

Avis sur le bilan SST et le Programme annuel de Prévention 2022 de la DIRCOFI CENTRE EST

Le directeur de la DIRCOFI CENTRE EST soumet, ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) 2022 à l'avis du Comté Hygiène Sécurité et des Conditions de travail du RHONE.

La mise à jour du DUERP implique nécessairement la consultation des personnels. Cette démarche, même si elle nécessite une importante charge de travail doit être réalisée. Le recueil des risques doit avoir lieu dans chaque service et tous les agents doivent être associés à la démarche, comme le prévoit le législateur : « La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. » (CF. circulaire 6 DRT du 18 avril 2002 paragraphe 3.2 b)

En l'absence d'une description de la situation d'exposition au risque suffisamment explicite, il n'est pas possible d'en faire une analyse pertinente. En conséquence, l'employeur, avec l'Assistant de Prévention, ne peuvent pas définir les mesures de prévention les plus adaptées à mettre en place. De même, une plus grande clarté et lisibilité dans la restitution des situations de risque au CHSCT lui permet d'exercer sa mission d'évaluation des mesures de prévention qui en découleront de manière plus efficiente.

Les représentants des personnels au CHSCT du Rhône réaffirment ainsi qu'il est nécessaire de recueillir annuellement l'expression de l'ensemble des agents, plutôt que de procéder, une année sur deux, à une simple mise à jour des situations d'expositions et des risques.

De plus, les représentants des personnels s'associent aux recommandations du dossier de campagne 2018/2019 sur la communication (point 2,2). Les agents doivent être associés à l'intégralité de la démarche. L'analyse des risques ne peut pas débuter sans qu'il soit effectué une évaluation préalable des mesures de prévention du DUERP précédent.

En conséquence, les représentants des personnels demandent à la direction de mettre en place une restitution par service sur les mesures de prévention, déjà mises en place, ou qui auraient dû être mises en place. Pour des raisons pratiques et fonctionnelles, cette restitution pourrait se faire au début de la réunion sur le recueil des risques sous forme de commentaires dans la case des mesures de prévention actuelles. La démarche globale n'en serait pas alourdie, au bénéfice d'une implication plus large des agents susceptible de favoriser une plus grande adhésion sur la durée. Cette méthode permettrait ainsi aux Assistants de Prévention de mieux appréhender si une mesure de prévention est satisfaisante, insuffisante, inefficace, inadaptée, ce constat permettant à son tour de reconduire, compléter ou changer les mesures de prévention actuelles.

La direction, pour sa campagne DUERP-PAP 2021/2022 continue de s'appuyer sur le dossier de campagne ministérielle DUERP-PAP 2017/2018 qui encadre de manière beaucoup trop limitative l'expression des agents pourtant essentielle à sa finalité :

- Le recentrage sur les situations d'expositions « avérées » est totalement contraire à la démarche de prévention. C'est une forme de censure de l'expression des agents qui sont les seuls à pouvoir s'exprimer sur le travail réel, et donc sur les situations d'expositions aux risques professionnels.
- « Les désordres matériels constatés quotidiennement (chauffage défaillant, dalles de sol décollées, dysfonctionnement des ascenseurs, des volets, câbles au sol, problème ponctuel d'hygiène des locaux...) doivent être inscrits, par les agents, sur le registre santé, sécurité au travail (RSST). Ils sont ainsi pris en charge et traités, dans les meilleurs délais, par l'AP. Aucun de ces risques ne sera donc collecté, par le cadre de proximité, dans le recueil des risques 2017/2018 ».

L'expression des agents est ainsi une nouvelle fois censurée puisque l'inscription du risque au DUERP ne leur appartient plus.

Pire encore dans l'annexe 7 du dossier de campagne DUERP-PAP 2017/2018, toujours en vigueur, il est indiqué : « Sur la cotation des risques pas de surcotation des critères relatifs à la fréquence et la gravité pour éviter une description déformée et inexploitable de la réalité (ex. la station assise prolongée, le travail continu sur écran, le mobilier inadapté, les tâches répétitives peuvent être inconfortables mais ne présentent pas un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents) ».

Par cette formulation, l'administration ignore sciemment les résultats des observations du corps médical, des études scientifiques et des statistiques officielles. Pour reprendre les exemples concernant les TMS, l'INRS indique qu'elles sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes avec des lésions pouvant devenir irréversibles. Il convient donc de ne pas en sous-estimer la gravité ou la probabilité.

Face à ces choix, les représentants des personnels au CHSCT69 rappellent qu'une démarche de prévention se doit impérativement de combattre le déni sur l'évaluation des risques, et non l'encourager.

