



Paris, le 16 mai 2014

Avis sur le Programme Annuel de Prévention (PAP) de la DSFP AP-HP

La DSFP-APHP soumet son programme annuel de prévention à l'avis du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de Paris lors du plénier du 16 mai 2014.

Le CHSCT de Paris tient d'abord à préciser les éléments suivants, avant d'émettre un avis :

Remarques sur le calendrier de mise en œuvre...

L'année dernière, la DSFP-APHP a fait cette même démarche d'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP) le 03 juillet 2013.

Un avis unanime avait été voté par les représentants du CHSCT de Paris lors de la séance plénière du 13 octobre 2013 : la DSFP AP-HP a tenu à y apporter des réponses écrites, le 25 novembre 2013.

Nous remarquons que la DSFP AP-HP est la seule Direction à avoir répondu à cet avis, dans le délai réglementaire de 2 mois. Nous en donnons acte au chef de service (au sens CHSCT du terme) et au Directeur de la DSFP AP-HP.

Compte tenu des éléments de réponse fournis quant au calendrier de mise en œuvre du présent PAP, nous prenons acte du décalage contraint, mais aussi de l'engagement de la Direction à respecter une fin des travaux courant février 2014 et une présentation du PAP au mois de mars, conformément au calendrier national.

De la même façon, nous prenons acte de l'engagement de la Direction à respecter strictement le calendrier de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) pour la campagne à venir, soit 2014-2015.

La note 13-04 de la DSFP AP-HP en date du 9 décembre 2013 a fixé le calendrier d'élaboration du Document Unique conduisant à une présentation du Plan annuel de Prévention en CHSCT au cours du 1er trimestre 2014 et en CTL le 21 février 2014 au plus tard.

S'agissant de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ayant conduit au PAP actuel, les travaux se sont effectivement et notamment déroulés lors du 1er trimestre 2014.

Enfin, nous prenons acte de la présentation qui sera faite et soumise à l'avis du CHSCT au printemps 2014, concernant un premier bilan Santé et Sécurité au Travail (SST) de l'année 2012...

Recommandations du CHSCT :

Nous invitons la direction de la DSFP à respecter à la lettre les instructions figurant dans la note de la Direction Générale du 09/12/2013 et en particulier le respect du calendrier de mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

*Nous attirons l'attention de la Direction sur le point du calendrier datant la présentation au CTL le 7 avril 2014 : en effet, le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié dispose qu'une présentation spécifique au CHSCT doit être faite **avant** celle au CTL, afin de pouvoir en éclairer le vote.*

Ainsi, il est rappelé que pour que la campagne EvRP soit valablement réalisée, une présentation DUERP-PAP devra être de nouveau soumise au CTL, après la présentation pour avis de ce jour à notre Comité.

Nous pouvons ainsi faire un certain nombre de remarques et recommandations...

Proactivité dans la prévention des risques

Nous prenons acte de la création d'un poste d'Assistant de Prévention (AP) à temps plein, comme préconisé par le CSHCT dans son avis portant sur l'exercice précédent.

Nous nous interrogeons toutefois sur l'ampleur de son nouveau portefeuille : en plus de cette fonction, celui ou celle-ci se trouve aussi :

- délégué départemental à la sécurité,
- gestionnaire de sites,
- référént protection juridique des agents,
- à ces attributions principales s'ajoute celles de chargé de communication...

Recommandations du CHSCT :

Pour l'AP, nous attirons l'attention de la Direction sur le risque potentiel de surcharge de travail et de responsabilités multiples très lourdes : nous nous interrogeons en conséquence sur le sens des éléments de réponse apportés par la DSFP AP-HP lorsqu'elle écrit « il a ainsi été pris en considération le fait que le poste d'assistant de prévention nécessitait un temps-plein »...

Nous demandons en conséquence à la Direction de fournir au CHSCT tous les éléments en sa possession qui nous permettrons de pouvoir finement, et donc réellement, évaluer la charge de travail de l'AP et, partant, mesurer s'il dispose du temps nécessaire à sa fonction principale d'AP.

Ceci dans une perspective, entre autres, d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux (RPS) pouvant peser sur cette fonction particulière.

