

**DIRECTION RÉGIONALE DES FINANCES PUBLIQUES
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ET DU DÉPARTEMENT DU RHÔNE**



Année 2024

JUILLET 2025

Le rapport annuel permet de dresser le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à la DRFiP 69.

Il présente les différentes données administratives de la DRFiP 69, les principaux indicateurs, ainsi que les actions menées.

Il est constitué des données recueillies auprès des différents acteurs de prévention.

L'année 2024, a été marqué par :

- la réintégration des services dans les locaux du CFiP de Bron après 1 an de travaux rendus nécessaires par l'incendie survenu en mars 2023 ;
- l'installation entre avril et septembre 2024, des services dans les nouveaux locaux de la NCAE (ce qui a représenté le déménagement de plus de 600 personnes issues de 4 sites différents) ;
- la réorganisation de la sphère du contrôle fiscal.

Au 31 décembre 2024, la DRFiP comptait 2 006 agents (1 214 femmes et 792 hommes).

TABLE DES MATIÈRES

1- Les données générales

- 1-1 : indicateurs
- 1-2 : effectifs
- 1-3 : indicateurs TBVS
- 1-4 : travail de nuit
- 1-5 : pénibilité

2- Les accidents et maladies professionnelles (2024)

- 2.1 : accidents de travail, de mission et de trajet, définitions
- 2.2 : évolution du taux d'accident
- 2.3 : répartition des accidents selon leur nature
- 2.4 : accidents par causes
- 2.5 : gravité des accidents
- 2.6 : accidents analysés par sexe
- 2-7 : récapitulatif des accidents

3- La Formation Spécialisée

- 3-1 : réforme des instances de dialogue social
- 3-2 : fonctionnement de la Formation Spécialisée
- 3-3 : actions financées par la Formation Spécialisée
- 3-4 : actions de formation financées par la Formation Spécialisée

4- Les autres acteurs de prévention

- 4-1 : médecine de prévention
- 4-2 : inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST)
- 4-3 : la cellule prévention de la DRFiP 69
- 4-4 : division des ressources humaines et la correspondante sociale

5- Les fiches de signalement

6- Suivi du registre santé et sécurité au travail

7- Programme annuel de prévention 2024-2025

- 7-1 : rappel des faits marquants concernant la campagne DUERP 2024
- 7-2 : synthèse du recensement des risques (DUERP)
- 7-3 : répartition des risques
- 7-4 : présentation du Programme Annuel de Prévention 2024-2025
- 7-5 : état d'avancement du Programme Annuel de Prévention
- 7-6 : quelques autres mesures de prévention ou d'amélioration des CVT

1- Les données générales au 31/12/2024

1-1 : indicateurs

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de signalements d'un danger grave ou imminent	0	1 ¹ ↗	0 ↘	0 →	0 →	1 ² ↗
Nombre d'agents exposés à des produits chimiques (CMR ou non)	5	6 ↗	6 →	6 →	6 →	6 →
Nombre d'agents effectuant un travail de nuit (au sens de la réglementation)	4	4 →	4 →	4 →	4 →	4 →
Nombre d'agents travaillant dans des conditions répondant aux critères de pénibilité (froid, chaleur, bruit, vibration, tâches répétitives)	0	0 →	0 →	0 →	0 →	0 →
Nombre d'agents travaillant en équipe tournante	0	0 →	0 →	0 →	0 →	0 →
Nombre d'agents exerçant des tâches répétitives (travail à la chaîne)	0	0 →	0 →	0 →	0 →	0 →
Nombre d'agents en télétravail ³	99	900 ↗	1 283 ↗	1 626 ↗		
Taux de télétravailleurs			59,01 % ↗	76,72 % ↗	70,46 % ↘	73,11 % ↗
Nombre d'accidents de travail	38	35 ↘	28 ↘	32 ↗	30 ↘	34 ↗
Nombre de maladies professionnelles	0	0 →	0 →	0 →	0 →	0 →
Avis du CHS-CT/FS sur le PAP	réservé	sans objet	réservé	réservé	réservé	réservé
Nombre de recours à des expertises agréées/certifiées	0	0 →	0 →	0 →	0 ⁴ →	1 ⁵ ↗
Nombre de délégations d'enquête	0	0 →	0 →	0 →	0 →	0 →
Nombre de jours de formation	10 060	3 795 ↘	6 602 ↗	8 985 ↗	8 083 ↘	7 494 ↘
Pourcentage des agents ayant pris part à au moins une formation au cours de l'année	87,34 %	56,14 % ↘	70,12 % ↗	90 % ↗	86,41 % ↘	73 % ↘

