

Avis sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et sur le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) 2026 de la DRFiP 69.

Le Directeur Régional de la DRFiP 69 soumet, ce jour, le DUERP 2026 et son PAPRI Pact 2026 à l'avis de la FSSSCT.

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 selon une démarche dite « campagne pleine » selon la note nationale de la DGFIP, ou « campagne exhaustive » selon le guide méthodologique ministériel, avec une consultation de l'ensemble des agents.

Cette démarche, même si elle nécessite une importante charge de travail doit être réalisée chaque année. 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).

La mise en place de Prév'action et la modification du référentiel des risques devaient contribuer à une meilleure lisibilité du document unique. Au final, la nouvelle cotation des risques favorise le classement des risques au niveau le plus bas (plus de 80 % des risques en vert, soit faible et seulement une en rouge, risque fort). Ainsi l'administration se conforte dans une vision tronquée, déformée, pour ne pas dire chimérique de la situation dans les services, bien loin des constats faits avec les agents lors des visites de service ... le déni est total !

Ce déni est particulièrement prégnant sur la prise en compte des risques psychosociaux (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, le prix de l'essence 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 ...

Le contraste entre l'affichage du DUERP et la réalité des services est d'autant plus marqué au moment où la note d'orientation ministérielle de la campagne insiste sur la priorisation de la prévention des risques liés à la santé mentale et des actes suicidaires !!

Par ailleurs, 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.

Les années précédentes, 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, et continuent à appeler, 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.

Cependant, depuis son arrivée en juin 2026, le nouveau directeur régional s'est engagé pour un dialogue social fondé sur le respect et l'écoute. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône apprécient ces annonces et attendent la fin des dérives managériales. Pour rappel, la DG prône la tolérance zéro pour toute forme de violence, externe comme interne.

Enfin, 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 le DUERP.

C'est pourquoi son actualisation 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 indispensables.

La mise à jour, en 2026, du document unique a été élaborée suivant la démarche dite « campagne exhaustive », avec consultation des personnels.

Pour rappel, le guide méthodologique du SG « *Évaluation et prévention des risques professionnels* » de décembre 2026 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.

Il précise : « *Ces réunions doivent permettre aux agents de s'exprimer librement sur leur travail et les conditions réelles de réalisation de leurs tâches en se centrant sur les faits. Aussi, le cadre de proximité doit donc créer les conditions favorables pour qu'elles soient de véritables espaces d'expression et de propositions* ».

Il recommande pour la conduite de la réunion de s'appuyer sur le guide de l'ANACT : « *Agir sur les transformations du travail et améliorer la prévention : animer un espace de discussion sur le travail* ». Malgré la volonté affichée, cette approche n'apparaît pas réaliste dans nos services. En effet, sa mise en œuvre et son suivi nécessiterait un investissement collectif important, alors que depuis des années, la seule évaluation collective des mesures de prévention mises en œuvre au PAPRIACT précédent n'est pas réalisée dans les services.

C'est pourtant une étape indispensable et préalable pour reprendre l'analyse des risques. Sans cette évaluation, il n'est pas possible de mesurer l'effectivité du PAPRIACT précédent, l'efficacité des actions réellement mises en œuvre afin de confirmer leurs reconductions, leurs abandons ou leurs évolutions.

De plus, échanger sur le travail dans un espace de discussion nécessite un climat de confiance et une finalité d'amélioration de la qualité de vie au travail clairement affichée. Avec un climat et des relations de travail parfois tendus, voire dégradés, il sera difficile de parler sereinement du travail et de produire collectivement des propositions.

Cependant le guide du SG mentionne sur ce sujet :

a) en page 18 « *La mise à jour du DUERP est aussi l'occasion de réévaluer les risques ayant fait l'objet de mesures de prévention dans le dernier programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.* »

b) 2 en page 58 :

« **□ Importance du retour aux agents**

Donner de la visibilité aux réalisations, en communiquant auprès des agents sur le bilan de la mise en œuvre du PAPRI Pact, est une bonne pratique qui permet de maintenir ou de développer l'intérêt des agents pour la démarche et ainsi valoriser leur participation.

A l'inverse, si les agents ont le sentiment que l'évaluation des risques et l'élaboration du PAPRI Pact n'ont eu aucune suite, leur participation au recueil des risques diminuera.

□ Le suivi auprès de la FS

Un suivi régulier de l'avancement des actions de prévention prévues et des documents associés au sein de l'instance de dialogue social compétente participe de la mobilisation collective des acteurs.

