

Avis sur le bilan SST et sur le plan annuel de prévention 2023 de la DRFiP 69

Le directeur de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le bilan SST 2022 et son programme annuel de prévention (PAP) 2023.

Cette année, la DRFiP a fait le choix d'actualiser le DUERP sans consultation exhaustive des personnels.

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 aux risques suffisamment explicite, il n'est pas possible d'en faire une analyse pertinente. En conséquence, le chef de service, avec le conseil de l'Assistant de Prévention, ne peut pas définir les mesures de prévention les plus adaptées à mettre en place et satisfaire aux obligations telles que définies dans l'article 2,1 du décret 82-453 modifié. De même, une plus grande clarté et lisibilité dans la restitution des situations de risque à la FSSSCT du Rhône lui permet d'exercer sa mission d'évaluation des mesures de prévention qui en découleront de manière plus efficace.

En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône, dans la continuité de l'avis des représentants des personnels au CHSCT69, affirment 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 du personnel à la FSSSCT du Rhône s'associent aux recommandations du dossier de campagne 2018/2019 sur la communication (point 2,2) qui précise que 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 du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent à la DRFiP 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, comme prévu dans l'annexe 2 de la note DGFIP de campagne DUERP PAP 2023 du 23/12/22. Cette méthode permettrait ainsi de mieux appréhender si une mesure de prévention est satisfaisante, insuffisante, inefficace ou inadaptée. Ce constat permettant à son tour d'éclairer le chef de service afin de reconduire, compléter ou changer les mesures de prévention actuelles.

Pour les services qui devaient réunir les agents, la DRFiP, définit les modalités de recueil des risques en renvoyant à la note du 21/12/21 qui renvoie à la note du 28/11/19 qui précise les modalités de la campagne DUERP-PAP 2019/2020 qui reprend les modalités de la campagne DUERP-PAP 2017/2018.

En 2023, la DRFiP continue donc de s'appuyer sur le dossier de campagne ministérielle DUERP-PAP 2017/2018. Or celle-ci limite 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 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 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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent que la démarche de prévention doit s'initier par un recueil de risques objectifs et sans aucun déni sur l'évaluation de ces risques.

Toutes ces entraves à l'expression des personnels favorisent le déni des situations d'exposition aux risques.

Ce déni est particulièrement prégnant sur la prise en compte des RPS. En effet, les critères concernant les effectifs, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière ne sont pas pris en compte. Il en est de même en excluant les sujets autour de la rémunération alors que l'inflation ainsi que les coûts de logement dans notre département impactent fortement les agents. Comment évaluer les RPS des agents de la DRFiP qui n'arrivent pas à se loger. Il y a urgence à mettre en place des solutions pérennes et viables pour les agents.

Ainsi l'analyse des RPS est biaisée dès la base de la réflexion sur l'adéquation des moyens aux objectifs, la gestion de la charge de travail, sur la pression temporelle, sur la reconnaissance du travail, sur la reconnaissance des acquis, sur l'insécurité de l'emploi, etc ...

La note d'orientation 2023 du secrétariat général souligne l'importance de prévenir les risques liés aux projets de réorganisation. Il rappelle, en s'appuyant sur le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets, que « C'est en intervenant le plus en amont possible sur les projets que les mesures de prévention primaires peuvent être privilégiées et être les plus efficaces. »

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône dénoncent que la conduite de ces réorganisations soit menée sans associer la FSSSCT dont les prérogatives et les compétences sont dédiées à la prévention des risques pour préserver la santé et la sécurité des personnels.

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 la FS.

Ce bilan SST doit être remplacé par le RSU présenté pour avis en CSAL. A ce jour, le RI n'ayant pas été adopté, nous continuons à fournir un avis sur le bilan SST.

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. Ces différents items appellent des observations.

▫ les effectifs H/F et en fonction des âges et des catégories, le nombre d'embauches et de départ dans l'année, sont à nouveau en baisse significative de 73 agents.

☒ les principaux indicateurs : nombre total d'accidents de service, accidents de trajets, leur taux de fréquence, leur gravité, avec une aggravation des chutes, aussi bien en trajet que sur lieu de travail. Ceci impose une réflexion de prévention.

