

Avis sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et sur le Plan Annuel de Prévention (PAP) 2025 de la DRFiP 69.

Le directeur de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le DUERP 2025 et son PAP 2025.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) constitue un outil fondamental pour garantir une identification des risques afin de mettre en place une démarche de prévention efficace et adaptée. Le recueil des risques, s'il est mené avec rigueur et exhaustivité, permet d'identifier les dangers spécifiques auxquels les agents sont exposés, et de prioriser les actions de prévention. Ce processus doit impliquer l'ensemble des acteurs concernés, notamment les agents et leurs représentants, afin de refléter fidèlement les réalités du terrain et de ne pas négliger les risques moins visibles, notamment sur les risques psychosociaux.

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. » (Circulaire 6 DRT du 18 avril 2002 paragraphe 3.2 b).

Si la direction considère que le recueil des risques avec les agents peut être cathartique (cf réponse du Directeur régional sur l'avis de la FS au PAP 2024), il témoigne néanmoins du poids des RPS qui s'alourdit d'année en année. De plus, la volonté d'écarter certaines expressions 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 ...

De plus, 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 n°82-453 modifié. De même, une plus grande clarté et lisibilité dans la restitution des situations de risque permet à la FSSSCT du Rhône d'exercer sa mission d'évaluation des mesures de prévention qui en découleront de manière plus efficiente.

Malgré les contraintes économiques, organisationnelles ou conjoncturelles, il est essentiel de préserver une démarche de prévention de qualité. Une approche dégradée ou minimaliste risquerait non seulement d'accroître les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais également de générer des coûts indirects à long terme (arrêts de travail, baisse de la productivité, turnover, etc.).

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône insistent donc sur la nécessité d'investir dans une prévention proactive, basée sur une mise à jour régulière et sincère du DUERP, des échanges continus entre les parties prenantes, et une allocation suffisante des moyens humains et financiers. Une telle démarche, au-delà de répondre aux obligations légales, contribue à instaurer une culture de prévention durable et bénéfique pour l'ensemble des agents et pour la pérennité de nos services.

L'année dernière, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône alertaient sur les dérives managériales qui nuisent à la prévention des risques professionnels. Une gestion centrée uniquement sur les objectifs, la pression sur les agents et le manque de considération pour leurs conditions de travail affaiblit la démarche de prévention.

Ces pratiques entraînent la minimisation des alertes, un engagement insuffisant dans la prévention, des charges de travail intenable et une culture de la peur, rendant difficile l'écoute des agents et des chefs de service ainsi que la prévention des risques. Elles aggravent aussi les risques psychosociaux (stress, burn-out, démotivation, tensions) et détériorent la cohésion et l'efficacité des services.

Face à ce constat, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône appelaient à une vigilance renforcée et à la formation des managers à tous les niveaux afin de promouvoir un management responsable, fondé sur le dialogue, le respect des personnes et une approche préventive des risques.

La position de la direction (cf réponse du Directeur régional sur l'avis de la FS au PAP 2024) d'une offre existante de formations qui « ne trouve pas leur public » est insuffisante face aux enjeux de prévention des RPS. Les encadrants sont également soumis à un management directorial qui n'est pas toujours adapté et source de RPS. La synthèse du recueil des RPS spécifiques aux encadrants le démontre sans ambages. Les propositions issues de cette synthèse doivent permettre de conduire à une offre de formation et des mesures de prévention adaptées aux besoins des encadrants.

Pour finir, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent que le rôle de la FS est de promouvoir la prévention des risques en privilégiant la prévention primaire et non la tertiaire, comme de proposer une formation « *vivre le changement* » après que le changement soit effectif !!

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent qu'il est primordial de respecter les directives des notes d'orientation concernant l'application du guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets, notamment sur la partie associant les agents et leurs représentants le plus en amont possible. Seules ces pratiques permettront d'anticiper et de prévenir les risques en définissant conjointement des mesures de préventions primaires et éviteront de devoir recourir à une expertise certifiée pour faire ce travail d'analyse et de proposition des mesures de prévention.

1 - DUERP

L'article L. 4121-3-1 du Code du travail prévoit la formalisation d'évaluation des risques et la retranscription de ses résultats dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP).

C'est pourquoi l'élaboration du DUERP ne doit pas être conçue comme une simple obligation réglementaire ou une formalité administrative, mais comme une étape essentielle de la démarche de prévention.

Le DUERP constitue un outil de réflexion permettant d'avoir une vision globale sur la situation de la DRFiP afin de mettre en place, un plan d'actions adapté à ses besoins, à ses effectifs et à l'exposition des agents au fil du temps.