Sur l'hygiène des locaux

Nous notons qu'une saisine écrite de la société de ménage TFN a été faite le 12 août 2013 pour lui rappeler ses obligations et formaliser des constations telles que :

- manque d'hygiène,
- même eau utilisée pour laver sanitaires et lavabos,
- matériel aspirant vétuste et inadapté,

La société s'en est étonnée et a assuré par écrit début septembre 2013 qu'elle :

- « assurerait une formation de base à ses agents »
- changerait le matériel, si cela s'avérait nécessaire,

La Direction, n'étant pas le pouvoir adjudicateur de ce marché public, s'est engagée à informer celui-ci des carences constatées et à réitérer ses demandes au prestataire, tout comme les « contrôles qualité » périodiques prévus, après réalisation des prestations.

Elle s'engage par note de service à rappeler que les agents ne doivent plus pallier à ces carences, par l'achat entre autres, de produits d'entretien. Ils doivent en revanche systématiquement signaler les manquements au chef de secteur et à l'AP.

Recommandations du CHSCT :

Le CHSCT n'a pas eu communication de la part de la Direction sur un premier bilan quant à l'effet de la saisine de l'été 2013 : les éléments de réponse, rapportés par la DSFP AP-HP sur le retour de la société TFN (réponse dont nous n'avons pas eu communication de manière exhaustive) n'est pas de nature à éclairer le CHSCT de Paris sur d'éventuels progrès et ainsi pouvoir lui permettre de se prononcer sur la pertinence des actions correctrices mises en œuvre.

Plus même, ces éléments sont de nature à nous questionner, pour 2 raisons :

- la société TFN reconnaît, explicitement, qu'elle emploie des personnels n'ayant pas même reçu de formation « de base » (!),
- elle ne précise en rien selon quels paramètres, mesurables et objectifs, elle pourrait être amenée à changer les matériels de ménage lorsqu'ils ne seraient plus en état de remplir correctement leurs fonctions...

Nous notons que la Direction ne nous éclaire pas davantage sur ces points, sur sa prise en compte de ces données, alors que la première, voire la deuxième, nous semblent de nature à remettre sérieusement en cause la qualité des prestations fournies dans le cadre du marché passé avec TFN.

De plus, sachant désormais que la société TFN n'assure pas la « formation de base » de ses personnels, nous attirons l'attention de la Direction sur les implications juridiques éventuelles (de toutes natures) en cas d'accident(s) d'un agent-de ménage travaillant, pour le compte de la Direction, dans ses locaux...

Enfin, il est demandé à la Direction de nous préciser la fréquence théorique et effective de ces « contrôles qualité », question issue de notre avis pour l'exercice EvRP précédent et restée sans réponse...voire un bilan, même partiel.

Sur l'ambiance physique de travail

Dans la réponse fournie par la Direction, il est mentionné que note a été prise de la recommandation du CHSCT, lors de l'exercice DUERP-PAP précédent, de faire réaliser :

- un bilan bureau par bureau de la nature et de la typologie des différentes sources d'éclairage,
- mais aussi des bilans thermiques, pour éclairer la DSFP sur la mise en œuvre d'action pluriannuelle d'amélioration de l'existant.

La Direction s'engage également à demander au Médecin de Prévention (MP) et à l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) d'évaluer conjointement les risques liés à ces 2 points, prioritairement sur le site de Sébastopol, tout en remarquant que seuls 3 agents se sont plaint d'un éclairage « estimé » insuffisant et qu'aucune remarque ne figure sur la température.

Recommandations du CHSCT :

Nous prenons acte de l'appropriation des recommandations du CHSCT par la DSFP AP-HP en ce domaine et nous demandons à la Direction : de nous communiquer le calendrier retenu par elle pour mettre en œuvre ces bonnes pratiques, ainsi que d'y associer étroitement les représentants du personnel au CHSCT de Paris.

Toutefois nous rappelons que le CHSCT analyse le travail réel des agents et les conditions réelles dans lesquelles celui-ci s'effectue ; et aussi que les agents sont les mieux placés pour décrire les effets de leur travail sur eux-mêmes : en conséquence, conformément à l'article L 4121-2 du Code du travail, stipulant que c'est bien le travail qui doit être adapté à la personne le réalisant, si, par exemple, l'agent « estime » qu'il y a un déficit d'éclairage à son poste, celui-ci doit être réglé, intuitu personæ. Subjectivement, en somme...

