

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES DE L'EURE

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'EURE

Évreux, le 15 mai 2017

**Avis sur le Programme Annuel de Prévention 2017 de la DDFIP de l'Eure.**

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

Nous tenons au préalable à saluer le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail.

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

Nous constatons que, comme l'année précédente, le PAP est présenté dans les délais réglementaires, et nous donnons acte de ce point à la direction.

2017 étant une année de plein recensement et donc une opération « lourde », nous recommandons à la direction, de poursuivre son action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité, par le biais d'actions de formation, de sensibilisation et d'informations.

Le CHSCT est conscient de la charge de travail supplémentaire qui peut découler de la rédaction du DUERP. Toutefois, il est indispensable que le recueil des risques ait lieu dans chaque service.

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.

Contrairement à l'année précédente, la consultation du PAP fait apparaître des moyens de prévention chiffrés ainsi que le service en charge du dossier. Nous ne pouvons que souscrire favorablement à cette évolution. Rappelons ici que L'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup>Portant 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.

Ce projet de PAP comprend ainsi **56** lignes sur **549** lignes du DUERP, soit 10,2 %.

Notons cette année l'absence de risque classé en A. Les cotations en B sont symptomatiques de la problématique des RPS puisque les exigences liées au travail représentent plus de 97 % de cette cotation.

### **Les risques liés à l'activité physique :**

Les mesures de préventions envisagées sont principalement des rappels de règles d'archivages, et de postures. Pour ce qui est de la livraison de chargement lourd ou encombrant, une livraison au plus proche des salles de stockage serait opportune afin d'éviter tout transport de charges par les agents.

### **Risques liés à l'amiante et aux produits chimiques :**

Au niveau de l'amiante, il convient de continuer d'avoir une politique très volontariste sur le sujet :

- Généralisation de la signalétique de repérage de l'amiante sur l'ensemble des sites du département.
- Mise à jour du DTA et prélèvement avant tous travaux.
- Mise à jour régulière des DTA sur les autres sites.
- Demande appuyée des DTA aux propriétaires pour les locaux non domaniaux et en l'absence de réponse, financement par le CHSCT.

Nous prenons acte des travaux de désamiantage du site de Verneuil-sur-Avre et de la généralisation de la signalétique amiante sur l'ensemble des services.

Sur le DTA du site de Louviers, il nous semble important de demander un nouvel avis et donc, de procéder à un nouveau repérage via une autre entreprise sur le sujet.

Rappelons ici que les recommandations du guide amiante demandent le retrait de tout matériau de type B dégradé. Parallèlement à ces mesures, des études doivent être menées afin de voir quels travaux peuvent être envisagés à court, moyen et long terme pour réduire et faire disparaître tous les risques liés à l'amiante. Il est dommage que le PAP n'ait pas repris les recommandations du GT sur le sujet, à savoir la mise en place d'un plan pluriannuel. Dans un cadre plus général, il conviendra de se reporter au guide de prévention du risque amiante émis par le Secrétariat Général qui doit rester le document de référence pour la problématique amiante.

### **Risque biologique et risque liés au manque d'hygiène des lieux de travail**

Deux sujets principaux ressortent du PAP :

- Manque de VMC dans les locaux d'hygiène
- Ménage non fait régulièrement

Rappelons que le Code du travail impose certaines règles à l'employeur :

- Article R 4228-13 sur le nettoyage et la désinfection quotidienne des cabinets d'aisances.
- Articles R4228-12 et R 4228-13 sur l'aération des locaux.

Le CHSCT est conscient de la difficulté d'un nettoyage quotidien notamment pour les postes les plus petits et isolés. Nous prenons acte de l'engagement de la direction sur un passage plus fréquent du personnel de ménage et sur la fourniture de protection pour les toilettes.

Ceci va clairement dans le bon sens et suit les recommandations faites par le CHSCT l'an passé.

Nous demandons que l'ensemble des VMC soient périodiquement révisés et que l'ensemble des acteurs en charge de la prévention s'assure de leurs bons fonctionnements.