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 la DRFiP, consignées service par service dans l'organigramme fonctionnel.

Ainsi, l'activité exercée par l'agent, pour réaliser les missions qui lui sont assignées, 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 agents et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des agents et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable.

La mise à jour, en 2025, 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, conformément à la circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002, lors de la mise en place du Document Unique.

Les représentants du personnel dénoncent un recul sur l'exigence qualitative de la mise à jour du DUERP 2025 par rapport à la campagne 2024. Seule l'association large des agents garantit d'appréhender la réalité du travail réel, permettant de définir des mesures de prévention pertinentes.

Par ailleurs, cette méthode « campagne allégée » exclut de fait l'évaluation collective des mesures de prévention mises en œuvre au PAP précédent. C'est une étape préalable dans l'analyse des risques. Sans cette évaluation, il n'est pas possible de mesurer l'effectivité du PAP précédent, l'efficacité des actions réellement mises en œuvre afin de confirmer leurs reconductions, leurs abandons ou leurs évolutions.

Cette analyse collective n'apparaît pas suffisamment mise en œuvre dans le DUERP présenté. Pour donner une visibilité de cette étape incontournable dans le document unique, il aurait fallu réunir les agents pour faire cette évaluation collective et en intégrer les comptes rendus dans le Document unique.

Quelques situations anciennes d'exposition ont été supprimées parce qu'elles n'étaient plus d'actualité (anciens sites, services supprimés, ...). Cependant le recensement des risques contient encore de nombreuses descriptions de situation peu explicites ou trop générales, même si la famille de risque dans laquelle elles se situent aide un peu à les appréhender. De fait, elles sont quasiment inexploitable en l'état et devraient être reformulées. Quelques exemples :

- « - *Boîtes d'archives - Archivage - Paquets de documents*
- *Port de l'ordinateur*
- *Acheminement des ramettes de papier et archivage au sous-sol*
- *Toute la journée assis face à un écran*
- *TMS/ fatigue visuelle/sédentarité*
- *Travail sur écran*
- *Déplacement sur les lieux d'audit*
- *Déplacement professionnel*
- *Vérificateur nomade*
- *Utilisation du véhicule*
- *Intervention réalisée. Rationalisation des prises effectuée*
- *Risque d'isolement et de perte de repère temporel*
- *Dépassement du temps légal de travail en situation de télétravail*
- *Stress lors des pics d'activité*
- *Charge de travail*
- *Pression et stress psychologique*
- *Appels conflictuels*
- *Agression verbale ou physique*
- *Isolement social lié au télétravail*
- *Risque d'isolement lié au nomadisme*
- *Risque d'atteinte au collectif de travail*
- *Situations de violences au travail (VSST, discrimination...)*
- *Quantité de travail insuffisante*
- *Nettoyage des locaux*
- *Travail en "marguerites", groupées en "territoires d'équipes"*
- *Canicule »*

Ces lignes interpellent et démontrent que les agents et les chefs de services n'ont pas tous une compréhension suffisante de l'exercice ou les outils adaptés. Il est indispensable que la hiérarchie puisse s'investir sur la prévention des risques. Elle a sûrement besoin de formation et de soutien de l'équipe de direction qui doit faire preuve de pédagogie et montrer son engagement sur ces sujets.

La démarche sur les risques professionnels des encadrants (page 7) marque un progrès, qui doit se traduire à terme par la prise en compte de toutes les situations d'exposition de tous les cadres, quelle que soit leur position dans la DRFiP.

L'obligation de prendre en compte les nouveaux risques professionnels lors des évolutions de fonctionnement des services a été mise en place pour la BCP et les 4 SPC. La tenue de réunion dans ces services a permis aux agents de s'exprimer, malgré une faible participation, autour de 60 % dans 2 SPC. Il faut noter que la DAJ, impactée sensiblement par la réorganisation des services du contrôle fiscal, aurait pu être intégrée à ce dispositif.

L'absence de réunion « CVT » pour les autres services, comprenant plus de 94 % des effectifs n'a pas permis à ces agents d'évaluer collectivement les actions du PAP 2024. De plus la reconduite quasi systématique d'action de prévention, dont la formulation ne traduit pas d'actions concrètes et visibles,

du type « la priorisation des tâches, la tenue de réunion de service, la mutualisation, le tutorat, etc ... » ne répond pas aux attentes des agents.

En conséquence, les problèmes de charges de travail et des difficultés récurrentes dans un environnement matériel et logiciel qui n'est pas suffisamment adapté ou performant, persistent. Les agents doivent faire face à des procédures lourdes et complexes, avec des indisponibilités applicatives. Les plus expérimentés sont sollicités pour former les nouveaux arrivants qui n'ont pas l'expérience métier dans un contexte de vacances d'emploi. Le fait d'avoir et d'être encore soumis à une augmentation continue de leur charge de travail, sans solutions adaptées, les éloigne de l'adhésion à la démarche de prévention.

