

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 23 avril 2018

Avis sur le Programme Annuel de Prévention 2018 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.

En 2018, le référentiel ministériel a été allégé ainsi il comprend désormais 12 grandes familles de risques au lieu de 11 et 58 situations d'exposition contre 139 auparavant.

Cette année une nouvelle méthodologie est mise en place pour la collecte des risques dans le but principal d'axer le recensement des risques sur le métier exercé par l'agent et ses conditions de travail réel.

Cette approche devrait permettre une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre de les analyser et de déterminer les actions les plus adaptées à mettre en œuvre dans le PAP.

Ainsi les risques bâtimentaires ne sont pas collectés par les responsables de service et sont inscrits au registre SST. Seuls les problèmes non traités seront référencés dans le DUERP et déclinés dans le PAP.

Dans le PAP apparaît depuis l'année dernière le coût des actions de prévention 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 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.

Ce projet de PAP comprend ainsi **58** lignes sur **573** lignes du DUERP, soit 10,12 %.

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.

Notons cette année la présence d'un risque classé en A. Les cotations en B sont au nombre de 5 et concernent principalement des risques liés à l'activité physique et à l'utilisation de véhicule. Nous nous étonnons par contre de la baisse significative du nombre de lignes RPS dans le PAP (5) par rapport à l'année dernière. Les RPS ne représentent plus que 8,6 % du PAP alors qu'ils représentaient 40,5 % du DUERP. Sur ce sujet, le CHSCT s'interroge sur la logique et la pertinence de reprendre dans le PAP des lignes cotés en risque C et non celle cotés en B.

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. Cette demande avait déjà été portée par le PAP 2017. Des études ergonomiques permettront de régler certains problèmes de posture en préconisant des travaux adéquats ou en changeant de mobilier.

Risques liés à l'amiante et aux produits chimiques :

Le CHSCT déplore que ces risques n'aient pas du tout été repris dans le PAP. En effet, si la Direction s'est emparée du sujet depuis quelques années, il convient de continuer d'avoir une politique très volontariste en la matière.

- 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.
- Autant que possible désamiantage des bâtiments amiantés.

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 regrettable que le PAP n'ait rien repris en la matière et que la Direction n'est pas mis en place comme suggéré en GT l'année dernière un plan pluriannuel de retrait. 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 d'hygiène et vétusté des sanitaires
- Ménage non fait régulièrement dans des locaux.

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 4228-11 sur l'aération des locaux.
- Article R4228-10 sur le nombre de sanitaires par rapport au nombre d'agents sur site.

Le CHSCT prend acte de la proposition de rénover les sanitaires sur le site des Andelys, ceci va clairement dans le bon sens.

Nous rappelons que l'ensemble des sanitaires doit faire l'objet ensuite d'un nettoyage et d'un entretien quotidiens.

Nous rappelons que conformément à la réglementation les bâtiments doivent être équipés de deux sanitaires pour 20 femmes et de 1 toilette et un urinoir pour 20 hommes.

Nous prenons acte de l'étude qui sera conduite sur Politzer, il conviendra également de veiller à une bonne ventilation avec des VMC au débit d'air suffisant conformément à l'article R4212-6 du code du travail.

Le CHSCT déplore que les 2 risques Côtés C dans le DUERP n'aient pas été repris sachant qu'ils apparaissent l'année dernière et n'ont pas été résolus. Il s'agit de l'hygiène des locaux et banques d'accueil.

Le CHSCT renouvelle sa proposition à savoir, 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.

Enfin, la proposition de la Direction visant à mettre en place une prestation de nettoyage particulière pour les locaux moins utilisés situés en sous-sol va dans le bon sens, aujourd'hui ces locaux ne sont pas nettoyés.

Risque d'incendie :

Le seul risque classé A est un risque lié à l'évacuation des personnels handicapés dans les locaux de la trésorerie municipale. L'équipement proposé pour permettre l'évacuation semble une bonne option.

Le risque côté B concerne également l'évacuation des personnels à mobilité réduite à la trésorerie de Gaillon, la mesure proposée semble adéquate, mais il faudra être vigilant sur sa réalisation puisqu'elle sera demandée au propriétaire des locaux. Si un refus était prononcé la Direction devrait donc s'y substituer.

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

Le CHSCT renouvelle les remarques faites l'année dernière.

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.

