

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DÉPARTEMENTAL DES FINANCES PUBLIQUES DE L'EURE
COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL DE L'EURE

Evreux, le 4 juin 2015

Avis sur le Programme Annuel de Prévention 2015

La Direction Départementale des finances publiques de l'Eure soumet ce jour, jeudi 4 juin, son Programme Annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et Condition de travail de L'Eure.

Nous tenons au préalable à saluer le travail très important qu'a fourni l'Assistant de Prévention (AP). Le CHSCT le remercie de sa disponibilité.

Cet investissement a été constaté lors des 3 groupes de travail proposés par la Direction afin de confectionner le DUERP et le projet de PAP.

Il ressort de l'examen de la note-cadre DGFIP du 08 septembre 2014 que l'avis du CHSCT sur le PAP aurait dû être produit au cours du 1^{er} trimestre 2015, soit avant le 31 mars. La note départementale est sortie le 24 février 2015 soit près de 5 mois après la note nationale... ; il reste donc une marge de progrès à la DDFIP sur ce point.

Le calendrier constaté, le fonctionnement, ainsi que les choix opérés en termes de méthode, dans les GT directionnels, nous conduisent aux recommandations suivantes concernant la méthode liée à la démarche EVRP :

Le recensement de fin d'année étant une évaluation complète donc plus lourde, nous demandons à la direction de respecter les instructions figurant dans la prochaine note de la Direction Générale et en particulier, le **respect du calendrier de mise en œuvre** de la démarche d'évaluation des risques professionnels ;

Nous recommandons donc, à la direction, de poursuivre son action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité qui doivent recueillir les risques dans chaque service, par le biais d'actions de formation, de sensibilisation, d'informations destinées à permettre une meilleure appropriation des besoins de l'AP notamment en matière de description des situations d'exposition.

Le but est de parvenir à une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre à l'AP de faire son travail d'analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne, et de limiter au maximum le questionnement éventuel des cadres de proximité aux seuls cas indispensables.

Il ne suffit donc pas d'évaluer les risques professionnels, encore faut-il les supprimer ! Pour cela, nous affirmons qu'il faut mettre en place une politique de prévention volontariste, c'est-à-dire qui prenne en compte tous les paramètres : organisationnels, structurels, humains... dès la conception du projet.

Tout d'abord, nous pensons que pour résorber le « stock » de risques professionnels en les supprimant, il faut suivre l'évolution des mesures prises et, en dresser un bilan. Celui-ci permettra d'en tirer des enseignements et d'en capitaliser les acquis pour prévenir des situations qui seraient similaires.

Avis sur le PAP

La consultation du PAP fait apparaître des moyens de prévention sans chiffrage ni date de réalisation par les services du Budget, de l'Immobilier et de la Logistique (BIL).

L'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011¹ dispose que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les représentants des personnels affirment que les moyens de prévention envisagés doivent être réels.

Ce projet de PAP comprend ainsi 122 lignes sur 1695 lignes du DUERP, soit 7,2 %.

Les cotations en risques A et B représentent 15,4 % du DUERP.

En ce qui concerne les structures, nous constatons que les trésoreries et les SIP présentent le plus grand nombre d'observations. Les trésoreries (hors amende et paierie) comptabilisent à elles seules plus de 28 % des lignes.

Le travail sur écran / TMS :

Le travail sur écran est l'un des risques les plus recensés dans le DUERP. Il semble que les agents n'aient pas connaissance du dispositif ministériel relatif au travail sur écran ou des préconisations de l'INRS en la matière.

Nous recommandons une information régulière des agents par mail. Un mail « convivial » 2 à 3 fois par an pour rappeler les bonnes pratiques en matière de TMS ou de travail sur écran pourrait être envisagé.

Au-delà des problèmes de matériel et de réglage laissés à la bonne volonté des collègues informaticiens, c'est l'aménagement global des postes de travail, le rythme et les

¹Portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

séquençage, donc les conditions de travail qui doivent être intégrés dans les mesures de prévention. Au niveau des TMS, les représentants du personnel regrettent que la direction ait retiré du PAP l'installation expérimentale sur 2 sites de SVI. Il s'agissait d'une solution certes imparfaite, mais qui aurait permis un allègement et un recentrage du travail des agents d'accueil.

Ménage et Hygiène :

Concernant le ménage, il est indispensable que la direction s'empare du problème. Nous rappelons, de nouveau, que le Code du travail impose un nettoyage quotidien des toilettes (Art R 4228-13). Or, sur de nombreux sites le ménage n'est fait que de manière hebdomadaire ! Il est indispensable d'augmenter cette fréquence et d'atteindre ce qui est demandé par le législateur.

La sécurité des Agents :

-Les transports de fond :

Le problème du transport de fonds est récurrent dans le DUERP. Nous constatons que contrairement aux propositions du GT, la direction n'a retenu qu'une intervention à minima (cas du transport des pièces) et non pas une prestation globale pour le département. Nous demandons que l'ensemble des sites soient couverts par un transporteur de fonds. Lors de l'emport des pièces, les convoyeurs doivent avoir la possibilité de récupérer aussi le reste du numéraire.