Pour illustrer cette analyse, les données du tableau des accidents et maladies professionnelles sont éloquentes. Les effectifs physiques de la DRFiP sont passés de 2 808 en 2010 à 2 006 en 2024. Cette saignée dans les effectifs n'est pas à apprécier seulement sur les chiffres bruts déjà conséquents, mais également en intégrant que durant cette période la DRFiP a intégré des missions et des services supplémentaires.

En 2025, plusieurs événements majeurs ont marqué des services de la DRFiP : la pérennisation du SIP de Vénissieux sur le site de BRON, la fermeture de l'accueil physique de Lyon Amendes, les premières conséquences de la réforme des services du contrôle fiscal (un pilotage inadapté de la direction, visite de la DG, climat de tension exacerbé), augmentation des situations conflictuelles dans les services.

Pour illustrer cette tendance, le nombre de fiches de signalement « conflit avec la hiérarchie » et « conflit entre collègues » est passé de 3 en 2024 à 15 en 2025.

A cela s'ajoute un malaise croissant à la NCAE où se cumule une gestion inefficace, avec de nombreux problèmes d'entretien et de dysfonctionnement et les effets du flex office dans un espace de travail réduit, où les agents dénoncent des nuisances sur le bruit, la proximité des circulations, le manque de calme pour pouvoir se concentrer sur son travail auxquelles s'ajoutent des problèmes d'ambiance thermique et d'absence de protection solaire adapté.

Comme les années précédentes, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône estiment qu'il conviendrait de sensibiliser, de former et d'assister les chefs de services. Ils estiment également que l'évolution du mode de recueil des risques professionnels des chefs de services marque un progrès qui doit se concrétiser à terme par des mesures effectives de prévention, de préférence des mesures de prévention primaires. Il appartient au Directeur de définir avec eux des mesures organisationnelles adaptées, à inscrire dans le DUERP.

La mise à jour du DUERP de la DRFiP se caractérise également par une cotation des risques à la baisse. La nouvelle cotation de Prév'action et les choix locaux conduisent à une absence de risques cotés avec le plus de gravité (en rouge), une majorité de situation en vert ! Cette cotation, sur 3 niveaux, tire la gravité des risques vers le bas. Elle nécessiterait plus de finesse sur les trois items qui devraient s'étendre sur une échelle de 1 à 5 pour favoriser l'identification des risques les plus prégnants.

En conclusion, l'actualisation 2025 du Document Unique se traduit par un constat étonnant : alors que les agents sont en difficulté, avec des tensions relationnelles, des charges en augmentation et des effectifs en baisse, le nombre de situations d'exposition aux risques professionnels se réduit.

2 - PAP

Plusieurs catégories de risques professionnels présents dans le PAP 2025 appellent quelques observations :

Risques psychosociaux

Dans le DUERP, les RPS ont des origines multifactorielles notamment liées aux évolutions bâtementaires (déménagements du SIP de Vénissieux), liées à des réorganisations de service (fermeture de l'accueil de Lyon Amendes et ses conséquences sur les autres accueils, flex-office, fusion et réorganisation des services), liées à des circonstances individuelles ou inter-relationnelles (public ou collègues).

Sur le DUERP 2025, comprenant 506 lignes, en baisse par rapport à 2024 (588 lignes), 179 lignes (35,37%) en 2025 contre 207 lignes (35%) en 2024 concernent les RPS. Malgré une diminution en nombre des risques recensés, les RPS ne voient pas leur part dans le DUERP diminuer par rapport aux précédentes années. Les RPS constituent un risque majeur.

Sur 179 lignes, 91 (50,84%) concernent les conditions de travail, 43 (24,02%) sont liées à la réception du public, 37 (20,79%) se rapportent à la volumétrie liée aux tâches de travail, et 8 (4,49%) sont générées par un sentiment d'isolement.

Le nombre de risque recensé lié à l'accueil du public est stable (43 en 2025 contre 46 en 2024).

Les risques liés aux conditions d'exercice des missions (charge de travail, pratique managériale inadaptée, consignes perçues comme incohérentes, inégalité de la répartition du travail, sens du travail, conflits éthiques, équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ...) touchent la quasi-totalité du personnel (71,63%).

Les risques liés à l'isolement évoluent avec le développement de certains contextes professionnels (flex office, accueil dans les petites structures, nomadisme, ...)