Un contexte de campagne EvRP difficile à cerner

Les représentants du personnel au CHSCT de Paris constate que la Direction de la DSFP AP-HP ne leur a pas communiqué, avant la tenue du Groupe de travail du 10 avril 2014, tous les éléments chiffrés, statistiques et contextuels en sa possession sur le déroulement de la campagne auprès des agents (remontées, difficultés, points marquants, aspects positifs à retenir, choix inévitables etc...).

Une partie de ceux-ci nous ont été délivrés, oralement, en séance.

Pour ces deux raisons, il n'a pas été possible au CHSCT de comprendre réellement dans quel contexte précis s'est déroulé cette campagne, qui plus est dans le cadre de la nouvelle démarche EvRP.

A ce jour, aucun de ces documents, réclamés en séance, ne nous a été transmis.

La Direction nous a précisé aussi que l'AP a centralisé la saisie, afin de tenir le calendrier (en n'ayant pas à former chaque chef de service...) et que ce choix sera la règle à l'avenir.

A noter qu'il semble qu'aucun gestionnaire de site n'ait suivi la formation « gestionnaire de site » de l'IGPDE, pour le moins incontournable à l'exercice de leurs fonctions et responsabilités (notamment incendie...).

Enfin la DSFP AP-HP semble déplorer le nombre de lignes inscrite au DUERP (environ 1200) et au PAP (environ 300) : elle dit que « c'est trop pour en tirer la substantifique moelle »...

Recommandations du CHSCT :

Le CHSCT recommande à la Direction de fournir, le plus en amont du ou des GT, tous éléments en sa possession, de nature à nous permettre d'appréhender le plus finement possible le déroulement de la campagne EvRP, sans attendre de se retrouver en séance : en effet, le sens même d'un GT préparatoire à un plénier est de pouvoir débattre, avec tous les tenants et aboutissants, du sujet à l'ordre du jour, de manière symétrique et efficace. Cela suppose de disposer auparavant de la matière pour pouvoir la travailler et se l'approprier.

Concernant le choix de faire reposer toute la logistique de saisie de la campagne sur l'AP, il nous semble que c'est un choix de la Direction assez problématique et facteur de risque, notamment Psycho-Sociaux :

- problématique car cela retire une partie de la proximité donc de la connaissance de la matière au plus près des agents,

•facteur de risques, car rien dans les documents fournis ne nous permet de déterminer si la charge de travail incombant de facto à l'AP se trouve adaptée, subjectivement et même objectivement,

Nous demandons que chaque gestionnaire de site suive la formation éponyme de l'IGPDE, et ce avant d'exercer leurs fonctions, ce qui doit devenir une évidence...

La Direction a semblé s'étonner devant les 300 lignes du PAP, qu'elle a retenues. Cette abondance ne doit pas, malgré tout, empêcher la Direction de procéder à son travail d'analyse/prévention des risques...

Selon les représentants des personnels au CHSCT de Paris, cela met en exergue :

•une possible sous évaluation des risques jusqu'alors... en ligne avec les remarques portées sur l'avis du CHSCT sur le précédent PAP. Pour mémoire, la DSFP AP-HP avait fait le choix de ne pas réunir les agents par unité de travail, de privilégier des réunions généralistes, ne permettant pas de débattre du travail et donc des risques afférents. La participation était modeste, et constat avait été fait de chefs de service se contentant de collationner les questionnaires sans autre consultation que celle de l'encadrement.

•l'absence de volonté réelle d'analyser ne serait-ce que quelques thématiques de risques choisis. Ainsi, lors de l'exercice précédent, les représentants du personnel avaient émis des réserves sur la méthode de recensement des risques, ainsi que sur le travail préalable d'analyse risques qui avaient prévalu à l'élaboration du PAP : à l'aune des propos de la Direction, nous craignons que ces réserves ne s'en trouvent renforcées...