□ Bilan du PAPRI Pact en fin d'exercice

A chaque fin d'année, en vue de la mise à jour du DUERP et de la préparation du PAPRI Pact de l'année suivante, l'assistant de prévention réalise un bilan de la mise en œuvre des mesures de prévention prévue et de leur impact sur l'évaluation des situations d'exposition concernées par les mesures de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au programme de l'année suivante ».

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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT rappellent que tous les agents sont concernés par les réunions DUERP, seuls 49 % des effectifs du SGC Lyon Métropole ont participé à la réunion DUERP, 16 agents ont été consultés par écrit. Pourtant, les réunions DUERP dans les services ont pu être effectuées en mode « hybride » pour que la plus grande partie des agents puissent participer à ces réunions. Au SIE Lyon 2 ont assisté à la réunion 14 agents soit 25 % de l'effectif total et aucun agent n'a été consulté par écrit.

Il est primordial que l'ensemble des agents soient en mesure de s'exprimer sur le DUERP et notamment sur les sujets liés aux risques psychosociaux.

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 :

- « **Port de l'ordinateur.**
- **Travail sur écran.**
- **Câbles entre certains bureaux.**
- **Fils de branchement toujours à terre.**
- **Risques liés à l'utilisation de véhicule dans le cadre des missions.**
- **Travail en « marguerites », groupées en « territoires d'équipes ».**
- **Équilibre vie pro et vie perso : non-respect du droit à la déconnexion.**

- *Toute la journée sur écran, cela génère une fatigue visuelle.*
- *Missions sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.*
- *Analyses complexes et exigences des commanditaires (qualité et délai de restitution).*
- *Fatigue visuelle et problèmes de dos dus à de mauvaises postures.*
- *Utilisation d'un mono écran en télétravail, pas de fauteuil ergonomique en dotation.*
- *Boîtes d'archives - Archivage - Paquets de documents.*
- *TMS du travail de bureau (membres supérieurs, colonne vertébrale, ...).*
- *Température dans les bureaux Froid et chaud.*
- *Risque d'isolement et de perte de repère temporel.*
- *Stress lors des pics d'activité.*
- *Contribuable violent.*
- *Température très froide l'hiver et chaude l'été.*
- *Risque lié aux réorganisations de structures.*
- *Risque d'accident.*
- *Travail sur écran au SFDL.*
- *Canicule.*
- *Cyber attaque ».*

Ces lignes interpellent et démontrent que lors du recueil des risques les agents et les chefs de services n'ont pas mis en œuvre les recommandations du guide du SG. L'incompréhension de l'exercice ou le manque de formation pourraient expliquer cette situation. Il est donc indispensable que la hiérarchie puisse s'investir différemment sur la prévention des risques. Les CDS ont sûrement besoin de formation et de soutien de l'équipe de direction qui doit faire preuve de pédagogie.

D'ailleurs, les mesures de prévention actuelles, mentionnées au recueil des risques suscitent plusieurs remarques. Lorsqu'elles sont présentes, la quasi-totalité relève de l'injonction, de la consigne ou d'une proposition de formation, généralement pour tout le service, sans que leurs effectivités soient avérées. Lorsqu'elles sont absentes, ces situations sont décrites plus loin, en lien avec la cotation de la maîtrise.

L'absence de bilan de l'année précédente n'a pas permis à ces agents d'évaluer collectivement les actions du PAPRI Pact 2025. 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 réduction des effectifs et des missions de soutien envers d'autres services.

Alors qu'ils subissent l'augmentation continuelle de leur charge de travail, sans solutions adaptées, l'absence d'amélioration de leurs conditions de travail entame leur adhésion à la démarche de prévention. « L'actualisation du document unique » est perçue comme peu utile et déconnectée du réel.

L'année 2026 est marquée par plusieurs événements d'ampleur qui impactent les agents :

1. Les cyber attaques
2. La mise en place de la facturation électronique
3. La canicule qui a dépassé en ampleur toutes celles des années précédentes.
4. La confirmation de problématiques récurrentes :
 - a) Spécifiquement à la NCAE : l'impact de l'affluence au RIL sur la sécurité incendie et les circulations, la gestion du flex-office, des espaces de travail insuffisant où les agents dénoncent des nuisances sonores, 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 adaptée.
 - b) La perte de sachant et la gestion des nouveaux agents ou des agents inexpérimentés dans leurs nouvelles missions.

Ces éléments marquants sont à ce stade insuffisamment pris en compte dans la mise à jour des risques professionnels.

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.