☒ 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 représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que la tentative de suicide d'une agente du SDIF n'est pas répertorié dans les accidents de service !! De plus, cet incident particulièrement grave ayant entraîné une enquête obligatoire confié à un expert externe, ne débouche pas sur des mesures de préventions concrètes dans le PAP 2023.

☒ les moyens et les actions : nombre de réunions du CHSCT, nombre de consultations avant aménagement important, d'expertises, de procédure de DGI.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône relèvent le manque d'anticipation du président sur le calendrier des réunions du CHSCT inter directionnel. Par conséquent les représentants des personnels au CHSCT69 ont été contraints de rendre leur avis sur les DUERP-PAP de 9 directions sur une période très courte en toute fin d'année.

☒ les actions du programme de l'année passée, les formations dispensées aux personnels, les motifs de la non-application de mesures prévues dans le programme précédent.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que les mesures de préventions, comme la formation contre les TMS, mises en œuvre à la DRFIP69 sont revenues à un niveau d'avant crise Covid au bénéfice de tous les agents.

Cependant, l'analyse exhaustive des actions du PAP précédent reste toujours absente !

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

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent des précisions sur l'organisation du travail et l'analyse des risques des quelques agents soumis à des contraintes particulières, dont la pénibilité devrait faire l'objet d'analyse et de mesures de préventions adaptées.

Pour le bilan des formations, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent plus de détails que le camembert présenté. Ainsi, qui sont les 33 participants (public visé) à la formation prévention du suicide, et pourquoi si peu de participants ? Surtout, au-delà du nombre et des intitulés de formations, nous souhaiterions avoir un vrai bilan (retex) afin de pouvoir les évaluer et améliorer leur efficacité. Ainsi, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent des informations sur les taux d'inscription et de participations des stages afin de pouvoir analyser utilement les raisons de certains chiffres présentés (2 pour l'accueil du public, 3 pour le port de charge sur combien d'agents concernés).

Concernant les fiches de signalement, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent la retranscription à l'identique de toutes les fiches papiers dans la nouvelle application dématérialisée. De plus, il est nécessaire que le circuit des fiches de signalement fasse l'objet d'une explication à l'ensemble des agents. Quant au suivi des agressions, les représentants du personnel à la FSSSCT69 constatent l'implication des acteurs de prévention de la direction dans leur travail d'accompagnement des victimes.

Pour ce qui relève du suivi du registre SST, un grand nombre de signalements est lié à des problèmes d'ambiance thermique. Au regard des 31 fiches RSST sur ce sujet, le PAP ne propose qu'une seule mesure de prévention pour un seul service de 9 personnes à Vivier Merle.

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, en 2023, du document unique a été élaborée suivant la démarche dite « campagne allégée », sans consultation exhaustive des personnels. Pour rappel, le guide méthodologique du SG prévoit l'organisation de réunions avec la totalité des agents pour procéder à un examen de toutes les situations de travail.

Les représentant du personnel regrettent que la note de campagne 2023 du Directeur marque un recul sur l'exigence qualitative de la mise à jour du DUERP par rapport à la note de campagne 2022.

En effet, cette dernière actait la volonté du Directeur de positionner les chefs de services au cœur de la démarche en indiquant clairement les points d'attention à porter sur le recueil des risques pour s'assurer que les descriptions des situations d'exposition soient détaillées. Il était également demandé d'analyser les mesures de prévention déployées sur le précédent PAP.

Ces points de vigilance indispensables à une démarche de qualité n'ont pas été reconduits.

Cependant la volonté locale d'associer les chefs de services chargés de communiquer sur leurs propositions d'actualisation des situations d'exposition est un point positif. Néanmoins, la parole des agents reste soumise à l'appréciation du seul CDS quant à leur pertinence, sans débat collectif !

Seule l'association large des agents garantit d'appréhender le travail réel et permet un recueil des risques pertinents.

Par ailleurs, l'évaluation des mesures mises en œuvre au PAP précédent sont 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. Cette évaluation est prévue dans le cadre d'une réunion définie dans l'annexe 2 de la note campagne de la DGFIP.

A cette fin, et comme l'année dernière, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône estiment qu'il conviendrait de sensibiliser, de former et d'assister 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 risque 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 graves qui relève plus du déni que de la maîtrise du risque trop souvent affiché à M1 sans justification.