1 16/03/2020 : « absence de mesure sanitaire de prévention sur le lieu de travail » dans un contexte d'épidémie

2 09/02/2024 : remplacement d'extincteurs arrivés à péremption dans les locaux de la CAE

3 L'indicateur DRFIP 69 « nombre d'agents en télétravail » a été remplacé par l'indicateur national « taux de télétravailleurs »

4 Une demande de recours à une expertise certifiée a été présentée en 2023 (NCAE), compte tenu des délais de procédure cette demande n'a abouti qu'en 2024.

5 Cf note 4 : expertise certifiée sur l'impact sur les CVT du projet de déménagement dans les locaux de la NCAE

1-2 : Les effectifs

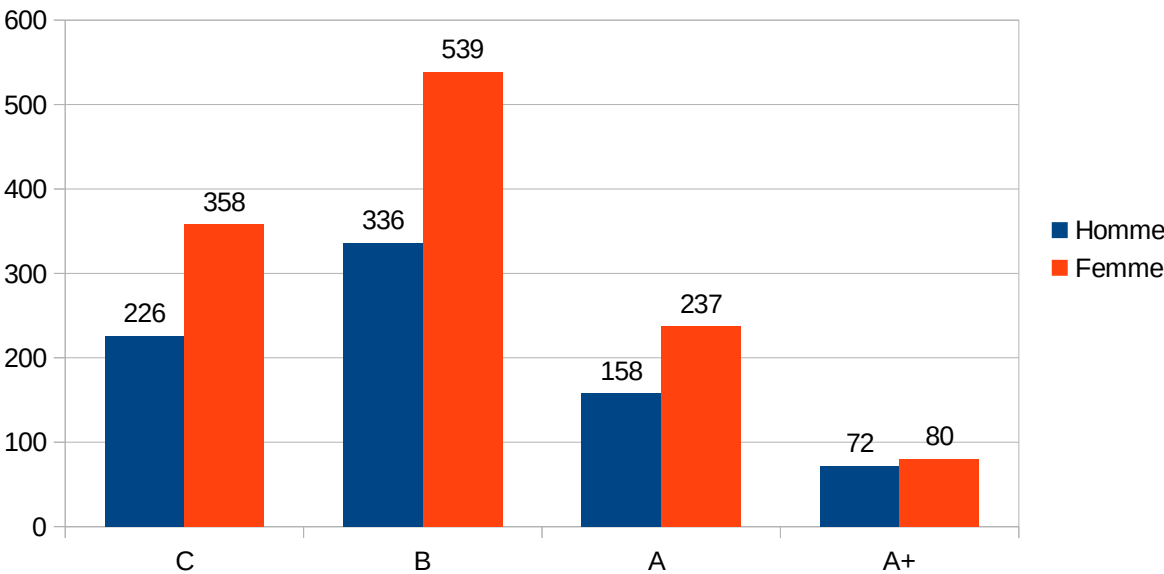
Au 31/12/2024 la DRFiP comptait 2 006 agents.