Par ailleurs, nous n'avons pas été en mesure de pouvoir déterminer combien et comment les agents avaient été associé à la réalisation du DUERP, les documents sus-mentionnés nous ayant été communiqués dans les conditions pré-citées.

A ce titre, nous demandons à la Direction à poursuivre ses efforts d'amélioration de sa communication, tant envers les représentants des personnels qu'envers les agents pour leur rappeler l'importance de l'EvRP, en accentuant encore sa démarche pédagogique dans l'appréhension de cet outil.

Évaluation et analyse des RPS remises à 2015... Au moins !

La Direction précise que des efforts « soutenus » ont été faits pour pallier aux « dysfonctionnements », « insuffisances » de l'outil NSI-Gestion.

Néanmoins, celui-ci n'est pas « encore complètement achevé » et la Direction choisit d'attendre cette échéance pour modifier au besoin l'organisation du travail.

La DGFIP ayant demandé à la DSFP AP-HP de réfléchir sur la relocalisation des sites de Sébastopol et Victoria (pour réunir sur un même lieu tous les services de la DSFP, notamment pour des raisons budgétaires), l'ordonnateur restant à Victoria. La Direction choisit d'attendre également que les choix d'implantation soient définis pour engager une réflexion sur l'organisation du travail.

Cette situation instable devrait « raisonnablement » trouver son dénouement en 2016 et le transfert vers le site de Tenon...

Recommandations du CHSCT :

A la lecture de votre PAP, nous constatons que les RPS sont abondants : le logiciel NSI, le manque de personnel, le futur déménagement de la DSFP à Tenon (XXe arrt), la réception/accueil public (physique ou téléphone).

Pour le déménagement, comme pour NSI, la Direction avoue son impuissance devant la « main-mise » de l'APHP, répétant qu'elle ne peut qu'émettre des souhaits mais en aucun cas ne peut peser pour modifier l'état actuel.

Les agents en sont tributaires et ce sont eux également qui en subiront les conséquences (comme pour le logiciel NSI).

Aussi le manque de personnel a joué un rôle essentiel et notamment sur les encadrants chef de secteurs au cours de l'année 2013.

Le départ de dix cadre A (soit 30% environ des effectifs implantés) de la DSFP a amené des réorganisations-fusions de secteurs : certains inspecteurs « restants » se sont retrouvés à gérer, et gère toujours, de gros secteurs avec d'importants objectifs. On leur en demande toujours plus avec les mêmes moyens à cause d'une politique de réduction aveugle des effectifs.

Pour les agents B et C, vous répondez par « l'emploi de vacataires » en 2012, 2013 et 2014...et 2015, 2016 ? Une vacation comme son étymologie l'indique, c'est un travail sur une courte durée : or certains services, par l'importance des enjeux et des moyens ont vocation à recevoir des emplois temps pleins.

La note d'orientation en hygiène, sécurité et prévention médicale émise par la Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel (DPAEP) le 17 février 2009 faisait des RPS un risque « émergent » ; la note du 9 avril 2010 définissait l'identification et la prévention des RPS comme un axe prioritaire ; celle du 25 mars 2011 confirmait ce statut prioritaire ; quant à la note 2012, elle précise qu'un plan ministériel 2012-2014 intègre la prévention des RPS comme

axe toujours prioritaire et fait le constat que de nombreuses actions ayant été menées, il temps d'en faire un bilan, notamment par le biais d'un retour sur expérience.

Les représentants des personnels alertent une nouvelle fois les responsables concernés, s'agissant de la mise en place d'une réelle politique de prévention des RPS.

En effet, cette fois ce n'est même plus « la quasi-absence de ce risque dans le PAP et les déclarations de la direction qui s'interroge sur le caractère prioritaire de la prévention des RPS » (comme en 2013) qui est observée, mais le choix délibéré de la DSFP AP-HP d'attendre la fin des réorganisations de tous type (matériels, immobilières, logiciels...) pour réfléchir à leurs conséquences, notamment en terme de RPS !

La DSFP AP-HP ne s'interroge même plus sur leur identification et comment y répondre en matière de prévention, mais assume qu'il est urgent d'attendre la fin des mises à niveau outils, métier, immobilières etc, pour que soit :

- les difficultés se règlent d'elles-mêmes à l'échéance,
- elle y voit plus clair pour entamer un hypothétique travail de réflexion sur l'organisation du travail !