Ce déni est particulièrement prégnant sur la prise en compte des RPS. En effet, les critères concernant les effectifs, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière ne sont pas pris en compte. Ainsi l'analyse et la prévention des RPS est biaisée dès la base de la réflexion, comme sur l'adéquation des moyens aux objectifs relativement à la charge de travail et la pression temporelle, comme sur la reconnaissance du travail, comme sur la reconnaissance des acquis, comme sur l'insécurité de l'emploi, etc ...

La note d'orientation 2022 du Secrétariat Général rappelle que la prévention des risques professionnels, en particulier des RPS, doit être au cœur de chaque projet. Cela implique la prise en compte des conditions de travail des agents le plus en amont possible des projets. Le SG cite en exemple le transfert des missions fiscales de la DGDDI et le NRP de la DGFiP.

Les représentants des personnels au CHSCT69 dénoncent que la conduite de ces réorganisations soit menée sans associer le CHSCT. Il y a une contradiction entre les prérogatives et les compétences de notre instance dédiée à la santé et à la sécurité des personnels, et des consignes administratives qui tendent à écarter notre instance de ces enjeux majeurs en termes de santé et de sécurité pour l'ensemble des agents que nous représentons.

Bilan SST

Le CHSCT doit se prononcer sur le bilan SST 2018 de la DIRCOFI.

L'objectif est de présenter le bilan de la situation générale de la santé et des conditions de travail ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée dans tous les domaines qui intéressent le CHSCT. Pour rappel, les informations à donner sont établies par l'arrêté du 12 décembre 1985, elles sont reprises dans l'annexe 14 de la circulaire FP :

- les effectifs H/F et en fonction des âges et des catégories, le nombre d'embauches et de départ dans l'année, ...
- les principaux indicateurs : nombre total d'accidents de service, accidents de trajets, leur taux de fréquence, leur gravité, ...
- les faits survenus au cours de l'année écoulée et qui sont significatifs pour engager des actions prioritaires : engagements de l'employeur suite aux accidents graves, les situations de DGI (danger grave et imminent), les observations du médecin du travail, les modifications intervenues dans les conditions de travail (nouveaux horaires, nouveaux outils de travail, création/restructurations de service, ...)
- les moyens et les actions : nombre de réunions du CHSCT, nombre de consultations avant aménagement important, d'expertises, de procédure de DGI, ...

□ les actions du programme de l'année passée, les formations dispensées aux personnels, les motifs de la non application de mesures prévues dans le programme précédent

Le bilan doit traiter spécifiquement les questions du travail de nuit et de la prévention de la pénibilité.

Le bilan SST de la DIRCOFI CENTRE EST appelle les observations suivantes :

* Dans le cadre de la crise du COVID, la DIRCOFI CE a participé aux traitements des fonds de solidarité, or rien n'apparaît sur les formations et la conciliation de ces travaux qui sont normalement hors champ de l'activité de la DIRCOFI et le reste de l'activité de vérification et du contentieux fiscal.

* Il est noté que les effectifs sont en diminution entre 2021 (418 emplois implantés – 382,90 effectif réel) et 2020 (424 emplois implantés – 392,71 effectif réel). Ces données sont fournies de manière brute mais l'impact de la baisse des effectifs sur les organisations n'est pas documenté.

* La DIRCOFI CENTRE EST est l'une des rares directions qui compte une quasi égalité entre la répartition entre les femmes et les hommes.

* Plus de 9 % des agents affectés à la DIRCOFI CE en 2021 viennent d'une autre direction. Compte tenu de la technicité de la DIRCOFI CENTRE EST, il aurait été utile de documenter les besoins en formation et la satisfaction de ces besoins pour apprécier l'effort d'intégration de ces personnels.

* Concernant les écrêtements, les services de directions sont les plus impactés en raison de pic d'activité ou de manque de personnel. Les écrêtements ont un impact sur la vie sociale des agents. Il n'est pas indiqué les mesures de correction sur l'organisation du travail des services impactés qui éviteraient, à l'avenir, ces dérives de dépassement d'horaires.

* L'alimentation des CET reste toujours importante et notamment pour 4 services. Les raisons de la génération de l'absence de la consommation des congés et l'alimentation dans les CET ne sont pas analysées.

On aboutit à un total de 10.372 jours en CET, soit une moyenne de près de 27 jours en CET par agent, ce qui représente un nombre important de congés reportés et donc autant de jours de travail supplémentaires. La question de la charge de travail devrait être une préoccupation de la DIRCOFI CENTRE EST.

