



DANS LES COULISSES DE LA CAMPAGNE DUERP/PAP 2019-2021

Vos représentants du personnel ont suivi assidûment, comme chaque année, la campagne DUERP/PAP 2019/2021.

Et, il en a fallu de l'assiduité puisque nous avons été convoqués par la direction à pas moins de 11 réunions du groupe de travail sur le DUERP/PAP, témoins du travail que nous avons fourni pour défendre bec et ongles vos remontées des risques dans le DUERP.

Nous y avons apporté notre expertise sur l'évaluation des risques et la proposition de mesures de prévention, bataillé pour que l'expression de vos (de nos) difficultés au quotidien soit fidèlement retranscrite notamment en matière de risque psycho sociaux et que votre parole ne soit pas diluée dans une harmonisation à la baisse des risques, penchant récurrent des directions qui préfèrent toujours afficher un « tout va bien madame la marquise » et ce quoique vous puissiez faire remonter.

Depuis 2014, chaque année, nous nous battons pour que le DUERP et le PAP qui en découle reflète au mieux ce que nous, agents, vivons au quotidien.

Et les années antérieures nous avons ça et là, obtenu des avancées, tant dans la prise en compte des risques que dans la mise en œuvre de certaines mesures de prévention.

Mais cette année 2021 a marqué un coup d'arrêt brutal.

Alors que nous avons passé 11 réunions à batailler, la direction du 74 a décidé de balayer d'un revers de main notre travail.

Alors que la nouvelle note pour le DUERP 2022 arrive dans chaque service alors que vous allez une nouvelle fois être appelés à faire remonter les risques auxquels vous êtes exposés et à les coter, nous vous racontons ce qui s'est passé dans les coulisses du DUERP/PAP 2019/2021 ; nous vous racontons ce qui ne vous sera pas expliqué dans le « retour d'expérience » qui devrait être fait par la direction sur la campagne précédente et qui n'est jamais fait.

Il faut que vous sachiez que les représentants du personnel avaient demandé lors des groupes de travail que les cotations remontées par les services ne soient pas modifiées, à savoir la fréquence d'exposition au risque et la gravité du dommage potentiel.

Sauf erreur manifeste dans la cotation, il nous semble important que la parole des agents soit retranscrite telle qu'elle nous a été remontée, charge au groupe de travail de moduler la cotation finale du risque dans un but d'harmonisation en cotant les deux critères de la probabilité de réalisation du dommage et de la maîtrise du risque.

A la fin des réunions du groupe de travail, un DUERP a été établi, harmonisé et complété. A partir de ce DUERP, le groupe de travail a préparé un PAP, (plan annuel de prévention), qui va fixer pour l'année à venir la liste des actions à entreprendre.

Le PAP issu des travaux du groupe de travail **présentait 7 risques A** dit « risques intolérables devant être réduits ou supprimés qui nécessitent une action urgente ».

Il s'agissait de risques psychosociaux, sur le sentiment d'isolement des télétravailleurs et de sentiment de perte d'appartenance au service, sur le stress lié à la charge de travail, au manque d'effectif, au départ des sachants, au NRP, à la tension entre collègues et avec les usagers.

Et bien sachez que ces risques ont été décotés par la direction afin que son PAP, qui doit remonter à la direction générale, ne présente plus aucun risque A.

Pour se faire, sur 4 de ces risques A décotés, **la direction a modifié à la baisse le critère de gravité qui avait été coté par les agents.**

Nous l'avons dénoncé en CHSCT, indiquant que c'était un très mauvais message envoyé aux agents : cela laisse entendre aux agents qu'ils ne savent pas évaluer le stress qu'ils ressentent et que la direction sait mieux qu'eux ce qu'ils vivent au quotidien.

Beaucoup d'entre vous pensaient déjà que ça ne servait à rien de remplir le DUERP ? La direction vient de leur donner raison en modifiant manu militari les cotations des agents dans le but de rendre à la DG une copie plus présentable.

Et ce n'est pas tout, le PAP doit être présenté en CHSCT pour que les représentants du personnel émettent un avis.

Et bien tenez vous bien, la direction a présenté à la séance de juillet 2021, le PAP issu du groupe de travail avec les risques A, espérant sans doute obtenir un vote positif et pouvoir ensuite modifier ni vu ni connu le PAP après le vote du CHS pour le faire remonter à la DG sans risque A.

Heureusement, nous nous en sommes rendu compte en séance et avons refusé de voter sur une version qui ne révélait pas les vraies intentions de la direction.

Le PAP a donc dû être représenté au CHS de novembre (nous vous passons l'absence de transmission dans les temps du PAP au CHS de septembre), au cours duquel nous avons relevé l'incohérence du PAP qui ne reprend pas les risques A alors qu'ils existent dans le DUERP.

Vous aurez donc dans les services un DUERP avec des risques A mais c'est un leurre parce que le PAP remonté à la DG, lui, ne présentera ces risques qu'en cotation B (risque substantiel mais pas intolérable).

Même l'inspecteur santé, sécurité au travail a indiqué qu'il était souhaitable que le DUERP et le PAP soient en cohérence, mais cela n'a pas arrêté la direction pour autant.

Et ce n'est pas tout, vos représentants du personnel ont émis un avis écrit détaillé et argumenté sur le DUERP/PAP.

Comme le prévoit le guide méthodologique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, nous avons proposé de nouvelles lignes répertoriant des risques supplémentaires.

La direction a refusé de les prendre en compte, balayant ces nouvelles lignes d'un revers de main, estimant que ces risques n'ont pas été remontés des services concernés par les agents eux-mêmes, ce qui est en contravention complète avec les préconisations du guide qui le prévoit expressément.

En effet, le guide indique clairement que la démarche participative de collecte des risques auprès des agents peut laisser de côté certains risques. Il importe donc de vérifier si les risques collectés doivent être complétés en premier lieu dans le souci d'assurer la santé et la sécurité des agents et dans un second lieu, parce que la démarche participative n'exonère pas le chef de service de sa responsabilité d'évaluer tous les risques, qu'ils soient ou pas identifiés par les agents.

Et comme ce n'est toujours pas fini, alors que les notes de campagne et le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail (art 48 et 61), prévoient que le CTL doit recevoir communication du DUERP/PAP et de l'avis du CHSCT, la Direction s'est bien gardée de l'inscrire à l'ordre du jour des CTL suivants, estimant sans doute que son NRP était bien plus urgent et prioritaire que les conditions de vie au travail de ses agents.

Maintenant vous savez, les beaux discours ne résistent pas à l'épreuve des faits !

Votre souffrance au travail n'est pas la priorité de la direction, mais elle reste celle de vos représentants du personnel qui se battent encore pour que les conditions de vie au travail ne soient pas que de l'affichage !!!!