Le gouvernement fait de la prévention des RPS un axe majeur de son action dans les trois fonctions publiques, en mettant en œuvre un accord cadre introduit par une note du Premier ministre.

Dans cette perspective, nous exigeons cette année encore :

- qu'elle nous fournisse un calendrier précis, détaillé, circonstancié pour la nouvelle campagne 2014-2015 avec des moyens plausibles (confère l'accumulation de fonctions de l'AP, « à temps plein »...) et appropriés en regard ,
- que la DSFP AP-HP mette enfin en place une démarche volontariste de prévention des RPS,
- qu'elle se saisisse des difficultés que rencontrent les agents dans leur travail en mettant en œuvre une organisation du travail et des moyens adaptés à l'exercice de leurs missions,

Dans ce PAP, les propositions du Chef du service en matière de RPS ne règlent en rien les causes précises des situations à risques car elles :

- ne sont trop souvent pas identifiées suffisamment précisément,
- reposent sur une ambivalence : les difficultés seraient en lien avec l'outil (NSI) qui serait inaccessible lorsqu'il s'agit de l'adapter aux agents mais perçu par la Direction comme ne cessant de « s'améliorer » avec « de nouvelles fonctionnalités » dans l'intérêt de ces mêmes agents.

Ces risques ne peuvent donc être analysés sérieusement afin de mettre en œuvre une véritable politique de prévention en matière de santé et sécurité au travail des agents des services de la DSFP AP-HP concernés.

A défaut, nous attirons l'attention du président du CHSCT sur l'ensemble des risques et responsabilités en cascade que fait peser sur ses épaules l'absence de réponse effective en terme de prévention des RPS ce qui pourrait être considéré comme un jeu d'évitement auquel se livrerait depuis plus de 2 années la DSFP AP-HP au sujet de la prévention des RPS...

Travaux site Sébastopol

Le 25 novembre 2013, la Direction s'engage à classer en risque A « **ces** travaux immobiliers en site occupé », parallèlement à une fin des travaux pour fin novembre 2013 (le bailleur ne semblant pas avoir prévu d'autres travaux par la suite)...

Recommandations du CHSCT :

Nous prenons acte de cet engagement de la part de la DSFP AP-HP, en cohérence avec nos remarques de l'avis sur le PAP de 2012-2013 concernant les travaux en site occupé et une partie des préconisations faites par le CHSCT sur l'enquête du boulevard de Reims.

Cependant, nous regrettons que ces excellentes intentions ne se soient matérialisées qu'à une semaine de l'échéance de l'ensemble des travaux, qui durent depuis plusieurs années, au risque de remettre en cause la bonne foi de la Direction !

En conséquence, nous attendons de la DSFP AP-HP (comme de l'ensemble des Directions) qu'elle classe, à compter de maintenant **tous** les travaux immobiliers en site occupés en risque A.

Nous rappelons toutefois que notre demande principale est **l'abandon systématique des travaux en site occupés**, toujours facteur de risques grave, que les Directions acceptent de faire courir aux personnels, comme les expériences l'ont, hélas, démontré : boulevard de Reims percement de matériaux amiantés et dispersion de ceux-ci sur les agents, sur le site de Sébastopol coulée de béton d'un étage à travers l'autre, occupé par les agents...

Lorsqu'il apparaîtrait incontournable d'effectuer ces travaux en site occupés, nous demandons instamment aux Directions du CHSCT de Paris, de donner, en première intention, des autorisations d'absences a priori aux agents risquant d'être exposés aux nuisances des travaux.

NSI : un logiciel complexe, partagé, en évolution constante

Cette application, choisie en 2004 par l'AP-HP est partagée avec la DSFP AP-HP (seule Direction à ne pas travailler avec Hélios). Toutefois cette dernière doit participer financièrement à l'exploitation, l'évolution etc de l'application... toutes modalités reprises par 2 conventions signées entre la DGAP-HP et Philippe PARINI, alors DGFIP.

Ne manque qu'une convention portant sur la maintenance de l'application et la participation financière de la DGFIP pour ce faire.