* Concernant le télétravail, il aurait été utile de faire la distinction entre le nombre de jours de télétravail dans le cadre des conventions et le nombre de jours de télétravail qui a été indiqué par l'ensemble du personnel (conventionnés et non conventionnés) dans le cadre de la gestion de la crise COVID.

Aucun élément n'apparaît sur l'accompagnement en matériel et en formation pour les agents qui ont été mis en télétravail dans le cadre de la gestion de la crise COVID.

* Les éléments du RETEX suite à la gestion de la crise du COVID ne figurent pas.

* Concernant la médecine du travail et le réseau des ISST, seul les acteurs de prévention du Rhône ont été présents lors des réunions plénières en 2021. Or, compte tenu du périmètre d'implantation de la DIRCOFI CENTRE EST sur 18 départements, il aurait été utile d'intégrer au bilan, l'ensemble de l'activité de la médecine de prévention et des ISST dont dépend la DIRCOFI Centre Est.

* L'activité de l'assistant de prévention (AP) est, comme chaque année, dense. De plus, le périmètre étendu avec des distances importantes entre les différents sites mériteraient un renforcement des moyens dédiés à la prévention et au règlement des situations d'exposition des agents. En conséquence, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent que l'AP puisse exercer sa mission de prévention à 100%.

* Les fiches de signalement et l'alimentation du registre RSST sont peu utilisées. Une action sur la mise à

disposition de ces outils et leur accessibilité devrait pourvoir faire l'objet d'une campagne d'information.

* Les actions menées dans le cadre du PAP 2020-2021 ne sont pas suffisamment documentées.

DUERP/PAP

Faire un bilan du PAP précédent est une étape nécessaire avant d'entreprendre une nouvelle démarche de recensement des risques.

Cette année la DIRCOFI CENTRE EST a réalisé un questionnaire sur le bilan des actions du PAP de l'année précédente où il était demandé aux agents de donner une note de satisfaction concernant les actions inscrites au PAP de l'année précédente.

Toutefois, la seule cotation sur un niveau de satisfaction n'est pas pertinente pour juger de l'efficacité des mesures de prévention.

Les représentants des personnels au CHSCT 69 préconisent de permettre aux agents de s'exprimer sur les actions qu'ils envisageraient plus efficaces.

Dans la note de campagne de la DIRCOFI CE, il est prévu d'associer les cadres dans une réunion dédiée.

Les représentants des personnels au CHSCT 69 rappellent l'importance de l'expression de l'ensemble des agents mais aussi la garantie de confidentialité des expressions. Le recueil de l'expression des cadres sur leurs risques doit être organisé pour garantir l'expression libre. Le recours à l'ISST ou un intervenant extérieur pourrait permettre de répondre à ces exigences.

Dans le DUERP, il est constaté que 93 lignes ne comportent aucune mention sur les mesures de prévention actuelles avec un niveau de maîtrise des risques majoritairement en M1. Or, il est difficile de concevoir que la maîtrise des risques soit des risques globalement maîtrisés de l'ordre des mesures organisationnelles ou de protection collective alors que les mesures de prévention actuelles ne sont pas connues des services.

Concernant le PAP, il convient de remarquer que cette année encore la DIRCOFI CENTRE EST a fait le choix de présenter 6 fiches thématiques sur les RPS, l'hygiène, l'utilisation des véhicules, les risques d'agression, le risque COVID et la prévention des violences sexuelles et sexistes.

Si la présentation exclusive sous forme de fiches d'actions sur les risques que la DIRCOFI CE a choisit de présenter dans son PAP est novatrice et a l'avantage d'englober l'ensemble des agents dans des thématiques communes. Toutefois, cette présentation n'exempte pas la direction de chiffrer les actions ou de déterminer un calendrier de mise en œuvre.

RPS :

La fiche RPS reprend plusieurs actions à conduire sur la mise en place d'un point semestriel CVT direction – services, l'amélioration de l'accompagnement des vérificateurs, la formation professionnelle et le télétravail.

Ces items étaient déjà globalement présents lors de la précédente campagne.

Les mesures, proposées dans la fiche, sont essentiellement de l'ordre du métier mais aucune mesure de prévention ne vise l'organisation du travail, or le cadencement, la charge de travail, les exigences de qualité de rendu des travaux, les rapports avec les contribuables et leurs conseils, la qualité de relation avec les supérieurs hiérarchiques, la qualité du service rendu avec la mise en place de la garantie fiscale... sont des éléments qui pèsent sur l'intensité, le temps de travail, la souffrance au travail, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les conflits de valeur qui peuvent engendrer des RPS.