Depuis son DUERP 2022, la DRFiP avait expurgé la totalité des situations d'exposition les plus graves (coté A) concernant les RPS (14 lignes en 2019). La nouvelle cotation dans Prév'Action et le changement de nomenclature rendent difficile la comparaison avec les années précédentes. Sur le DUERP 2025 sur les 179 lignes concernant les RPS, 120 (contre 133 en 2024), soit 67,03 % sont cotés risque faible, et 59 (32,97 %) sont cotés risque moyen. Les risques recensés les plus importants sont dus à la surcharge de travail en raison de la baisse des effectifs, les tensions créées par le flex office, une pratique managériale toxique, et la surabondance de messages reçus. En ce qui concerne l'accueil physique, l'agressivité des usagers augmente.

Ce recul de la cotation résulte du choix du Directeur d'une cotation de la maîtrise du risque qui correspond à des mesures organisationnelles, alors qu'en fait les mesures de prévention sont souvent des mesures d'information, de consignes ou de formation. De plus, la cotation en 2 (moyen) des trois items conduits à une cotation du risque à 8 soit en vert (faible). Le logiciel « Prév'action » favorise donc un lissage vers le bas de la cotation des risques. Enfin, il n'y a pas de description détaillée des situations d'exposition ni d'évaluation des mesures de prévention déjà en place. En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône dénoncent le déni persistant de la DRFiP sur la gravité de ces risques.

Sur les 69 mesures inscrites au PAP 2025, 22 (contre 18 en 2024) concernent les RPS.

Sur 22 lignes, 13 concernent des risques liés à la réception physique ou téléphonique du public. Les mesures de prévention proposées au PAP sont reconduites en l'état sans analyse de leur pertinence. Les représentants du personnel à la FSSSCT demandent une évaluation de ces mesures par les services concernés.

Les mesures mises en œuvre pour répondre aux problématiques de quantité de travail, de répartition des missions entre agent, de perte de sens ne permettent pas d'atténuer les risques pris en compte au DUERP.

Dans le recensement des risques, des mesures de prévention existantes font état de réunions pour organiser le travail, le soutien des équipes, ainsi que le recours aux dispositifs de soutien mis en place par la direction et à la cellule d'écoute DGFIP Pro-Consulte.

Les représentants du personnel à la FSSSCT constatent que ces mesures ne sont toujours pas évaluées.

Tant que les réunions de service ne seront pas conduites dans un cadre orienté sur la prévention des risques professionnels et le bilan des mesures mises en place, elles n'amélioreront pas la situation d'exposition aux RPS dans les services et sont chronophages.

Une partie des mesures de prévention inscrites dans le PAP 2025 sont la reconduction des mesures des années précédentes pour lesquelles l'évaluation n'a pas été faite. Si les mesures du type : « recours à la cellule Pro-consult », « 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 réitèrent leur demande d'évaluation exhaustive de ces mesures de prévention mises en place au titre du PAP précédent de la DRFIP.

La réduction des RPS sera possible principalement avec des mesures de prévention primaires 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 prioritairement 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 4e 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 22 actions pour les RPS représentent 31,88 % des 69 lignes du PAP alors que le recensement des risques identifie 179 situations d'exposition aux RPS (soit 35 % des lignes inscrites au DUERP). Pour 59 lignes au DUERP représentant un risque moyen, 8 mesures seulement sont proposées au PAP.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que la DRFiP a omis d'intégrer au DUERP trois 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 :

- la réorganisation du réseau,
- la réorientation de l'accueil vers d'autres sites,
- La réorganisation des missions exercées.

Par ailleurs, suite au résultat de l'observatoire interne, un plan d'action est annoncé par la direction dans le PAP. Ce plan d'action n'est pas connu à ce jour et devra faire l'objet d'une présentation et d'une discussion avant de le finaliser et pouvoir l'intégrer dans un PAP.

De plus, le recensement des risques spécifique aux cadres permet de constater l'existence de RPS spécifique, notamment sur la charge de travail et la dégradation de l'ambiance dans les collectifs de travail, ainsi que de nombreuses expressions de souhait en matière de mesures de prévention. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que des mesures spécifiques aux encadrants, en lien avec leurs propositions, soient intégrés au PAP.

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

- Qu'une mesure de prévention soit ajoutée au PAP pour chaque RPS coté moyen.
- 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 19 lignes, sur 69, concernant les risques routiers. Cela démontre la considération importante de la DRFiP sur cette typologie de risques. La cotation choisie par la Direction de ce risque en termes de gravité est de 1 à 2, sa fréquence de 1 à 3 et sa maîtrise de 1 à 2.