Pour les locaux recevant du public en nombre, il est impératif qu'un nettoyage quotidien du mobilier et de la banque d'accueil soit fait.

### **Risque d'incendie :**

L'installation de détecteur de fumée, même s'il ne revêt pas un aspect obligatoire est une bonne chose dans le cadre d'un travail de prévention. Toutefois, leurs présences ne dispensent pas d'un travail de sensibilisation afin d'éviter le stockage de matériaux ou de produits inflammables surtout dans des endroits isolés ou peu fréquentés.

Sur le risque incendie, il nous semble bon de rappeler ici, le caractère obligatoire des exercices d'évacuation. Ainsi, les dispositions du Code du travail (Art R 4227-37 à R4227-40) rappellent notamment la nécessité d'exercices tous les 6 mois. De même, nous insistons particulièrement sur la présence des consignes de sécurité incendie (R4227-38) et sur le dégagement des issues de secours.

### **Risque lié au travail sur écran**

Pour la prévention de la fatigue visuelle, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'affichage à l'écran et l'implantation des postes.

Pour la prévention des TMS, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, la conception et le choix des dispositifs d'entrée (clavier, souris, boule roulante...), en tenant compte des caractéristiques physiques du salarié. Le choix du matériel (fauteuil, table, souris, clavier, porte-copie, repose-pieds) est aussi déterminant.

Travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. Si cela s'avère impossible, il est alors impératif de respecter un régime de pauses qui doit être fonction de l'intensité du travail.

### **En pratique**

**Aménager une pause d'au moins 5 min toutes les heures si la tâche est intensive ou bien d'un quart d'heure toutes les 2 heures si la tâche l'est moins.** Il faut être mobile pendant les pauses.

La direction pourra se reporter à l'avis détaillé émis l'année dernière sur le sujet.

## **Risques d'agression des agents**

Sur ce sujet, le CHSCT prend acte des avancées et des engagements de la direction. Les fiches de signalements sont bien appréhendées par l'ensemble des agents, et la direction fait preuve sur le sujet d'une bonne réactivité et d'un bon suivi. Nous souhaitons que ce travail et cet investissement se poursuivent. La généralisation des alarmes de box va également dans le bon sens. Par contre, nous déplorons la non-généralisation du transport de fonds pour l'ensemble du département même si, là également, des progrès indéniables ont été faits. Il serait bon toutefois que les recommandations du GT sur le sujet soient suivies et qu'une généralisation puisse avoir lieu à court ou moyen terme.

## **Les risques psychosociaux - exigence du travail – quantité du travail – pression temporelle :**

Les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP, beaucoup moins dans le PAP. Sur ce sujet toujours sensible, nous allons reprendre pour partie les commentaires de l'année passée. Certes, dans le contexte actuel, les solutions à apporter aux RPS sont complexes et difficiles à mettre en œuvre. Néanmoins, nous déplorons le manque d'ambition du PAP sur le sujet.

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, rémunération;
- de **la gestion à plus court terme des ressources humaines** : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Le dernier bilan social de la DGFIP fait état d'un ressenti inquiétant des agents sur l'évolution et sur le climat social de la DGFIP. Il est clair qu'un arrêt dans les réformes et dans les suppressions d'emplois doit être fait afin d'assimiler les changements qui ont eu lieu ces dernières années.

Il faut donc éviter de multiplier inutilement les évolutions et réfléchir aux modes d'organisations qui « favorisent » la santé au travail plutôt que ceux qui sont à risque. De plus, ces changements peuvent générer un écart entre d'une part, ceux qui les décident et les pilotent, et ceux qui les subissent. Il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse.

Des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels peuvent se montrer contre-productifs et source d'angoisse ou d'inquiétude pour des agents déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, notamment en termes de charge et de ressenti dans le travail.

### **Conclusion :**

Le CHSCT reconnaît, cette année encore, des avancées certaines et de nombreuses décisions qui vont dans le bon sens et que nous saluons, notamment en matière d'hygiène et de sécurité . Toutefois nous ne pouvons que déplorer le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS, même si le CHSCT reconnaît une réelle difficulté à les résoudre et à les solutionner.

*Rappelons 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. »*