



Séance plénière du CHSCT 67 du 5/6/18

Le Programme Annuel de PREVENTION

La DRFIP67 a soumis son Programme annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail. Contrairement aux autres syndicats qui y étaient favorables, Solidaires a émis un avis réservé. Nous vous livrons ici l'explication de notre position sur ce point.

Nous avons, tout d'abord, salué le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail, dans la tâche de confectionner le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et le PAP.

Nous avons ensuite encouragé la Direction, à poursuivre son action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité, par le biais des actions de formation, sensibilisation et d'informations.

Si la charge de travail qui découle de la rédaction du DUERP est conséquente, il est néanmoins 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 favoriser une analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne.

Nous avons regretté que le PAP ne fasse pas apparaître des moyens de prévention chiffrés ainsi que le service en charge du dossier. La loi prévoit en effet que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations et actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il doit préciser, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Nous avons ensuite relevé quelques risques en particulier.

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

Il ressort régulièrement le sujet principal du ménage insatisfaisant. Depuis le 1^{er} mai, ONET est le nouveau prestataire mais ce dernier a diminué les heures de ménage alors qu'elles étaient déjà insuffisantes.

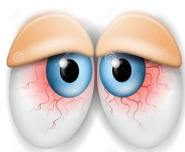
Rappelons que le Code du travail impose certaines règles à l'employeur :

- article R 4228-13 sur le nettoyage et la désinfection quotidienne des cabinets d'aisance
- articles R 4228-12 et 13 sur l'aération des locaux



Risque lié au travail sur écran :

Pour la prévention des TMS et de la fatigue visuelle, il convient d'agir notamment sur l'aménagement des postes, l'affichage à l'écran, la conception et le choix des dispositifs d'entrée (clavier, souris, ...) en tenant compte des caractéristiques physiques de l'agent. Le choix du matériel est aussi déterminant (fauteuil table, porte-copie, repose-pieds, ...).



Mais au-delà de ce constat de base, nous avons mis l'accent sur la prévention par des mesures organisationnelles. Travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. Il est donc impératif d'instituer un régime de pauses qui doit être en fonction de l'intensité du travail.

Il faut (s')autoriser une pause d'au moins 5mn toutes les heures si la tâche est intensive ou bien un quart d'heure toutes les deux heures si la tâche l'est moins. De plus, il faut être mobile pendant les pauses.

Risque d'agression des agents :

Sur ce sujet, nous avons pris acte des avancées et des engagements de la Direction. Les fiches de signalement sont bien appréhendées sur l'ensemble des agents. La Direction fait preuve d'une bonne réactivité et d'un bon suivi. Nous souhaitons que ce travail et cet investissement se poursuivent.

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. 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** : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.



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'une pause « qualité » doit être faite dans les réformes et dans les suppressions d'emplois 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 d'autre part 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'anxiété 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.



En conclusion, nous avons salué des avancées certaines et de nombreuses 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.

Vos représentants Solidaires au CHSCT Bas Rhin que vous pouvez contacter par téléphone ou mail :

Antoine Didierlaurent SIP Schiltigheim
Corinne Chippaux SIPSIE Erstein,

Candice Vinckel, SIE Schiltigheim,
Denis Kern BDV Strasbourg

Sylvie Sao, SIE Sélestat
Lucas Burr des Douanes