Par ailleurs, la prévention des risques liés à la coactivité dans nos locaux ne sont pas repris dans le DUERP. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que les plans de prévention soient intégrés dans le DUERP et que les modalités détaillées dans le « guide relatif aux CSA et FS de fonction publique d'État » soient mises en œuvre :

« En présence d'un ou plusieurs risques résultant de l'interférence entre les activités, les installations et le matériel de l'entreprise extérieure et de l'administration, au-delà de l'information de la formation spécialisée de l'inspection commune préalable et du plan de prévention, la formation spécialisée peut charger, si elle l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres de participer à l'inspection commune préalable. Les membres désignés par la formation spécialisée pour participer à cette inspection émettent alors un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (l'article R. 4514-3 du code du travail et de l'article 56 du décret). »

La mise à jour du DUERP de la DRFiP69 se caractérise également par une cotation des risques à la baisse et conduit à un seul risque coté avec le plus de gravité (en rouge), une majorité de situation en vert !

La gravité vaut 1 ou 2 pour 96 % des lignes (17 lignes seulement à 3, dont 14 en RPS).

La maîtrise est incohérente avec sa définition : M3 signifie « aucune mesure existante », mais seules 10 lignes sont cotées 3 alors qu'environ 115 lignes indiquent « aucune », « néant » ou rien (90 sont cotées M2 et 18 sont cotées M1). Si ces 115 lignes étaient cotées M3, 87 passeraient en jaune au lieu du vert, soit un total de 120 lignes contre 33 aujourd'hui.

Cette cotation, sur 3 niveaux, et les choix de la DRFiP diminuent artificiellement la gravité des risques. La cotation 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 2026 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 - PAPRI Pact

Plusieurs catégories de risques professionnels présents dans la démarche de prévention 2026 appellent quelques observations :

Risques Psycho Sociaux (RPS):

Dans le DUERP 2026, le nombre d'agents exposés à des RPS est en augmentation tant en part relative qu'en valeur absolue. Les RPS sont toujours le premier risque auquel sont exposés les agents. Ils restent donc un risque majeur et récurrent dont les causes principales restent les suivantes :

- le stress :

Une étude publiée en octobre 2023 (Apec) précise que plus de la moitié des cadres sont exposés au stress, surtout les femmes, notamment en raison de leur charge de travail. Cette absence de données à ce sujet dans les documents concernant la situation des cadres ne permet pas aux représentants du personnel à la FSSSCT de se prononcer par rapport à la situation locale. Compte tenu que les femmes sont majoritaires dans nos effectifs (60 % dans la DRFIP 69) il est logique de déduire que le stress impacte une grande majorité d'agents dont les cadres. En tout état de cause, dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, les questions de soutenabilité du travail et de prévention de l'usure psychique au travail deviennent particulièrement prégnantes.

Plusieurs facteurs de Risques Psycho Sociaux génèrent du stress notamment la charge de travail, la diminution des effectifs qui entraînent des difficultés pour les agents d'effectuer leurs missions tant dans la contrainte qualitative que temporelle (47 lignes).

Sur le PAPRI Pact la solution actuelle de l'affichage d'un message automatique à l'allumage de l'ordinateur indiquant qu'il faut respecter les plages de repos n'est pas suffisante pour prévenir le risque lié à la quantité ou complexité du travail, la pression temporelle et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dont souffrent les agents.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône craignent que la mesure envisagée de sensibilisation au droit à la déconnexion ne soit pas suffisante et que l'élaboration d'une charte sur l'utilisation raisonnée de la messagerie soit chronophage à réaliser et peu efficace.

L'insécurité, les agressions verbales ou physiques augmentent aussi le stress lié au travail (35 lignes sur le DUERP 2026) concernant pour une part importante les services de contrôles et assurant l'accueil des redevables. Il est certain que le recours à l'application SIGNALFiP est indispensable mais ce n'est pas son utilisation qui peut être considérée comme une mesure de prévention au stress généré par ce risque. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône souhaitent que la formation à l'accueil et à la gestion des situations conflictuelles soient proposées à l'ensemble des agents des services d'accueil en premier lieu aux agents de l'ESA et de l'accueil à l'Hôtel des Finances.

Le sentiment de perte de sens de son travail, l'empêchement d'effectuer ses missions, le manque de reconnaissance par la hiérarchie sont aussi mis en exergue sur le DUERP 2026.