Effectif au 31/12/N

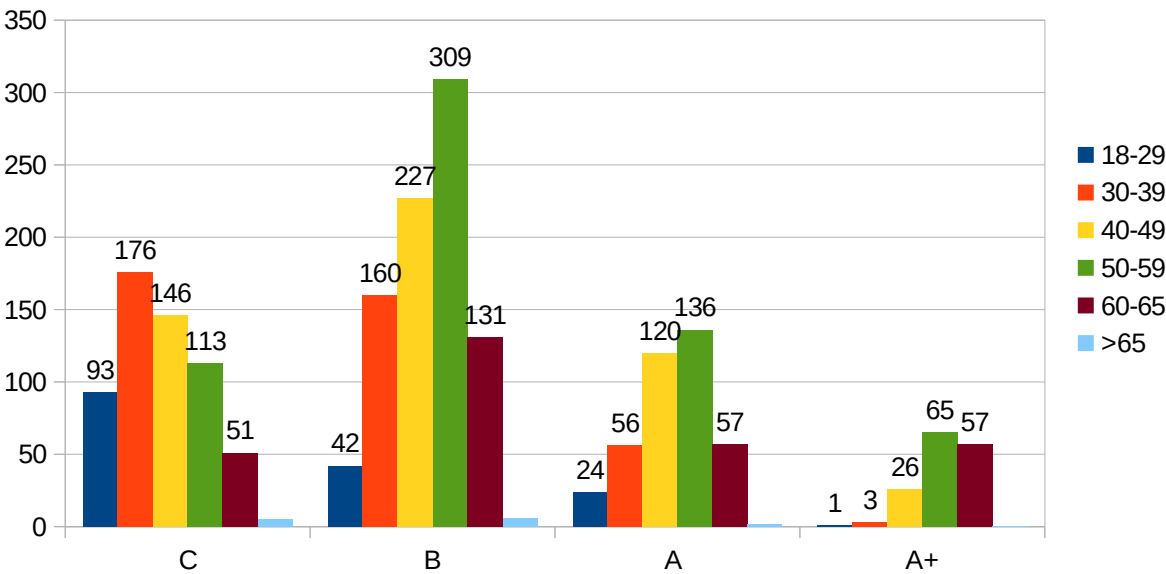
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2 396	2 347	2 343	2 287	2 172	2 099	1 978	2 006

L'âge moyen des agents de la DRFiP69 est légèrement inférieur à 47 ans

Répartition des effectifs par catégorie et genre



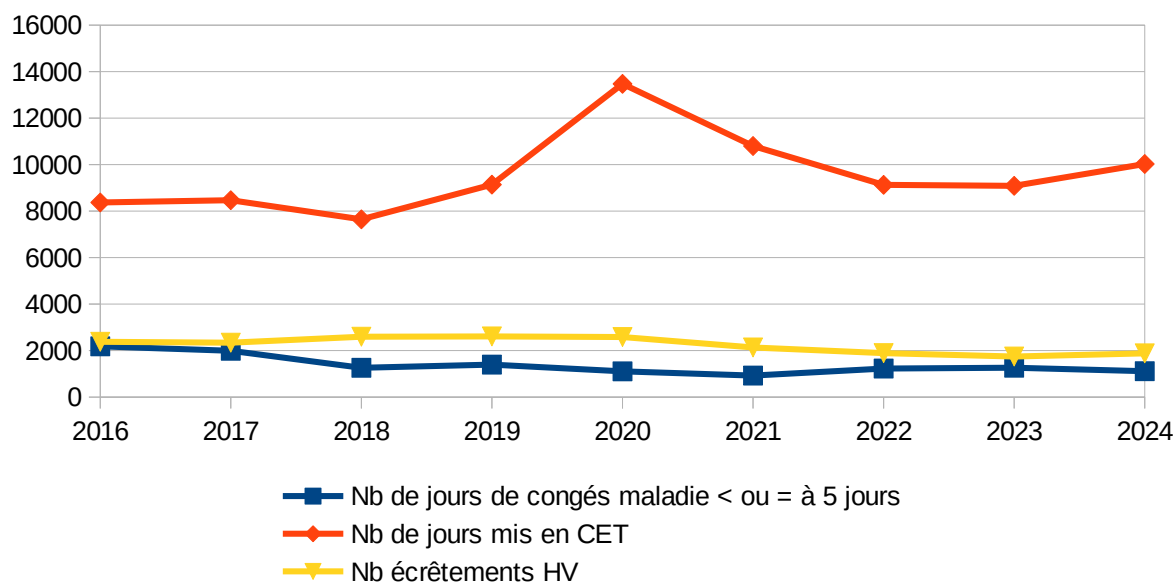
Répartition des effectifs par catégorie et par âge



1-3 : indicateurs TBVS

Indicateurs	Données									Évolution	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2023/ 2024	2016/ 2024
Nb de jours de congés maladie < ou = à 5 jours	2 183	1 992	1 260	1 396	1 108	925	1 228	1 262	1 115	-11,65 %	- 48,9 %
Nb de jours mis en CET	8 370,5	8 469	7 644	9 137	13 473,5	10 800,5	9 127	9 086	10 026	+ 10,35 %	+ 19,7 %
Nb écrêtements HV	2 378	2 340	2 595	2 608	2 584	2 135	1 891	1 745	1 882	+7,85 %	- 20,8 %

Evolution de 3 indicateurs TBVS



Nombre de jours de congés maladie < ou = à 5 jours :

Après une baisse observée entre 2019 et 2021, liée principalement aux dispositions mises en place lors de la crise sanitaire (ASA030, respect des gestes barrières et du port du masque) et le rebond enregistré en 2022 et 2023 (fin des dispositions relatives à la crise sanitaire), on note une nouvelle diminution du nombre des arrêts maladie de courte durée. Au delà des variations interannuelles, cette diminution est tendancielle sur la longue durée (2016-2024).