Certains thèmes de risques professionnels présents dans le PAP 2022 appellent quelques observations :

RPS

Dans son DUERP 2022, la DRFiP avait expurgé la totalité des situations d'exposition cotées A concernant les RPS (14 lignes en 2019) cette année aucun RPS n'est coté A. Il y a 11 risques cotés B et 1 seul fait l'objet d'une mesure dans le PAP. En conséquence, **les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent 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.

Sur les 7 mesures inscrites, exception faite des lignes concernant les VSST et la surcharge de cadres respectivement classé M3 et M2, les autres lignes sont classées en M1. Ce classement M1, voulu par la DRFiP est inadéquat car il correspondrait à l'affirmation que ces situations d'exposition sont prévenues par des mesures organisationnelles effectives. Or ce n'est pas le cas, mais ce choix tend à relativiser l'impact des RPS sur les agents.

Dans le recensement des risques, des mesures de prévention existantes font état de réunions pour organiser le travail et le soutien des équipes, sans plus de précision. Si ces mesures étaient effectives, il faut les évaluer. Or dans le document unique, aucun bilan ne porte sur ces points.

En tout état de cause, inscrire au PAP uniquement l'application du protocole de télétravail comme mesure de prévention n'est pas pertinente. Sa seule application n'apporte rien matière de prévention, mais garantit seulement les droits de chacun. Quant à la proposition de réunions de service, tant qu'elles ne seront pas conduites dans un cadre orienté sur la prévention des risques professionnels, elles n'amélioreront pas la situation dans les services.

Une partie des mesures de prévention inscrites dans le PAP 2023 sont la reconduction des mesures 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. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent une évaluation exhaustive des mesures de prévention mises en place au titre du PAP précédent de la DRFiP.

La réduction des RPS sera possible avec des mesures de prévention 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 4^e 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.

Les 7 actions pour les RPS représentent 15,5% des 45 lignes du PAP alors que le recensement des risques identifie 207 situations d'exposition aux RPS (soit 43,97 % des lignes inscrites au DUERP). Sur les 14 713 agents exposés à un risque, 6 646 le sont pour des RPS et seulement 437 seront couverts par une mesure inscrite dans le PAP, en faisant abstraction de la ligne sur le télétravail concernant tous les agents.

Celle-ci en ligne 43 du PAP, concerne soi-disant l'exposition au RPS de l'ensemble des agents de la DRFiP, alors que la situation décrite correspond à deux risques distincts. D'une part, elle concerne le sentiment d'isolement des télétravailleurs, dont le groupe est largement inférieur à tous les 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.

En matière de RPS, il conviendrait, sur cette ligne, de s'interroger sur l'effectif réel de la DRFiP qui est à ce jour proche de 2 000 agents. Le différentiel, avec les 2 287 agents indiqués dans le PAP, illustre la situation de tension sur les effectifs. La charge de travail qui en découle est au cœur des préoccupations des agents, affectés en plus par différentes restructurations. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône réitèrent leur demande d'étude de l'impact des suppressions d'emploi sur les conditions de travail des agents et leur exposition aux RPS.

En l'état, le PAP présenté est largement insuffisant au regard des nombreuses situations d'exposition recensées. Sur les 6 lignes restantes, 4 lignes portent sur des services de 9, 12, 24 ou 32 agents. A ce jour, la trésorerie de Rillieux est fermée et l'antenne pérenne du Vinatier n'est plus d'actualité. Le DRFiP a confirmé aux agents la fermeture de leur site !

Une ligne concerne les RPS des encadrants, par rapport à leur charge de travail, dans l'urgence et la multiplicité des injonctions et les inquiétudes sur les possibilités d'évolution de leur carrière. Les mesures proposées reposent principalement sur des formations, une information carrière / mobilité et le soutien de la direction. Ce dernier point doit être développé et son contenu doit être détaillé. La réduction des effectifs, notamment des adjoints aux CDS, et les vacances d'emploi sont largement à l'origine des RPS des CDS.