Il convient de communiquer sur la cellule de soutien pros-Consults, trop peu d'agents ont connaissance de ce dispositif. Le premier recours qui vient à l'esprit des agents est le rendez-vous avec le médecin du travail. La situation à la DRFIP du Rhône est complexe par une surcharge de travail des médecins de prévention qui ne sont pas en mesure de répondre à tous les besoins.

- les violences au travail (de source interne ou externe) :

Le PAPRI Pact prévoit la poursuite des actions de sensibilisation par des interventions dans les services, la communication en interne et la formation des encadrants comme réponse à un risque de situations de violence au travail.

En 2025, 111 fiches de signalements ont été renseignées par les agents pour signaler des comportements agressifs, menaçants ou outranciers dont ils ont été victimes. Ces signalements continuent d'augmenter (105 en 2024) et concernent pratiquement tous les sites (13 sur 15) avec 36 services concernés.

- 24 de ces signalements concernent 14 situations internes de tensions entre collègues ou entre agents et hiérarchie. Ces signalements ont été gérés au sein du service avec soutien éventuel de la direction ou directement par la direction. La faiblesse de l'analyse des causes et des mesures prises ne permettent pas de vérifier si une réponse adaptée a été apportée et a permis d'éviter que la situation ne se répète. Ces cas de violence, même s'il s'agit de situation individuelle, doivent être également étudiés comme une problématique d'ordre collectif. Les causes peuvent être recherchées dans les modes d'organisation du travail, de contrôle et dans les pressions que peuvent subir les uns ou les autres, dans les modes de communication ou de non communication. C'est pourquoi le contenu du travail ne doit pas être évoqué qu'au moment où des atteintes à la santé physique ou à la santé mentale sont constatées ou quand il est impossible pour des personnes de continuer à travailler dans des conditions qui préservent leur santé.

- 87 fiches correspondent à des signalements de violence en lien avec le public.

Comme les années précédentes, les signalements émanent principalement des services au contact avec un public de particuliers, même si les services en contact avec un public de professionnels apparaissent dans une moindre mesure également concernés.

Une lettre de mise en garde est systématiquement adressée à l'auteur identifié des faits, mais 12 signalements ont donné seulement lieu ensuite à saisine du Procureur de la République dans le cas des faits plus graves d'insultes aggravées, menaces ou agression physique.

Il est également légitime de s'interroger sur la communication locale avec le public des particuliers. Dans le cadre de la prévention de ces risques, il serait souhaitable de développer une campagne de prévention de communication et d'affichage destination des publics réceptionnés dans les accueils des finances publiques.

- Discriminations , le harcèlement moral, sexiste et sexuel :

Le questionnaire d'avril 2025 a permis de confirmer que des agents de la DRFIP 69 continuent à être touchés par différentes formes de violences au travail, comme des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel, ou des agissements sexistes. Si le nombre des cas recensés a diminué par rapport au questionnaire de mars 2023 sur une exposition à des violences sexuelles et sexistes dans

le cadre de leur travail, il n'en demeure pas moins que la direction doit continuer son action pour la lutte contre les VSST et continuer à développer des mesures permettant de libérer la parole.

Ces chiffres sont à rapprocher de ceux rapportés par le défenseur des droits (Rapport annuel d'activité 2023) : 42 % des personnes actives ont déclaré avoir été témoins de discriminations ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles et 23 % des personnes actives en France déclarent avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, sans différence significative selon le secteur d'activité.

En tenant compte de l'arsenal légal et réglementaire, de la documentation mise à disposition des agents sur Ulysse 69 qui a été actualisée et complétée, et de la cellule de prévention locale, les représentants du personnel à la FSSCT demandent de nouvelles mesures (formation obligatoire, réunions de service dédiées,...) pour permettre l'acculturation des personnels à la lutte permanente contre les VSST et leur mise en œuvre effective sur les lieux de travail.

- organisation du travail :

Dans le dossier de présentation du DUERP 2026, certains des risques psychosociaux sont nommés « comme des risques historiques ». Il est regrettable de noter en effet, que tous les risques de stress liés aux charges de travail par rapport aux effectifs : difficultés de faire face à l'ensemble des tâches confiées, injonctions contradictoires, perte de sens du travail, pressions des objectifs ...continuent de faire l'objet de signalements récurrents.

Ce terme d'historique pourrait laisser entendre que ces risques sont ancrés dans l'Histoire et qu'il n'est plus possible de les prévenir. Le terme de récurrent semble plus adapté.

Concernant le télétravail, les lignes 35, 143 et 263 du DUERP font état de «problèmes», de «conflits entre agents», de difficultés pour les agents en présentiel d'effectuer des tâches que les télétravailleurs ne sont pas en mesure d'effectuer à distance.