La diffusion de notes techniques ou la mise en place de plan de formation ne peuvent suffire. Il est important de s'assurer que les notes soient bien comprises et bien assimilées et que les formations soient de préférence en présentiel afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un moyen de diffuser de l'information mais qu'il s'agit effectivement d'un processus d'apprentissage dans une relation interactive.

Le télétravail nécessite, comme le prévoit les mesures à mettre en œuvre dans la fiche de la DIRCOFI, un accompagnement fonctionnel et matériel, mais il faut envisager les conséquences sur l'organisation du service impacté par la mise en place du télétravail et son impact sur les autres services avec lesquels il est en lien. Il s'agit aussi d'un enjeu en matière de transmission du savoir dans les services où le télétravail est développé et qui accueillent de jeunes agents en besoin de formation et de tutorat.

Il convient de rappeler qu'un bilan annuel sur le télétravail aurait dû être exposé au CHSCT. Aucun bilan n'a été présenté au titre de l'année précédente.

*** Concernant le risque COVID :**

La fiche d'action reprend un détail de mesures sur la communication, le respect des gestes barrières et la fourniture des produits sanitaires.

L'animation du réseau des référents COVID n'est pas suffisamment explicite.

Concernant les risques sur l'hygiène :

Il est envisagé de faire un bilan de la situation au travers d'un questionnaire à soumettre aux agents et de faire un nettoyage complémentaire.

Or, sans préjuger des mesures envisagées, la réalisation de mesures correctives risque de se confronter aux contraintes de l'exécution des marchés de nettoyage et à la multiplicité des contacts à mettre en œuvre pour une réalisation effective dans les locaux des 20 implantations au sein des DDFiP et DRFiP locales.

Concernant les risques liés à l'utilisation des véhicules :

Les mesures envisagées sont de l'ordre de la formation mais il conviendrait de mener une réflexion sur deux axes :

- l'organisation des déplacements, leur fréquence, les distances parcourues, les heures de déplacement, les contraintes de circulation, ...
- les conditions de déplacements avec notamment la mise en œuvre de la loi Montagne.

Il convient de rappeler l'importance de l'entretien du véhicule (ceinture de sécurité, airbags, freins, ...). La direction doit s'en assurer, ainsi que de la disponibilité des équipements de sécurité (gilet, trousse de secours, triangle de signalisation, équipements prévus dans le cadre de la loi montagne, ...).

Une nouvelle fois, les représentants des personnels au CHSCT69 demandent que les véhicules utilisés à des fins professionnelles fassent l'objet d'un contrôle technique annuel et que celui-ci soit pris en charge par l'employeur les années où il n'est pas obligatoire.

De plus, une partie des agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour remplir leur mission ne dispose pas d'un véhicule répondant aux critères de la ZFE dont les exigences vont restreindre d'année en année les véhicules autorisés à circuler. Les représentants des personnels demandent à la DIRCOFI de prévoir la mise à disposition d'un véhicule adapté, soit par location soit par l'achat de véhicules de service.

Concernant les risques d'agression :

Des mesures à mettre en œuvre sont envisagées sur des actions de prévention et d'organisation.

Dans ces mesures, sont visées à la fois la gestion des situations conflictuelles et les interventions en binôme.

Sur la gestion des conflits, la seule mesure effective est la formation obligatoire des nouveaux agents. Cependant le contenu de cette formation n'est pas détaillé.

Les autres items relèvent plus de la réflexion préalable à l'élaboration de mesures de prévention que de mesures de prévention effective.

La formation sur le risque canin reste peu suivie et ne remplit pas le nombre de places disponibles. Cette formation devrait faire l'objet d'une plus grande publicité et d'un déploiement plus large.

Concernant les formations, Il convient de s'assurer qu'elles soient assimilées et comprises par les agents formés.

Concernant la prévention des violences sexuelles et sexistes :

Plusieurs mesures sont envisagées et notamment en lien avec les travaux du CHSCT.

La formation est une étape indispensable dans un domaine où les éléments peuvent être sujet à interprétation ou subjectivité. Il est nécessaire que ces formations soient réalisées en présentiel, avec l'animation d'un intervenant extérieur afin de permettre de favoriser les échanges.

Les actions de prévention ne doivent pas se limiter à des protocoles d'alerte.

Nous vous rappelons qu'en vertu de l'article 77 de décret du 28 mai 1982 modifié, « le président du CHSCT 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 ».