Sur la convention de dépôt des fonds passée avec la poste, nous regrettons que les jours et les heures de dépôt soient préétablis et que les chefs de service ne disposent d'aucune marge de manœuvre sur ce sujet. Le CHSCT demande qu'une certaine souplesse puisse être mise en oeuvre et que l'ensemble des chefs de services concernés soit associé à cette démarche.

- Le risque d'agression :

Ce risque représente plus de 10 % des lignes du DUERP. Nous constatons que l'ensemble des agents de la DDFIP s'est approprié la fiche de signalement. Néanmoins, nous demandons une réaction plus prompte de la direction sur ce sujet, et la remontée « au fil de l'eau » des réponses apportées. Il est indispensable de mettre en place, de manière rapide, un bouton d'alerte dans chaque box et accueil, voire d'installer des caméras pour les sites les plus sensibles. De même, une vitre de protection est à envisager en fonction des demandes des agents.

Les Risques psychosociaux :

La part représentée par les RPS dans le DUERP est de plus de 28 %.

Les situations d'exposition sont nettement recensées :

Les situations d'exposition aux risques psychosociaux s'inscrivent dans six dimensions, identifiées dans le rapport GOLLAC, qui a été remis au ministre du Travail en avril 2011 :

- les exigences du travail,
- les exigences émotionnelles,
- l'autonomie et les marges de manœuvre,
- les rapports sociaux et relations de travail,
- les conflits de valeur,
- l'insécurité de l'emploi et du travail.

Parmi les mesures proposées par l'administration, la **prévention primaire**, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Des actions sur l'organisation du travail ou des processus, comportant ce qui relève:

- 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.

Des **actions sur la gestion des ressources humaines**, comportant ce qui relève :

- de la **politique RH à moyen/long terme** : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;
- de la **gestion à plus court terme des ressources humaines** : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

Or, dans le meilleur des cas, ce ne sont que des mesures de **prévention secondaire** qui sont proposées par la DDFIP 27.

C'est-à-dire, des plans mis en œuvre pour faire face aux situations dégradées, des temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer les pratiques et comportements de tous, des actions de formations adaptées aux facteurs de risques identifiés.

La **prévention tertiaire** vise, elle, à réduire les troubles dus à des risques que l'on n'a pas su ou pu éviter ; elle relève davantage du curatif que du préventif.

Toutefois, **s'agissant des risques liés à la charge de travail et aux RPS** les représentants des personnels ont demandé l'inscription comme réponse à l'augmentation des risques psychosociaux, l'arrêt immédiat des suppressions d'emploi. Nous constatons que cette

demande n'a pas été reprise dans le PAP. Elle constituerait pourtant une réponse majeure au problème des RPS dans le département.

Les changements massifs intervenus dans la sphère du travail depuis plusieurs années ont lourdement impacté les organisations, les collectifs, le lien au travail, la place des métiers... Lorsque se met en place une nouvelle organisation, des phases d'adaptation sont inévitables. Elles mettent en péril l'autonomie des agents et l'équité organisationnelle. Elles s'accompagnent d'une incertitude sur l'avenir notamment au regard du travail et sont donc anxiogènes. Ces changements organisationnels ne doivent pas être négligés sous prétexte qu'ils traduiraient une résistance au changement. La densification du travail, le développement de la polyvalence, la montée en puissance des indicateurs gestionnaires, l'évolution du management de proximité conduisent à une dégradation manifeste de la santé des agents (TMS, absentéismes, présentéismes, addictions diverses et parfois même suicide).

De plus, ces changements peuvent générer un écart entre ceux qui les décident et les pilotent et ceux qui les subissent. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, mettre en place des retours d'expérience permanents ou pour le moins fréquents et en tenir compte pour redonner aux agents de l'autonomie dans leur travail, déjà fortement perturbé.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Il faut donc éviter de multiplier inutilement les changements et réfléchir aux modes d'organisations qui « favorisent » la santé au travail plutôt que ceux qui sont à risque : ainsi l'exemple du taylorisme. Ce dernier peut être qualifié de dangereux puisqu'il implique un travail intense et une faible autonomie.

Il faut également inscrire de manière systématique la prise en compte de la santé au travail, et des conditions de travail : la conduite de projet doit prévoir l'association de tous les pôles (métier, logistique, immobilier, humain), de tous les acteurs de la prévention (médecin de prévention, ISST, CHSCT, pôle ergonomique du ministère). Concernant le CHSCT, il s'agit de laisser vivre cette instance : intégrer les RPS dans toutes les visites (du CHSCT, de l'ISST, de la médecine de prévention), intégrer les RPS dans toute enquête, intégrer les RPS dans tous les dossiers constitués par l'administration. Ceci de manière spontanée, sans entrave. Il faut également laisser émerger les conditions de l'analyse du travail. Cette révolution que nous appelons de nos vœux est une décision que la direction doit prendre et qui devrait permettre enfin de faire bouger les lignes.

Les représentants des personnels ont ainsi pu constater que les choix faits par la Direction démontrent le manque de moyens permettant de mettre en œuvre une véritable politique de prévention en matière de santé-sécurité au travail. À ce titre le CHSCT, tout en reconnaissant certaines avancées, émet donc un avis défavorable au Plan Annuel de Prévention de la DDFIP de l'Eure.

Rappelons ici , qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « Le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité. »