La Direction ne possédant pas la propriété intellectuelle du logiciel applicatif et les contraintes budgétaires à la DGAP-HP faisant, les évolutions possibles de NSI sont fortement contraintes.

Les indisponibilités de l'outil, « source de stress » pour les agents, sont systématiquement remontées à l'AP-HP, seule mesure possible au niveau de la Direction.

Les causes des dysfonctionnements peuvent être multiples (pare-feu, applications amont etc...) et plusieurs intervenants sont concernés pour les résoudre (Agence Technique Informatique -ATI- Centre de Compétences Domaine Gestion -CCDG- Établissement des Services informatiques -ESI-), complexifiant un peu plus le déblocage de l'outil : Il faut identifier le problème, le service compétent, la solution technique !

Les informations provenant de l'ATI et du CCDG sur les aléas de NSI sont relayées par le chargé de communication (L'AP...) auprès de tous les agents de la Direction.

- 2011 a vu l'appropriation de NSI Gestion par la DSFP AP-HP,
- 2012 « la consolidation des acquis (dans la maîtrise de l'outil par les personnels notamment), et de la finalisation de processus métier ».

Ainsi fin 2012, cinq nouvelles fonctionnalités liées à « l'encaissement comptable » sont apparues : « l'ampleur de cette action a conduit la Mission PGI à mettre en place un dispositif adéquat d'accompagnement des services » tels que « l'élaboration de modes opératoires dédiés et des interventions conséquentes au sein des services de la DSFP AP-HP concernés ».

- 2013 a vu encore plus de 3 nouvelles fonctionnalités apparaître...

Recommandations du CHSCT :

L'année dernière, la Direction affirmait que des modules correctifs étaient en cours de programmation et allaient être déployés, dans le cadre de la convention de maintenance. Nous sommes en 2014 et les améliorations se font attendre, particulièrement du côté du recouvrement...

Ces secteurs sont soumis depuis deux ans à des ralentissements allant de quelques heures à des demie- journées (juin 2013) et il en va de même avec le transfert de sommes de Compte d'Imputation Provisoire à CIP (erreur d'aiguillage au départ?).

La formation des agents est un autre point important et une obligation de la part de la Direction qui ne se retrouve pas dans le travail réel des services de la Direction : les agents sont livrés à eux-mêmes devant ce logiciel. Nous n'avons aucun retour d'ensemble sur les améliorations apportées :

- tous les secteurs en sont ils bénéficiaires ?
- quelle est la part des évolutions concernant des applications de recouvrement par rapport à celles de la dépense ?
- y a-t-il une hiérarchisation voire une priorisation des aménagements de l'outil informatique ?

Ce PAP retranscrit bien le fait que les agents sont livrés à eux-mêmes, devant les « trous noirs » de NSI et les réponses de la Direction, en regard de ces risques, restent évasives :

- quelles sont les actions en cours de réalisation ?
- quelles sont les prévisions semestrielles ?
- lorsqu'elles ne sont pas réalisées, les prévisions étaient-elles réalisable ? Etc...

Il transpire au fur et à mesure des informations communiquées aux représentants des personnels au CHSCT de Paris que l'outil NSI (qui n'est pas la propriété de la DGFIP ni de la DSFP AP-HP qui l'utilise) son développement, sa maintenance et jusqu'à son financement, semblent constituer un outil lourd et compliqué non sécurisé s'agissant de la convention de maintenance, et non finalisé dans son approche « Métier ».

C'est du moins le point de vue des agents, c'est à dire le prisme du travail réel, qui est en pratique l'angle précis d'analyse qui intéresse le CHSCT et qui relève de ses compétences.