Selon les résultats définitifs publiés par l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (ONISR), 3 193 personnes ont perdu la vie sur les routes de France métropolitaine en 2024 contre 3 167 en 2023 (+26 personnes tuées soit + 1 %) et 239 personnes sont décédées sur les routes ultramarines en 2024, contre 231 en 2023, soit 9 tués de plus (+ 3 %).

Dans ce cadre, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône réitèrent le constat que la gravité du risque routier est largement sous-cotée. Ce risque devrait être coté 3 en termes de gravité. Nous rappelons qu'en 2023, 57 personnes (49 hommes et 8 femmes) ont perdu la vie sur les routes du Rhône.

D'après la méthode d'estimation ONISR-Université Gustave Eiffel (Registre du Rhône) appliquée aux accidents corporels enregistrés par les forces de l'ordre en 2024, 235 610 personnes ont été blessées

en 2024 sur les routes de France métropolitaine, dont environ 16 000 gravement. L'évolution du nombre de blessés toutes gravités est estimée en hausse par rapport à 2023 (+ 0,3 %) ; l'évolution est à la stabilité pour les blessés graves (- 0,1 %).

Dans ce cadre, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône font le constat que la fréquence du risque routier est largement sous-cotée. Ce risque devrait être coté 3 en termes de fréquence. Nous rappelons qu'en 2023 dans le Rhône, il y a eu plus de 1921 accidents corporels dont 57 mortels pour plus de 2531 blessés.

Le risque routier, principal danger professionnel pour les agents lors de leur déplacement, doit être reconnu comme une priorité maximale par la Direction. La mise en place de mesures préventives renforcées, telles que la formation à la sécurité routière et l'entretien rigoureux des véhicules, est indispensable.

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, ...).

Par ailleurs, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône saluent l'initiative de la Direction Générale d'avoir mis à disposition cinq véhicules de service pour les agents en charge du contrôle fiscal. Ces véhicules, acquis dans le cadre du renforcement de la sécurité des agents, représentent une avancée dans l'amélioration des conditions de travail. Cependant, lors de la mise à disposition des véhicules, la direction doit prévoir un protocole de sécurité incluant notamment le contrôle de la validité du permis des utilisateurs.

Mis en service à la CAE début juillet 2024, ces véhicules témoignent de la reconnaissance des besoins spécifiques liés aux missions de contrôle fiscal, souvent sensibles. Cette démarche doit s'inscrire dans une politique durable d'investissement au service de la sécurité et de la mobilité des agents. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent à la direction d'intervenir auprès de la DG pour obtenir de nouvelles dotations pour répondre à l'ensemble des besoins.

Cependant, l'usage de ces nouveaux véhicules électriques en boîte automatique introduit un risque pour les collègues qui n'ont jamais conduit sur ce type d'équipement. Les représentants du personnel à la FSSSCT préconisent la mise en place d'une formation d'initiation à la conduite d'un véhicule en boîte automatique pour les agents qui en ferait la demande.

Pour conclure, une nouvelle fois, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que les véhicules personnels 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.

Troubles MusculoSquelettiques (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 leur impact pour les agents de la DRFIP.

Les situations d'exposition des risques TMS représentent 75 lignes (100 en 2024) sur les 506 lignes (588 en 2024) du DUERP. Cette année, le niveau d'exposition aux TMS reste stable à 15 % risques par rapport aux 17, 15 et 16 % des années précédentes.

En revanche, la cotation de Prév-action conduit à minimiser l'impact des TMS sur les agents avec un recensement où seulement 2 situations d'exposition sont cotés en risque moyen, aux services GPP et RH. Ce recul de 9 situations en 2024 à 2 en 2025 pourrait laisser croire que la DRFiP a donc largement jugulé les TMS et que les agents ne sont exposés qu'à des risques faibles.

Quant au PAP, les actions de prévention TMS prévues ne concernent pas ces deux services (GPP et RH)! Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent que pour ces deux services, des mesures de prévention soient intégrées au PAP.

Les 8 lignes du PAP concernent donc des situations à risque faibles, se répartissant sur des postures de travail contraignantes et l'utilisation prolongée du poste de travail informatique.

La proportion des risques liés aux TMS à plus de 30 % dans les PAP précédents reflétait encore l'importance de cette problématique. Dans le PAP présenté, les actions de prévention des TMS chutent à moins de 12 % (8 lignes sur 69), les mesures de prévention se concentrent principalement sur la participation à la formation Prévention des troubles musculosquelettiques qui inclut des exercices liés à la fatigue visuelle (codification FSS0051-004L).