Nombre de jours mis en CET :

Après une période de crise sanitaire (2020-2021) durant laquelle le nombre de jours de congés et/ou ARTT déposés sur les CET avait fortement augmenté, depuis 2022, on retrouve une situation stabilisée proche de celle connue antérieurement (9 048 jours avant la crise sanitaire – 10 026 jours en 2024).

En 2024 un agent de la DRFiP du Rhône a mis 4,89 jours en moyenne sur son CET (contre 4,34 en 2023 et 4,31 en 2022). Cette augmentation pourrait être liée au rehaussement, dans le cadre de l'organisation des Jeux Olympiques de Paris, du plafond de nombre de jours autorisés dans un CET.

Nombre d'écêtements des horaires variables :

Après une forte baisse constatée depuis plusieurs années, il est à noter une légère augmentation du nombre des écêtements entre l'année 2023 et l'année 2024 (+ 7,85%). Pour autant ce nombre demeure inférieur à 2022 et la tendance sur plusieurs années est à une baisse significative.

1-4 : Travail de nuit

Les articles du Code de Travail encadrant le travail de nuit ne sont pas applicables à la fonction publique (3ème partie).

Pour mémoire le Code du Travail définit comme travailleur de nuit un salarié :

- travaillant dans un créneau horaire compris entre 21h et 6h du matin englobant obligatoirement le créneau entre minuit et 5h du matin ;
- pendant plus de 3h au moins 2 fois par semaine ;
- ou plus de 270h/an.

Pour la DRFiP 69, 4 agents correspondent à cette définition. Il s'agit des veilleurs de l'HDF qui assurent une permanence au sein du bâtiment en dehors des heures ouvrées à savoir :

- les nuits (de 19h00 à 8h00) ;
- les samedi, dimanche et jours fériés.

Leur rotation est assurée selon un planning de 4 semaines alternant vacations de nuit et vacations de WE.

En cas de besoin et de manière exceptionnelle, il peut être fait appel à un prestataire de service ou à des contractuels afin de compléter les plannings.

Compte tenu des spécificités de leur mission et notamment de leur isolement sur certaines plages horaires, ils sont dotés d'un dispositif d'alarme du travailleur isolé (DATI).

Ils sont suivis dans le cadre des dispositions de la Surveillance Médicale Spéciale (visite annuelle) par le service de médecine de prévention.

1-5 Pénibilité

La pénibilité, selon les critères définis pour le secteur privé, se caractérise par une exposition pendant une année complète, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Critères et seuils de pénibilité⁶

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare (haute pression)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5h	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 5x8, 3x8...)	Minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 h	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	• 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes • 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an
Températures extrêmes (sans tenir compte des températures extérieures)	• en-dessous de 5° C • au-dessus de 30° C	900 heures/an
Bruit	81 décibels pendant 8 h	600 heures/an
	crête de 135 décibels	120 fois/an

En application de ces seuils, et s'ils relevaient du secteur privé, seuls les veilleurs de nuit de la DRFiP 69 entreraient dans les critères de pénibilité.

⁶ Source : *service-public.fr*

2- Les accidents et maladies professionnelles (2024)

Aucune maladie professionnelle n'ayant été reconnue dans le département, seuls les accidents sont évoqués ci-après.

2-1 : Les accidents de travail, de mission et de trajet, définitions

Le bilan SSCT ministériel⁷ donne les définitions suivantes des différents types d'accidents :

