des réflexions à mener ultérieurement ou des déclarations d'intention sans aucune indication de mise en œuvre concrète.

Le CHSCT 69 demande une analyse objective et exhaustive de la pertinence des mesures de prévention proposées par l'INSEE en matière de RPS.

Cette analyse aurait dû être réalisée sur les actions mises en place au titre du dernier PAP.

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

En conséquence, 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.

La réduction des RPS pourra être envisagée à partir de mesures découlant de l'analyse :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des utilisateurs, partenaires ou enquêtés, pression de l'urgence, injonctions contradictoires, incitation à la sous-qualité 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 ».

Des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels peuvent se montrer contre-productifs et source d'angoisse ou d'inquiétude pour les agents, situation d'autant plus préoccupante pour une partie des agents déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, notamment en termes de charge et de ressenti dans le travail.

Hygiène

Une seule ligne du PAP concerne le risque lié à l'hygiène des locaux.

Les représentants des personnels au CHSCT 69 sont consternés de constater l'absence de proposition d'action, surtout dans un PAP.

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.

En conséquence, afin d'assurer un niveau d'hygiène acceptable dans l'ensemble des services, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent une réelle prise en compte des risques liés à l'hygiène des locaux dans le PAP avec une proposition d'action effective, chiffrée et avec une date d'échéance de mise en œuvre.

Risque biologique

Une seule ligne, coté B, du PAP concerne le risque Covid19.

Les représentants des personnels au CHSCT69 s'interrogent sur la pertinence du choix de mettre en avant une situation d'exposition concernant le trajet domicile travail où la direction de l'INSEE n'a finalement que peu de moyens d'action. D'ailleurs, la mesure proposée se limite au port du masque et du respect des consignes gouvernementales... ce qui ne constitue qu'un rappel des consignes déjà en place.

Le choix d'autres lignes concernant le risque Covid dans des situations d'exposition lié au travail aurait pu

être pertinentes mais les cotations retenues dans le DUERP sont G1(bénin) et M0(risque supprimé) qui aboutissent à une cotation finale PR (pas de risque).

Ainsi, le risque Covid serait d'une faible gravité à l'INSEE et l'administration serait en mesure de maîtriser le risque au point de le supprimer.

Les statistiques qui ressortent de la même administration sur le COVID, sa contamination sa propagation et ses conséquences ne reflètent pas une situation qui ne serait pas grave et les autorités médicales n'ont toujours pas indiqué la maîtrise, et encore moins la fin, de cette pandémie.

La sous-cotation du COVID au niveau du DUERP aboutit à écarter le risque COVID dans le cadre du travail du PAP. Serait-elle l'aboutissement d'une démarche particulière de l'INSEE ?

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. »