Comme le rappelle la présentation du DUERP, le télétravail a été généralisé dans un contexte d'urgence sanitaire. Depuis 2021, une majorité d'agents ont opté pour cette organisation du travail. Les responsables de services doivent désormais savoir adapter, communiquer, expliciter la manière dont ils gèrent l'organisation du travail auprès de leur équipe dont une partie est en distanciel et une partie en présentiel. Ils doivent également veiller à garder une cohésion au sein du collectif sans que cela n'entraîne de risques psychosociaux.

Ce n'est pas le télétravail qui génère de stress mais le manque d'organisation et d'anticipation. Les mesures de prévention envisagées ne répondent pas complètement à la problématique.

Le décalage entre la perception du travail «bien fait» et le travail que les agents réalisent effectivement, sous la contrainte des objectifs ou des priorités qui s'accumulent, est une source de tension, facteur de RPS. La qualité empêchée du travail par des sous-effectifs chroniques et des manques de moyens, expose les agents aux RPS (perte de sens, conflit de valeurs,...). Comme ces facteurs de risques perdurent, ils ont des conséquences sur la santé des agents.

Les mesures inscrites au PAPRI Pact 2026 dans le cadre des RPS concernent principalement la prévention des VSST et autres formes de violences au travail mais ne portent pas sur les autres RPS liés à l'organisation du travail.

Une partie des mesures de prévention inscrites dans le PAPRI Pact 2026 sont la reconduction des mesures des années précédentes pour lesquelles l'évaluation d'efficacité 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 PAPRI Pact précédent.

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée. En conséquence la réduction des RPS doit s'appuyer principalement sur 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 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».

Risques routiers / Utilisation d'un véhicule

Le PAPRI Pact comporte 1 ligne, sur 49, concernant les risques routiers (contre 19 lignes sur 69 en 2025). Dans le DUERP, 26 lignes sur 480 concernent ce risque. On constate le choix de la direction de ne plus mettre ce risque en avant.

Ce choix, ainsi que le choix, condamné par les représentants du personnel à la FSSSCT, d'abandonner le recensement du risque «trajet domicile-travail» dans le référentiel des risques démontrent la volonté de l'administration d'invisibiliser un risque dont la réalisation peut avoir des conséquences très lourdes voire dramatiques ! D'autant plus dans un contexte de réorganisation qui impacte défavorablement la distance domicile travail pour beaucoup d'agents.

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), 3263 personnes ont perdu la vie sur les routes de France métropolitaine en 2025 contre 3193 en 2024 (+70 personnes tuées soit + 2,2 %).

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.

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 2025, 247000 personnes ont été blessées en 2025 sur les routes de France métropolitaine, dont environ 16800 gravement.

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. Pour rappel, en 2025 dans le Rhône, il y a eu plus de 1740 accidents corporels dont 66 mortels pour plus de 2205 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, ...).

L'année dernière, les représentants du personnel saluaient la mise à disposition de véhicules de service et soulignaient que l'usage de ces véhicules pouvait induire un risque pour les collègues n'ayant jamais conduit ce type de véhicule. Les représentants du personnel réitérèrent leur demande de mise en place d'une formation d'initiation à la conduite d'un véhicule en boîte automatique pour les agents qui en feraient la demande.

De plus, malgré la mise à disposition de ces véhicules, de nombreux agents doivent utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de leur mission. Si le remboursement des frais de déplacement relèvent du décret 2006-781, les modalités financières et administratives de remboursement de ces frais peuvent impacter les RPS et les conditions de travail des agents : avance des frais qui peuvent être élevés, missions fréquentes, remboursement inférieurs aux dépenses réelles, application de gestion peu ergonomique, etc.. Ces impacts peuvent donc induire des risques professionnels comme du stress, charge mentale, perte financière imposée et même avoir un effet sur l'organisation du travail si l'agent est amené à renoncer à certaines missions.

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 Musculo-Squelettiques (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 80 lignes (75 en 2025) sur les 480 lignes (506 en 2025) du DUERP. Cette année, le niveau d'exposition aux TMS est de +16 % et reste stable par rapport aux années précédentes (15 à 17%). La cotation de Prév-action conduit à minimiser l'impact des TMS sur les agents avec un recensement où seulement 4 situations d'exposition sont cotées en risque moyen, 3 à Villefranche et 1 à la NCAE.

Ce recensement pourrait laisser croire que la DRFiP a donc largement jugulé les TMS et que les agents ne sont exposés qu'à des risques faibles, alors que 354 agents se déclarent exposés au TMS.