Termes	Définitions
Accident de travail	L'accident de travail (agent de la fonction publique non titulaire) et l'accident de service (agent de la fonction publique titulaire ou stagiaire) est un accident dû à un événement ou série d'évènements survenus par le fait ou à l'occasion du travail, pendant et sur le lieu de travail, quand l'agent est sous l'autorité de son employeur.
Accident de service	
Accident de mission	L'accident de mission est celui qui intervient lors d'un déplacement professionnel dans le cadre des obligations professionnelles.
Accident de trajet	Les accidents de trajet sont ceux qui surviennent lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile, pendant le trajet, sur le trajet le plus direct ou bien lors d'un détour imposé par les nécessités de la vie courante ou par l'exercice des fonctions ou le lieu de restauration.
Accidents au travail	Les accidents au travail regroupent les accidents de travail et les accidents de mission. Il s'agit d'identifier les accidents intervenus dans le cadre de l'obligation juridique de prévention de l'employeur.
Taux d'accident	Le taux d'accident est le rapport entre le nombre d'accidents dans l'année et les effectifs physiques au 31 décembre de l'année considérée. Les effectifs pris en compte pour le calcul des taux d'accidents sont ceux du rapport social unique 2023.

⁷ Cf. [Bilan Ministériel 2023](#) de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - Accidents du travail et maladies professionnelles – les données nationales figurant dans le présent document sont issues de ce bilan ministériel ainsi que du [bilan annuel DGFIP 2024 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail](#)

2-2 : Evolution du taux d'accident

Année de référence	Taux national MEF	Taux national DGFIP	DRFiP 69		
			Effectifs physiques	Nombre d'accidents	Taux d'accident
2010	1.60 %		2808	47	1.67 %
2011	1.50 %	1,19 %	2654	28	1.05 %
2012	1.73 %	1,35 %	2544	36	1.42 %
2013	1.58 %	1,27 %	2514	45	1.79 %
2014	1,56 %	1,26 %	2461	40	1.62 %
2015	1,55 %	1,22 %	2436	36	1,48 %
2016	1,64 %	1,24 %	2401	33	1,37 %
2017	1,60 %	1,20 %	2396	29	1,21 %
2018	2,01 %	1,57 %	2347	54	2,3 %
2019	2,05 %	1,52 %	2346	38	1,62 %
2020	1,40 %	1,06 %	2343	35	1,49 %
2021	1,29 %	0,80 %	2172	28	1,29 %
2022	1,63 %	1,23 %	2099	32	1,52 %
2023	1,76 %	1,33 %	1978	30	1,51 %
2024	*	1,31 %	2006	34	1,69 %
Moyenne 3 dernières années disponibles	1,56 %	1,29%			1,56 %

* données non disponibles

En 2024 on constate un léger accroissement en valeur réelle du nombre d'accidents qui se traduit par une augmentation du taux d'accident. Cette évolution confirme un retour à la normale après une période 2020-2021 caractérisée par une réduction significative du nombre d'accidents.

Il convient de rappeler que le nombre limité d'accidents survenus à la DRFiP 69 rend difficile l'analyse statistique de cette évolution. Celle-ci est sujette à de fortes variations à la hausse ou à la baisse mais qui portent sur un nombre de cas limité en valeur absolue.

2-3 : Répartition des accidents selon leur nature

La répartition des accidents entre les différentes catégories, selon les définitions citées supra est la suivante :

Taux d'accident (nb accidents/effectif)	2019			2020			2021		
	MEF	DGFIP	DRFIP	MEF	DGFIP	DRFIP	MEF	DGFIP	DRFIP
Accidents de trajet	0,95 %	0,85 %	1,02 %	0,62 %	0,58 %	0,85 %	0,55 %	0,47 %	0,88 %
Accidents de mission	0,14 %	0,08 %	0,21 %	0,09 %	0,05 %	0	0,07 %	0,04 %	0
Accidents de travail	0,97 %	0,59 %	0,38 %	0,69 %	0,44 %	0,64 %	0,67 %	0,3 %	0,41 %

Taux d'accident (nb accidents/effectif)	2022			2023			2024	
	MEF	DGFIP	DRFIP	MEF	DGFIP	DRFIP	DGFIP	DRFIP
Accidents de trajet	0,78 %	0,72 %	1 %	0,83 %	0,72 %	1,01 %	0,8 %	0,8 %
Accidents de mission	0,12 %	0,08 %	0,05 %	0,36 %	0,14 %	0	0,12 %	0,09 %
Accidents de travail	0,73 %	0,43 %	0,47 %	0,57 %	0,47 %	0,5 %	0,40 %	0,8 %

Il convient de souligner l'importance des accidents de trajet dans le nombre total des accidents de travail. Il s'agit d'une donnée commune à l'ensemble des MEF.