Cette formation est prévue pour chacun des 8 services suivants : BCP – 22 agents ; DAJ – 45 agents ; BAC6 – 9 agents ; Pilotage du réseau fiscal - 16 agents ; SIE Caluire – 31 agents ; SIE Villeurbanne – 8 agents ; SGC Métropole - 37 agents et SPC3 – 13 agents, soit un total de 180 agents qui devraient donc être formés d'ici la fin de l'année. Le nombre de sessions à organiser d'ici la fin de l'année (actuellement seulement 4 sessions proposées sur SEMAFOR) et le nombre d'agents à former, en seulement 8 sessions, contredisent l'effectivité de ces mesures de prévention proposées pour l'ensemble des agents concernés.

Les autres actions de prévention des TMS inscrites au PAP :

- relèvent de la consigne déjà donnée sans mesures pour s'assurer de leur mise en œuvre effective :
 - Prendre des pauses, ...
 - Faire une demande par mël ...
 - Consulter les notices de recommandations ...
 - Réglages paramètres écrans (luminosité/contraste)
- relèvent de l'achat de matériel ni daté ni chiffrée :
 - Remplacement progressif des écrans ...
- relèvent de l'organisation du travail, sans mesures concrètes :
 - Rythme de travail et répartition des tâches.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent que le Directeur apporte des précisions sur l'effectivité de la mise en place de ces mesures, en conformité avec les attendus d'un PAP (article L4121-3-1 du code du travail).

Le PAP doit :

- fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- préciser, pour chaque mesure :
 - ses conditions d'exécution (entretiens avec les agents pour la prévention des RPS, mise à disposition d'un diable ou de chariots pour la prévention des TMS liés au port de charge),
 - des indicateurs de résultat (relevé de mesures, réalisation de l'analyse acoustique (pour le bruit), nombre de salariés avec qui la direction des ressources humaines s'est entretenue,

- l'estimation de son coût (coût du changement d'une porte, de l'insonorisation d'une pièce...) ;
- identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées (salarié compétent, DRH, médecin du travail) ;
- comprendre un calendrier de mise en œuvre. Cela revient à déterminer à quelle échéance chaque mesure sera réalisée, certaines mesures devant être prioritaires en fonction des besoins de l'entreprise.

Alors que le double écran est largement déployé, des services sont encore dotés de bureaux avec retour qui ne disposent pas d'une partie droite devant l'agent, lui permettant d'avoir une posture adaptée, à même de prévenir les TMS. C'est pourquoi, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent l'ajout au PAP de mesures effectives pour le remplacement de tous ces bureaux.

Si une majorité des agents se plaint du travail sur écran, le recueil des risques n'intègre pas spécifiquement la problématique des écrans pour les agents face ou dos aux fenêtres alors que ces positions augmentent les risques. Les représentants du personnel souhaitent que des mesures pour résorber ces situations soient inscrites au présent PAP.

Depuis sa mise en place, le télétravail s'est considérablement développé et à ce jour il concerne une majorité des agents de la DRFIP (73,11 % en 2024).

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

Cette année, en 2025, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent que les formations demandées n'ont toujours pas été mises en place, ni inscrites au PAP. Notamment la formation pour les managers dont une partie éprouve des difficultés à organiser le travail entre présentiel et distanciel.

Par ailleurs, l'état des lieux des conditions d'installation à domicile des télétravailleurs est une étape incontournable pour évaluer les besoins en équipements ergonomiques. Un recensement des équipements fournis et des équipements complémentaires est à prévoir, service par service.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent l'inscription au PAP d'une action de prévention sous la forme d'une réunion de service « télétravail », rappelant les enjeux de la prévention des TMS avec la présentation des dispositifs obligatoires et optionnels adaptés à chaque situation. Les supports pédagogiques sont nombreux, même s'il semble préférable d'utiliser la brochure du CHSCT69 dédiée au télétravail. Cette réunion télétravail pourrait également servir à un échange collectif autour du télétravail dans le service et à la prévention des RPS.

En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que toutes les propositions antérieures, cités ci-dessus soient inscrites au PAP 2025.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône attirent, encore une fois, l'attention de la Direction sur les risques spécifiques de TMS à la NCAE, sur les postes de « travailler autrement », qui n'apparaissent pas dans le recueil des risques. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent que les agents soient consultés par service, spécifiquement sur l'utilisation de ces équipements.

Hygiène et risque biologique

Le DUERP 2025 recense 57 lignes ayant pour objet des risques liés au manque d'hygiène, des risques biologiques et infectieux et des risques liés à des agents chimiques, des poussières ou des fumées, soit 13 % de l'ensemble des risques relevés.

Cependant, le PAP 2025 ne prévoit qu'une seule mesure de prévention pour ce type de risque. À savoir, le tri sélectif par apport individuel dans des poubelles communes se trouvant sur les paliers en réponse au risque lié au manque d'hygiène résultant de l'absence de poubelles individuelles à la NCAE.