De plus, les 17 lignes du PAPRIPACT concernent donc des situations à risque faibles, se répartissant sur des postures de travail contraignantes et l'utilisation prolongée du poste de travail informatique et du téléphone.

Si ces mesures représentent environ 1/3 du PAPRIPACT, elles ne concernent que 95 agents.

Les mesures de prévention de cette année 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 87 agents aux mieux.

Les autres actions de prévention des TMS inscrites au PAPRIPACT :

- 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'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 PAPRIPACT (article L4121-3-1 du code du travail).

Le PAPRIPACT 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 priorisées en fonction des besoins de l'entreprise.

Alors que le double écran est largement déployé, des services sont encore dotés de bureau 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 PAPRIACT 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 PAPRIACT.

Suite à la mise en place du télétravail 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

L'année dernière, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constataient que les formations demandées n'étaient toujours pas été mises en place, ni inscrites au PAPRI Pact. Notamment la formation pour les managers dont une partie éprouve des difficultés à organiser le travail entre présentiel et distanciel. Ils réitèrent cette demande.

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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent une nouvelle fois le recensement des équipements fournis et des équipements complémentaires à prévoir, pour que chaque télétravailleur dispose de tous les équipements nécessaires pour préserver sa santé.

Le télétravail induit des risques liés au TMS et aux RPS pour lesquels il faut prévoir des mesures de prévention déclinées sur deux axes :

- fourniture d'équipements ergonomiques.
- des mesures organisationnelles.

L'organisation d'une réunion dans chaque service autour du « télétravail », rappelant les enjeux de la prévention des TMS doit être organisée. A partir de ces échanges collectifs et de l'analyse de fonctionnement du service, des mesures de prévention pourraient être proposées dans la mise à jour du Document Unique. Pour rendre effectif la tenue de ces réunions, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent l'inscription au PAPRI Pact d'une formation obligatoire pour les chefs de services, avec des supports pédagogiques leur permettant d'animer ces réunions.

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. Ils concernent :

- les postes de « travailler autrement », qui n'apparaissent qu'une seule fois dans le recueil des risques. Depuis l'installation de la CAE, les agents ont peu utilisé ces équipements qui ne correspondent pas à leur besoin.
- les postes en flex office : une partie des agents se plaignent de l'accès aux casiers et d'autres ne prennent pas le temps de régler leur poste de travail.

La mesure du PAPRI Pact est l'application de la circulaire DIE, qui n'est pas une mesure de prévention. Sur les postes travailler autrement, les aménagements attendus suite aux travaux en Formation Spécialisée ne sont pas inscrits au PAPRI Pact. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent la modification du PAPRI Pact avec un réaménagement des casiers, supprimant des casiers au ras du sol et des mesures organisationnelles garantissant que chaque agent prenne le temps de régler son poste de travail lors de sa prise de poste.

C'est pourquoi les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que toutes les propositions antérieures, citées ci-dessus soient inscrites au PAPRI Pact 2026.

Hygiène et risque biologique

Le DUERP 2026 recense 23 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 8% de l'ensemble des risques relevés.

Cependant, le PAPRI Pact 2026 ne prévoit qu'une seule ligne de mesures de prévention pour ce type de risques, visant uniquement les nuisances et problématiques sanitaires liées aux pigeons sur le site de Caluire.

Or, si la part de ces risques signalés dans le DUERP ne cesse de diminuer depuis 2021, les risques signalés en 2026 sont récurrents et persistent depuis des années.

Le PAPRI Pact 2025 ne prévoyait également 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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT avions indiqué dans notre avis pour 2025 que cette mesure ne couvrait pas l'ensemble du problème à la NCAE dans la mesure où il était relevé à la ligne 347 du DUERP de 2025 que les poubelles collectives de déchets alimentaires étaient sous dimensionnées quant à la quantité de déchet journaliers

Les représentants du personnel à la FSSSCT constatent au DUERP 2026 que ce risque est à nouveau signalé sous le n° 50505.

Par conséquent, 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 à nouveau 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 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 de problèmes ont aussi été relevés sur d'autres sites (HDF, Caluire, Paierie départementale) où ils sont anciens et récurrents.

Les seules mesures de prévention envisagées au DUERP sont le signalement au gestionnaire de site et la mise à disposition de produits désinfectants.