- Nous recommandons qu'il y ait également des retours d'information au profit des agents s'agissant des dysfonctionnements traités par l'ESI.
- Peut-on se féliciter de l'augmentation permanente des fonctionnalités de NSI, avec toute la maintenance qui va avec, entraînant une obligation d'adaptation permanente des agents à l'outil ? Ce d'autant qu'il y a un déficit de formation, du notamment au sous-dimensionnement de l'équipe de formation ? Nous recommandons d'adapter au mieux les formations dispensées, et de dimensionner correctement l'équipe de formation afin de ne pas être en contravention avec l'article L4121-2 du Code du Travail, en son alinéa 4 « 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 » ?
- Quelle prise en charge aussi des RPS pour cette équipe qui a l'air extrêmement sollicitée à cause de l'outil ? Le PAP est muet sur ce sujet... **Nous alertons la direction sur la prise en charge des RPS pour cette équipe de formation qui semble extrêmement sollicitée**

Le CHSCT recommande que l'usage d'une telle application soit conditionnée au suivi d'une formation continue spécifique et pointue, de recyclage, d'une assistance dédiée selon les besoins exprimés par les agents.
L'équipe en charge de la formation doit elle-même faire l'objet d'un renforcement en effectif, en temps et aussi en formation.

A noter que les représentants du CHSCT de Paris n'ont toujours pas eu communication de la convention de maintenance, demandé lors de l'exercice précédent et que nous demandons cette année encore.

Nous invitons en conséquence toujours la direction à tout mettre en œuvre pour fournir aux agents un outil fiable et qui leur permette réellement de réaliser leur travail. Pour toutes les raisons et interrogations énoncées ci-dessus, nous réitérons également notre demande que ce risque soit classé en risque A et non pas en B, ce à quoi la Direction dit, « à la limite », pouvoir consentir...

En conclusion, nous prenons acte d'un certain nombre d'avancées et d'engagements, de la part de la DSFP AP-HP, notamment dans les domaines suivants :

- Les risques liés à l'incendie / Problématique des exercices d'évacuation,
- Les travaux de rénovation de l'immeuble sis boulevard de Sébastopol,
- Les risques liés au travail sur écran,
- Les risques liés au manque d'hygiène des locaux,
- Les risques liés à un manque d'éclairage.

Soit les points 1,2,4,5 et 7 du précédent PAP de la DSFP AP-HP.

En revanche, les points 3 (risques liés à l'électricité -défectuosité et surcharge des prises, câbles au sol...), 6 (RPS) et 8 (risque lié à la pollution sonore) démontrent que d'autres points sont mis de côté volontairement, ou se voient mettre en regard des mesures qui ne sont pas à la hauteur et de l'immédiateté des problèmes :

- demande de travaux électriques à l'AP-HP pour le risque électrique existant de surcharge/surtension des prises, sans calendrier précis ni mesure corrective immédiate, nous alertons la Direction sur les nécessités d'une prise en charge réelle de ces risques, notamment vis à vis de la conformité réglementaire
- réflexion notamment sur la cellule téléphonique (quel calendrier, précis, quels moyens en regard ?...) ou l'exposition au bruit est constante et le niveau sonore au delà du seuil préoccupant, selon les termes mêmes du ministère du travail... Nous recommandons l'appropriation par la Direction des données sur le bruit et du respect des règles en la matière, à l'adresse internet suivante <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Bruit-en-milieu-de-travail.html>
- Absence de prise en compte et d'anticipation des RPS au sein de la Direction, autrement que par le report de la responsabilité sur l'outil, la mise en avant de ses avantages présents et à venir (« chaque année des fonctionnalités supplémentaires sont mises en place » sic !) et le constat d'une équipe de formateurs trop étriquée, une formation trop complexe actuellement, alors que « la formation est essentielle face à un outil complexe »...

Nous tenons à vous rappeler que comme tout employeur, privé comme public, vous êtes soumis à une obligation de sécurité de résultats en matière de santé au travail. Ce faisant, il vous appartient de tout mettre en œuvre pour supprimer l'intégralité des risques professionnels auxquels sont soumis vos subordonnés.

Nous vous recommandons, en conséquence, de relire et de vous approprier les 9 principes de prévention définis par le Code du Travail aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 qui constituent le cadre légal des obligations de l'employeur en matière de prévention de la santé au travail.

Pour toutes ces raisons, les représentants des personnels affirment que le PAP ne permet donc qu'une réponse partielle aux risques auxquels sont exposés les agents de la DSFP AP-HP.

C'est pourquoi les représentants des personnels au CHSCT de PARIS émettent un avis défavorable au plan annuel de prévention de la DSF AP HP.