Cette mesure ne couvre pas l'ensemble du problème dans la mesure où il est relevé à la ligne 347 du DUERP que les poubelles collectives de déchets alimentaires sont sous dimensionnées quant à la quantité de déchet journaliers.

Par ailleurs, cette absence d'organisation des déchets au sein des services engendre des amoncellements improvisés de déchets dont l'évacuation dépend de la diligence de certains.

Les représentants à la FSSSCT du Rhône rappellent que l'article L541-2 du Code de l'environnement prévoit l'obligation pour l'employeur d'assurer ou de faire assurer la gestion de ses déchets par un tiers autorisé et définit, ainsi, sa responsabilité en la matière. Ainsi, il est demandé des contenants en nombre suffisant et de capacité adaptée pour contenir à minima les déchets journaliers des travailleurs et l'évacuation quotidienne effective des déchets.

Par ailleurs, à la NCAE le manque d'hygiène ne se limite pas à la gestion des ordures, il y a aussi été relevé des problèmes de nettoyage des sanitaires, des sols, du mobilier et des équipements (tout particulièrement en raison du flex office) ou le défaut de fournitures hygiéniques.

Ces mêmes types problèmes ont pu aussi être relevés sur de nombreux autres sites (HDF, Vénissieux, Caluire, Villefranche, Bron, Givors) où ils sont bien souvent anciens et récurrents

Les seules mesures de prévention indiquées au DUERP sont le signalement au gestionnaire de site et la mise à disposition de produits désinfectant. Les représentants à la FSSSCT du Rhône demandent d'établir un protocole de gestion des stocks afin de s'assurer de la validité et de la pertinence des produits.

D'une part, il ne s'agit pas de mesure de prévention, car le signalement de ces dysfonctionnements ne peut se faire qu'à posteriori. D'autre part, ces problèmes persistants depuis des années, ce ne sont pas des mesures suffisantes permettant de garantir le respect de l'exécution des marchés publics en matière de nettoyage des locaux et d'hygiène.

Les représentants à la FSSSCT du Rhône rappellent que la propreté des sanitaires concoure à l'environnement de travail des agents dont l'employeur est garant. Un manque d'hygiène de ces locaux est propice au développement de foyers infectieux et peuvent donc porter atteinte à la santé des travailleurs. Toutefois, les lignes du DUERP relatives à l'hygiène des sanitaires ne font toujours pas l'objet de mesure de prévention dans le PAP, alors que ce défaut a déjà signalé par les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône au titre des années 2023 et 2024.

Les représentants à la FSSSCT du Rhône indiquent également que le nettoyage insuffisant des locaux peut affecter la qualité de l'air. Les poussières des pollutions urbaines, des pollens, des mobiliers et équipements informatiques peuvent porter atteinte à la santé des travailleurs. C'est pourquoi les représentants à la FSSSCT du Rhône demandent l'ajout au PAP d'une campagne de mesure de la qualité de l'air dans les locaux.

En conclusion, 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 le niveau d'hygiène requis par le code du travail dans l'ensemble des locaux. Par exemple que l'obligation de nettoyage quotidien des sanitaires soit effective dans l'ensemble des sites, que les locaux, mobiliers et équipements soient propres.

Les ambiances physiques

La répartition des risques d'ambiances physiques par agent a augmenté de 350 % en 4 ans, passant de 4 % pour l'exercice 2021-2022 à 14 % pour l'année 2025.

Sur les ambiances physiques, le PAP présente seulement 4 lignes proposant des mesures de prévention portant sur les nuisances sonores, thermiques et lumineuses.

Dans le DUERP, les ambiances physiques représentent 76 lignes et leur prise en compte semble donc sous-évaluée dans le PAP.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône attirent l'attention sur l'importance cruciale des ambiances physiques dans les lieux de travail, notamment en ce qui concerne les conditions de bruit, de température et d'éclairage. Ces facteurs, bien qu'intangibles, ont un impact direct et significatif sur les conditions de travail, la santé et le bien-être des agents.

Concernant les nuisances sonores, des mesures doivent être prises pour réduire le bruit à la source, notamment dans les espaces ouverts, afin de prévenir des troubles auditifs et des phénomènes de stress liés à une exposition prolongée qui dégradent les conditions de travail. Ce risque est constaté sur plusieurs sites et est aggravé à la NCAE par les portes (bruit de portes palières et des toilettes), les circulations et les choix d'implantation des postes de travail concentrés dans des espaces réduits.