S'agissant de la mesure de signalement au gestionnaire de site, d'une part cette mesure ne peut être considérée comme préventive, car le signalement de ces dysfonctionnements ne peut se faire qu'à posteriori. D'autre part, ces problèmes persistants depuis des années sur plusieurs sites, cette mesure n'est pas suffisante pour 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 concourt 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 donnent

toujours pas lieu à des mesures de prévention dans le PAPRI Pact, alors que ce défaut a déjà été signalé par les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône au titre des années 2023, 2024 et 2025.

Ces derniers 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 du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent, comme en 2025, l'ajout au PAPRI Pact d'une campagne de mesure de la qualité de l'air dans les locaux.

Enfin, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent une prise en compte des risques liés à l'hygiène des locaux dans le PAPRI Pact 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 et des surfaces rapidement salies telles que les sols, les plans de travail, les téléphones, et les interrupteurs, soit effective sur l'ensemble des sites.

S'agissant de la mesure de mise à disposition de produits désinfectants, dans leur avis pour 2025, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône avaient demandé la mise en place d'un protocole de gestion des stocks afin de s'assurer de la validité et de la pertinence de ces produits. À ce jour, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône n'ont pas connaissance de l'existence d'un tel protocole.

Par ailleurs, la mesure consiste à ce que les agents fassent la demande de ces produits et s'en servent eux-mêmes.

Les activités de travail conduites dans des espaces collectifs et en particulier en flex-office sont en effet susceptibles de favoriser la transmission d'agent infectieux par voie aérienne ou au contact de surfaces contaminées. Outre le partage d'espace, le partage des équipements en cours d'une même journée (siège, plan de travail, clavier, souris, téléphone...) rend cette organisation plus à risque de transmission de micro-organismes.

Ainsi, en flex-office, le nettoyage traditionnel en dehors des horaires de bureau ne peut plus suffire ; à défaut de prestations de nettoyage au cours de la journée, l'engagement des agents pour maintenir des espaces sains et agréables devient indispensable pour la sécurité de tous.

Cependant, le nettoyage de locaux de travail ne peut être laissé à la charge de leurs occupants en totale improvisation, car le nettoyage est une mission qui doit respecter des règles pour être accomplie de manière efficace et en toute sécurité.

La note de l'INRS « Nettoyage des locaux de travail. Que faire ? »¹ indique notamment que les techniques employées pour dépoussiérer doivent être choisies de façon à limiter au maximum la formation d'aérosols.

De même, lors de l'usage des produits de nettoyage, il est recommandé d'imbibber une lingette avec le produit plutôt que de le pulvériser directement sur la surface pour éviter l'inhalation et la projection de gouttelettes pouvant atteindre les muqueuses.

S'agissant de la désinfection, le désinfectant doit toujours être appliqué sur une surface ayant été préalablement nettoyée. Le produit doit répondre à des normes garantissant une action spécifique sur les micro-organismes que l'on veut détruire et il est important de changer régulièrement de substance

¹Brochure de l'INRS sur le nettoyage des locaux de travail : <https://www.inrs.fr/media.html?re-fINRS=ED%206347>

active. L'usage répétitif d'un désinfectant de surface peut créer des micro-organismes résistants au désinfectant.

Des mesures de protection individuelles sont aussi indispensables, à minima des gants.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent qu'ils ne sont pas favorables au flex-office et qu'ils estiment qu'une mission de nettoyage de locaux de travail doit être exercée par des professionnels formés pour cette mission.

Toutefois, pour assurer la sécurité des agents, ils demandent à ce que cette tâche nettoyage rendue nécessaire par des organisations de travail rendant des équipements collectifs soit organisée avec :

- la formation de l'ensemble des agents concernés, puis la formation des nouveaux arrivants,
- un guide de rappels des règles de bonnes pratiques, de sécurité et rappelant la responsabilité de chacun afin que cette tâche ne repose pas sur quelques-uns.
- des produits adaptés aux nécessités d'hygiène des locaux, non classés par le règlement CLP (*Classification, Labelling and Packaging*, règlement CE n° 1272/2008) et les moins volatils possibles,
- des équipements de protections individuelles,
- la prise en compte du temps nécessaire à cette tâche dans les organigrammes fonctionnels des services.

A défaut de la mise en place des mesures ci dessus, les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône demandent que cette mission de nettoyage indispensable soit assurée par des professionnels.

Les ambiances physiques

La répartition des risques d'ambiances physiques par agent a augmenté de 425 % en 5 ans, passant de 4 % pour l'exercice 2021-2022 à 17 % pour l'année 2026.