Enfin, une dernière ligne porte sur la prévention des VSST. L'état des lieux, issu des réponses au questionnaire proposé à tous les personnels de la DRFiP, a permis d'affirmer sans équivoque que ces violences existent et que trop de victimes ne peuvent pas témoigner. Afin de libérer la parole, il faut créer un climat de confiance, qui passe par l'information et la formation de tous. Compte tenu l'ampleur de la tâche, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que la lutte contre les VSST soit une des priorités de la DRFiP et que le PAP soit complété par des mesures qui concernent tous les agents.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que la DRFiP a omis d'intégrer au DUERP quatre situations de RPS, qui ont un impact très important sur les agents et qui nécessitent dès à présent des mesures de prévention à ajouter au PAP :

- Les 55 transferts hors du département d'emploi des SPF.
- L'impact de GMBI sur le SDIF, l'accueil dans les CFP, ...
- La réorganisation du contrôle fiscal.
- Le flex-office.

En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent :

- Que les cotations soient modifiées et qu'une mesure de prévention soit ajoutée au PAP pour chaque RPS qui serait ainsi coté A ou B.
- 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.

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

Risques routiers.

Le PAP comporte 10 lignes concernant les risques routiers tous cotés C. Cela démontre un risque important pris en réelle considération par la DRFiP.

Au vu des statistiques nationales, on relève qu'en 2022 il y a eu 52 380 accidents de la route dans lesquels on déplore 3 550 décès, dont 283 décès en Outre-Mer, soit 11 % d'augmentation par rapport à l'année 2021. Ces chiffres nationaux confirment l'aggravation de la dangerosité des risques routiers.

Dans ce cadre, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône réitèrent le constat que la cotation du risque routier est largement 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.

Par ailleurs, dans le DUERP, nous constatons le défaut de mesures de prévention proposée par la DRFIP qui rejette la responsabilité sur les partenaires extérieurs (Grand Lyon, communes ou syndicats de copropriétés...).

Les représentants du personnel à la FSSSCT69 demandent à la direction des mesures effectives pour les agents de la DRFIP à inscrire dans le PAP.

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, une nouvelle fois, pour conséquence de minimiser les risques routiers dont la plupart devrait être classée en risque A, ce qui n'est pas le choix de la DRFIP, malgré une sensible augmentation du nombre de risques signalés de cette catégorie.

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 du personnel à la FSSSCT du Rhône 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.

Nous relevons toutefois la volonté de la DG de prendre en considération les problématiques à utiliser son véhicule personnel pour les agents nomades par l'achat de deux véhicules de fonction pour la DRFIP du RHONE courant de l'année 2024.

Cette réponse reste cependant insuffisante face au besoin de l'ensemble des agents devant se déplacer pour raisons professionnelles. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent à la direction de procéder à un recensement des besoins en véhicule 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 en sous-estimer la gravité ou la probabilité.

Les risques liés aux TMS, comme l'année dernière, sont les plus représentés dans le PAP 2023.

Les risques, classés 1, liés à l'activité physique : 1 risques B et 1 risques C.

Les risques, classés 8, liés au travail sur écran et au télétravail : 7 risques C et 2 risques D

Malgré la diminution des situations reprises dans le PAP, 32 lignes en 2021, la proportion des risques liés aux TMS dans le PAP 2022 reflète encore l'importance de cette problématique et de sa prise en charge, notamment par la formation sur l'ergonomie du poste de travail informatique, résultante des travaux du CHSCT69 qu'il convient de continuer à promouvoir.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent dès à présent, d'engager un bilan de cette formation et une réflexion pour y intégrer de nouveaux éléments afin de répondre aux nouvelles postures de travail qui seront imposées massivement aux agents dès 2024. Cette démarche pourra conduire à proposer des mesures de prévention dans les futurs PAP pour continuer à lutter efficacement contre les TMS.

Ainsi, si les mesures reconduites dans ce PAP, formation TMS et matériel ergonomique, répondent à la problématique du travail sur écran pour les postes de travail fixes, ce n'est pas forcément le cas pour les postes de travail avec PC portables 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 au CHSCT69, 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 (art. 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 de l'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 disponibles 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.

En 2022, les représentants des personnels au CHSCT69 demandaient :

- ☒ 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

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que les formations demandées n'ont toujours 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 du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que toutes les propositions antérieures soient inscrites au PAP 2023.

De plus, cette année, un bilan sur le télétravail a été présenté. Les échanges ont permis de mettre en avant l'importance d'organiser des réunions de services dédiées au télétravail comme un élément indispensable dans la prévention des RPS et dans l'organisation du travail au sein des équipes.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent donc l'ajout de cette mesure dans le PAP 2023.