En matière d'ambiance thermique, les limites de température prévues par la réglementation, 19 °C l'hiver et 26 °C l'été, quand elles sont respectées paraissent inadaptées au travail sédentaire notamment sur la période hivernale avec en sus un brassement d'air.

Pour rappel l'INRS recommande une température comprise entre 21° et 23° en hiver et entre 23° et 26° en été. De plus les flux d'air doivent être inférieurs à 0,2m/s. En conséquence les représentants du personnel à la FSSSCT demandent des mesures sur les sites ayant signalés cette problématique dans le DUERP.

L'éclairage, qu'il soit naturel ou artificiel, doit être optimisé pour éviter la fatigue visuelle et améliorer la sécurité, notamment pour les postes de travail sur écran. Les représentants du personnel à la FSSSCT demandent l'installation de stores intérieurs adaptés et réglables pour diminuer la luminosité extérieure pour tous les services non dotés. Pour améliorer et assurer une homogénéité adaptée de l'éclairage des postes de travail, les représentants du personnel à la FSSSCT demandent le remplacement des systèmes d'éclairage à néon par des dalles LED de 4000K avec variateurs.

Enfin, la qualité de l'air intérieur, un enjeu souvent sous-estimé, nécessite une attention particulière. La ventilation des locaux doit être contrôlée régulièrement, les équipements révisés et nettoyés périodiquement notamment les VMC.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent à la direction d'intégrer des mesures de préventions sur ces problématiques dans le Plan Annuel de Prévention en définissant des objectifs clairs, des actions concrètes et des moyens adaptés pour garantir des ambiances physiques saines et confortables. Une évaluation régulière de ces paramètres est également essentielle pour adapter les mesures en fonction des besoins réels des agents.

3 - CONCLUSION

Tout d'abord, par sa volumétrie, les divers comptes rendus et les informations complémentaires, le projet de document unique fait la démonstration de l'investissement de l'Assistant de Prévention et de son assistante, malgré les contraintes calendaires et la surcharge de travail liés aux contraintes de « Prév'action ». Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône tiennent à saluer leur travail.

Comme les années précédentes, le DUERP témoigne d'une volonté affichée de répondre aux exigences légales en matière d'évaluation des risques professionnels. Nous constatons à nouveau que les mesures proposées au PAP restent, dans leur ensemble, insuffisantes et parfois déconnectées des réalités du terrain.

Le Plan Annuel de Prévention présenté par le Directeur Régional appelle plusieurs réserves.

Tout d'abord, la démarche semble davantage orientée vers une logique de conformité réglementaire que vers une réelle amélioration des conditions de travail des agents et une réduction des risques auxquels les agents sont exposés. Les priorités définies dans le plan ne reflètent pas toujours les risques les plus prégnants identifiés par les services, en particulier sur les postes les plus exposés. Par ailleurs, l'association des agents et de leurs représentants dans l'évaluation des actions de prévention déjà mises en place demeure trop limitée, ce qui affaiblit l'adhésion aux nouvelles mesures prévues et comprimait leurs efficacités.

Ensuite, les moyens humains et financiers alloués apparaissent toujours insuffisants au regard de l'ampleur des besoins. Le plan annuel de prévention repose trop souvent sur des actions ponctuelles ou tenant plus de la déclaration d'intention, telles que des formations ou des actions générique reprises d'une année sur l'autre sans évaluation. Pour réduire durablement les risques, le PAP devrait inclure des mesures de prévention primaires s'appuyant notamment sur des mesures organisationnelles. Ces mesures ne sont possibles que dans le cadre d'une volonté réelle et d'une capacité à se remettre en cause de la direction dans ses choix de pilotage et de management.

Enfin, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône déplorent encore une fois l'absence d'une évaluation des mesures de prévention prévues au PAP lors des précédents exercices. Cette absence de bilan limite la capacité de la Direction à tirer des constats concrets pour adapter ses pratiques et s'assurer de l'efficacité des mesures de prévention déployées.

En conséquence, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent à nouveau une révision de la démarche de prévention, qui devrait s'appuyer sur :

- Une analyse fine et participative des risques réels rencontrés par les agents ;
- Une participation renforcée des acteurs de prévention et des représentants du personnel à toutes les étapes de la démarche ;
- Une augmentation significative des moyens de la direction pour garantir la mise en œuvre de mesures concrètes et efficaces, sans s'appuyer uniquement sur le budget de la FS.
- Une évaluation rigoureuse et transparente des actions passées, afin d'inscrire la prévention dans une logique d'amélioration continue.

Nous rappelons qu'en vertu de l'article R254-74 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) :

« Les membres des comités et des formations spécialisées sont informés, dans le délai de deux mois, des suites données à leurs propositions et avis par une communication écrite du président à chacun des membres. »