Sur les ambiances physiques, le PAPRIACT présente seulement 5 lignes proposant des mesures de prévention portant sur les nuisances sonores, thermiques et lumineuses.

Dans le DUERP, les ambiances physiques représentent 80 lignes et leur prise en compte semble donc sous-évaluée dans le PAPRIACT.

Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône rappellent l'impact sur les agents des ambiances physiques dans les lieux de travail. Les conditions de bruit, de température et d'éclairage sont facteurs qui ont des conséquences directes et significatives 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 sont inadaptées au travail sédentaire notamment sur la période hivernale avec en sus un brassement d'air.

Pour une activité de bureau, 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 des services ayant signalé cette problématique dans le DUERP, notamment à la NCAE où une expérimentation de grille de diffusion d'air a été réalisée sans retour auprès de la FSSSCT.

Les représentants du personnel à la FSSSCT alertent la Direction sur les difficultés d'exercice du travail rencontrées par les agents liées notamment aux fortes chaleurs. La climatisation fixe ou mobile est devenue une nécessité impérieuse sur tous les lieux de travail afin de protéger les agents. Cette demande s'inscrit dans le cadre de l'obligation de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des agents et de prévenir les risques professionnels liés notamment aux températures élevées.

Les représentants du personnel à la FSSSCT alertent également la Direction sur l'entretien régulier des systèmes de climatisation et de chauffage. Une adaptation des objectifs, des cadences et de la charge de travail lorsque les conditions de température rendent leur maintien incompatible avec la santé des agents. La limitation ou suspension des travaux physiques, des déplacements et des activités exposées pendant les heures les plus chaudes. Dans ce contexte, Les représentants du personnel à la FSSSCT demandent également des horaires de travail réduit aux heures les moins chaudes de la journée sans avoir à récupérer leurs heures et la mise en place de jours de télétravail 'canicule' afin de limiter l'exposition des agents aux températures élevées.

Les représentants du personnel à la FSSSCT demandent un état des lieux des dispositifs thermiques sur chaque site et d'évaluer leur capacité à maintenir une température de confort toute l'année sur tous les espaces de travail, y compris sur des plages de températures dépassant les 40°C.

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 PAPRI Pact 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 et en fonction des enjeux climatiques à venir.

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 nouveau 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. Les représentants du personnel à la FSSSCT du Rhône constatent à nouveau que les mesures proposées au PAPRI Pact sont, 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, ainsi sur les 93 lignes cotées jaune ou rouge dans le DUERP, seules 13 sont retenues dans le PAPRI Pact

Ensuite, les moyens humains et financiers alloués apparaissent toujours insuffisants au regard de l'ampleur des besoins. Ainsi on constate que seules 29 lignes sur 49 ont un coût et sur celles-ci la majorité est concentrée sur deux opérations de rénovation immobilière. De plus le coût pour les pigeons de Caluire (5 178,60 €) est compté deux fois !

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 et se décline comme suit :

- ▣ **RPS : 8 lignes pour 169 situations**, toutes génériques (« tous services ») sauf le hall de l'Hôtel des Finances. Six n'ont pas de coût, deux sont « à créer », et aucune ne vise les services les plus exposés : SDIF Rhône, SPC 4, Évaluation domaniale, BAC 4, 5 et 1, SDE, Fiscalité-amendes. Mesures reconduites : réunions de service, soutien de l'encadrement, dispositifs d'écoute.
- ▣ **Risque routier** : une seule ligne (formation « code de la route », réalisée) contre 19 en 2025, alors que le document de présentation fait de ce risque une priorité.
- ▣ **Chutes et électricité** : 14 lignes, dont 10 renvoient à la même mesure « intervention des services techniques », sans coût, sans indicateur, avec des échéances d'octobre et novembre.
- ▣ **Formations TMS** : 11 services, environ 270 agents exposés ; le nombre de sessions n'est pas donné, alors que l'avis 2025 questionnait déjà l'effectivité de 8 sessions pour 180 agents..

Pour réduire durablement les risques, le PAPRI Pact devrait inclure des mesures de prévention primaires s'appuyant notamment sur des mesures organisationnelles. Or on constate sur les types de

mesures inscrites au PAPRIPACT que 28 sont d'ordre technique, 18 sont d'ordre humaine (formation, information) et que seulement trois sont d'ordre organisationnel.

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 PAPRIPACT 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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT dénoncent également l'absence de bilan de la Médecine de prévention ainsi que l'absence de participation des médecins du travail aux GT DUERP/PAPRIPACT.

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.

Les représentants du personnel à la FSSSCT rappellent 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. »