La mise en place de SVI répond en partie à ce risque notamment pour les agents chargés de l'accueil et du standard.

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 en 2016 sur le sujet.

Risques d'agression des agents

Sur ce sujet, les mesures proposées par la Direction sont axées sur la formation des agents et la mise en place de bouton d'alerte. La généralisation des alarmes de box avait été actée l'an passé il conviendrait de remettre cette mesure dans le PAP 2018 .

Pour les personnels amenés à se déplacer chez les usagers un brassard afin de se faire connaître est un début de réponse le déplacement en binôme est effectivement plus sûr, la direction doit donc veiller à ce que cela soit rendu possible compte tenu de la répartition et de l'organisation du travail.

Par contre le PAP ne reprend pas les éléments du DUERP concernant les transports de fonds, nous déplorons la non-généralisation du transport de fonds pour l'ensemble du département. Il serait bon toutefois que les recommandations faites l'année dernière sur le sujet soient suivies et qu'une généralisation puisse avoir lieu à court ou moyen terme.

Enfin, des études ergonomiques pourraient être menées sur les accueils qui posent problème en termes de séparation entre les agents et les usagers afin d'empêcher toute agression physique. La Direction pourrait ensuite améliorer la disposition de ces lieux d'accueil.

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. Les RPS ne représentent plus que 8,6 % du PAP alors qu'ils représentaient 40,5 % du DUERP.

Comme nous l'avons énoncé en introduction, nous nous étonnons que les risques côtés B en matière de RPS ne soient pas repris dans le PAP. Sur ce sujet toujours sensible, nous allons reprendre la plupart des 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 coté peu volontariste qui ressort 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.

Saisir l'antenne immobilière dans les cas de problèmes liés à l'environnement de travail est une proposition qui pourrait en effet permettre de trouver des solutions. Le CHSCT en prend acte.

Risques liés à l'utilisation de véhicules :

Pour prévenir ce risque des formations seront dispensées aux personnels les plus mobiles comme cela était déjà le cas. Il est également préconisé de rationaliser les déplacements. Pour le CHSCT cela constitue un début de réponse, il conviendrait également de s'assurer du bon entretien des véhicules de services et de les équiper en fonction des intempéries (pneus spéciaux etc).

Concernant le CFP des Andelys, ce risque apparaît depuis plusieurs années sur le PAP, cette situation est donc à traiter rapidement. Un signal de sortie des véhicules est un élément de réponse qui semble tout de même insuffisant. Il serait peut-être opportun d'envisager de travaux sur le mur d'enceinte afin de donner de la visibilité aux agents qui quittent le parking.

Comme nous l'avions dénoncé à l'époque, du fait de la fermeture des centres de consultations médicaux, les agents sont amenés à faire plus de trajet pour se rendre auprès du médecin de prévention. La mesure proposée par la Direction semble aller dans le bon sens à savoir remettre un point de consultation à Louviers. Nous espérons que cette demande pourra être portée de manière efficace et déterminée auprès du secrétariat générale. Cela pourrait être également étendu aux sites les plus importants et les plus éloignés.

Enfin, concernant les trésoreries, les BP devaient déjà être supprimées afin d'éviter aux agents les déplacements à la Poste. Cette mesure va dans le bon sens et devrait être généralisée.

Les glissades et chutes :

Le PAP contient 11 lignes sur ce risque soit près de 20 % de l'ensemble du document.

Le CHSCT prend acte des propositions de rénovations des parkings trop accidentés ou endommagés cela va évidemment dans le bon sens.

Pour les espaces extérieurs un nettoyage haute pression chaque année pourrait permettre de supprimer les mousses glissantes en période de pluie.

La mise en place de goulottes concernant les câbles au sol est une première piste mais dans la mesure du possible il convient d'envisager partout « l'enfouissement » des dit câbles.

Il conviendrait de manière générale d'éviter la pause de sol différents dans un même espace et d'éviter un maximum la pause de barre de seuil ou de goulottes.

Conclusion :

Le CHSCT reconnaît, cette année encore, des avancées, et des décisions qui vont dans le bon sens, 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.

Enfin, il est plus que regrettable que le PAP ne traite pas du tout de la problématique amiante alors qu'il s'agit toujours d'une grande orientation ministérielle et nous réitérons notre demande d'un plan pluriannuel de désamiantage des bâtiments domaniaux du département.

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. »