

Avis du CHSCT sur le Document Unique 2015 de la DRFIP.

Le CHSCT d'Ille et Vilaine tient à dénoncer les nouvelles modalités d'actualisation du document unique qui ne permettent plus d'associer annuellement l'ensemble des agents au recensement et à l'évaluation des risques professionnels ni d'examiner l'ensemble des services de la direction.

La procédure préconisée par la note ministérielle du 11 août 2014 interdit désormais aux agents de débattre de leur travail et cette évolution ne correspond pas aux attentes exprimées par le CHSCT 35 les années précédentes ce qui constitue une véritable régression pour la politique de prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, le CHSCT renouvelle les critiques émises en 2014 concernant l'application informatique DUERP/PAP, outil inadapté qui ne favorise pas le travail collectif lors des groupes de travail.

Sur la méthode de travail.

Indépendamment des remarques exprimées précédemment, le CHSCT 35 relève l'implication forte des agents et de l'encadrement dans la réalisation de l'exercice d'actualisation ce qui favorise un meilleur recensement des risques et la proposition de mesures de prévention plus adaptées à l'instar de la note rédigée par la direction pour répondre à la spécificité du risque routier dans un contexte d'intempéries avérées.

Le CHSCT 35 note également l'investissement constant des participants à tous les groupes de travail destinés à l'élaboration du DUERP/PAP, mais met en évidence les limites de cet exercice lorsqu'il s'agit d'aborder les risques organisationnels même si les échanges sur le sujet ont été plus riches que les années précédentes. Des problématiques ont notamment émergées autour de la notion de qualité du travail et des attentes spécifiques de l'encadrement de proximité.

Sur l'évaluation des risques organisationnels.

D'une manière générale, le CHSCT 35 estime que les risques organisationnels sont mal évalués, car il ne donne pas lieu à une analyse approfondie du contexte dans lequel ceux-ci sont recensés. Notamment, la DRFIP 35 ne tient pas suffisamment compte de l'impact des réorganisations, de l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication ni du contexte de violence actuel qui dégradent les conditions de travail des agents et augmentent la gravité des risques organisationnels.

Sur le programme de prévention.

Le CHSCT constate que les risques organisationnels sont mal appréhendés et que leur prise en charge ne répond pas aux exigences d'une véritable démarche préventive. Les mesures proposées dans le programme de prévention visent au mieux à limiter ce risque mais jamais à le supprimer. Les raisons de cet échec tiennent aux difficultés de la direction à analyser les situations de travail réel, à faire le lien entre l'organisation de travail et la santé des agents et aux difficultés à mener un vrai débat sur ce qu'est la qualité au travail.

D'où un programme de prévention peu ambitieux en matière de prévention des risques organisationnels qui reflète les débats du groupe de travail du 26 février consacré aux risques organisationnels. Une séance au cours de laquelle des différences d'approches entre représentants de la direction et représentants du personnel au CHSCT, ont été mises en évidence avec des confusions entre démarche préventive et prescriptions, entre analyse des situations de travail et comparaison des situations de travail.

Des divergences qui ont conduit les représentants du personnel au CHSCT 35 à boycotter le dernier groupe de travail, laissant à la DRFIP 35 le soin de rédiger son programme annuel de prévention et de marquer ainsi que sa rédaction est bien de la responsabilité du chef de service à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité (art 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).