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

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône attirent, encore une fois, 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.

Les agents du SGC de Bron, dont l'installation provisoire à St Priest avec un nombre de bureau réduit par rapport à l'effectif du service se trouvent de fait en situation de flex office. La réintégration sur le site de Bron attendue pour septembre a été largement différée, C'est pourquoi, pour prévenir leurs TMS, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent l'ajout au PAP d'une dotation de bureau réglable en hauteur avant la fin de l'année.

Enfin, la nouvelle politique immobilière de l'État, qui sera déclinée dans le Nouveau Centre Administratif d'État, impose aux agents de nouvelles postures de travail dont l'impact sur les TMS n'a pas été mesuré. En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent la mise en place d'une expertise, par un cabinet extérieur, afin de déterminer cet impact et de pouvoir adapter l'offre de prévention en conséquence.

Hygiène et risque biologique.

Dans le PAP 2023, il figure quatre mesures de préventions sur les risques liés au manque d'hygiène et les risques biologiques et infectieux :

- 2 concernent le CFIP de Bron, suite à l'incendie du 30/03/2023,
- 1 concerne l'HDF,
- 1 concerne la trésorerie de Tassin (sans objet suite à la création du SGC de Caluire).

Sur le risque lié au manque d'hygiène, si le recensement des risques comporte 81 lignes, le PAP n'en reprend que 4.

Deux ne sont plus d'actualité en raison de la remise en état du site de Bron à la suite de l'incendie et du protocole de dépollution. Une autre est obsolète en raison de la fermeture du site de Tassin à la suite de la création du SGC de Caluire.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône s'étonnent que ces 3 lignes figurent sur le programme annuel de prévention de 2023 !

Il demeure la mesure concernant l'HDF, relative à l'absence de nettoyage régulier des sols pour l'intégralité des agents du site.

Les mesures de prévention proposées dans le cadre du PAP 2023 sont la contribution individuelle de chaque agent pour vérifier la réalisation des prestations de nettoyage hebdomadaire des sols. À ces fins, un système d'identification des zones à nettoyer par des pastilles de couleur est mise en place.

Les représentants de la FS constatent que les mesures de prévention retenues pour cette problématique reposent sur la participation des agents des services concernés.

Il est nécessaire de rappeler que la responsabilité de l'effectivité de l'exécution des marchés publics ayant pour objet le maintien d'un niveau d'hygiène acceptable par l'intervention de tiers extérieurs ne saurait s'imputer uniquement aux agents, et dédouaner le chef de service de sa responsabilité réglementaire.

La propreté des locaux n'est pas seulement un souci d'hygiène mais 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 représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent que l'hygiène ne se limite pas au nettoyage des sols mais inclut aussi les sanitaires. D'ailleurs, des lignes du DUERP relatives aux sanitaires ne font pas l'objet de mesures de prévention dans le PAP.

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 la 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 90 lignes, qui représentent près de 15 % du total des situations d'exposition des agents.

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.

Les représentants du personnel ont depuis le PAP 2019 fait le constat de l'insuffisance des réponses apportées.

Les lignes sur le risque Covid-19, présentes dans le DUERP, sont absentes du PAP. Les représentants du personnel demandent la réintégration de ce risque dans le PAP, pour tous les agents de la DRFIP, en raison de la reprise de l'épidémie. Il est donc préférable d'anticiper les risques et de ne pas oublier les gestes barrière (ex. serrage de mains, etc ...).

En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône 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.

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 ministérielles 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.

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.

Le PAP détaille les actions à mettre en œuvre, avec une date de réalisation, cependant près de la moitié des mesures proposées n'ont pas l'estimation de leurs coûts.

Les représentants du personnel à la FSSSCT69 constatent que le nombre de risques cotés A et B continue à diminuer fortement alors qu'aucune analyse ou bilan des actions de prévention proposées antérieurement ne permettent de corroborer cet affichage.

Ce déni conduit à un recul de l'investissement de la direction dans la démarche de prévention qui se traduit par un PAP fortement réduit par rapport aux années précédentes et qui ne concernent que peu d'agents.

Néanmoins, 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 et de son assistante. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône tiennent à saluer leur travail.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article 98 du décret 2020-1427, « Les membres des comités doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs propositions et avis »