Pour autant, on note en 2024 une augmentation de l'occurrence des accidents sur le lieu de travail. Le nombre d'accidents sur le lieu de travail est passé de 10 en 2023 à 16 en 2024. Il faut remonter à avant la crise sanitaire (2017) pour retrouver un nombre d'accidents similaires. La diversité des causes des accidents survenus sur le lieu de travail (chute, TMS, RPS, pathologies autres - cf point 2.4.1 ci-dessous) rend difficile l'analyse de la situation dont il conviendra de vérifier s'il s'agit d'une évolution tendancielle dont il conviendrait de s'inquiéter ou d'une évolution conjoncturelle.

Au titre des accidents sur le lieu de travail, sont également intégrés les accidents survenus en télétravail (2 occurrences au titre de 2024 – 1 en 2023 et 3 en 2022).

2 accidents de mission sont à déplorer en 2024.

Si le taux d'accident de la DRFIP 69 est habituellement supérieur au taux d'accident de l'ensemble de la DGFIP, cette différence s'explique avant tout par les accidents de trajet.

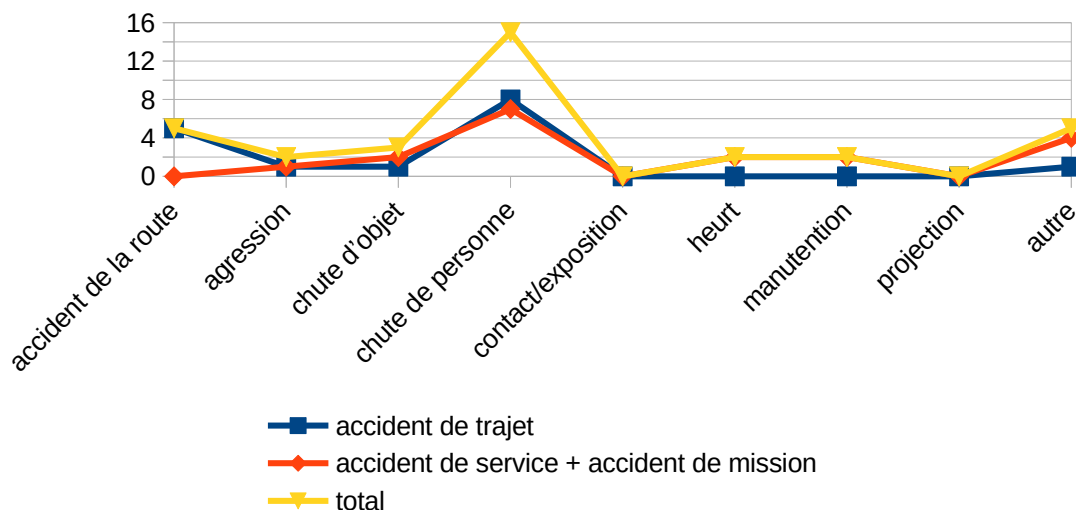
2-4 : Les accidents par causes

Nature de l'accident	Taux de fréquence des accidents du travail									
	MEF (2019)	DRFiP 69 (2019)	MEF (2020)	DRFiP 69 (2020)	MEF (2021)	DRFiP 69 (2021)	MEF (2022)	DRFiP 69 (2022)	DRFiP 69 (2023)	DRFiP (2024)
Chute de personne	0,98 %	0,95 %	0,68 %	0,68 %	0,57 %	0,83 %	0,75 %	0,9 %	0,86 %	0,74 %
Accident de la route	0,34 %	0,32 %	0,25 %	0,38 %	0,26 %	0,28 %	0,34 %	0,19 %	0,40 %	0,25 %
Manutention	0,13 %		0,09 %	0,13 %	0,1 %		0,09 %	0,05 %	0,05 %	0,1 %
Heurt	0,1 %	0,13 %	0,1 %	0,17 %	0,1 %	0,09 %	0,10 %	0,1 %		0,1 %
Agression	0,06 %	0,08 %	0,04 %		0,04 %		0,04 %	0,19 %	0,05 %	0,1 %
Contact Exposition	0,07 %		0,04 %		0,02 %		0,04 %			
Projection	0,01 %		0,01 %		0,01 %		0,01 %			
Chute d'objet	0,03 %		0,02 %	0,04 %	0,02 %		0,03 %			0,15 %
autres	0,33 %	0,14 %	0,17 %	0,09 %		0,09 %	0,25 %	0,09 %	0,15 %	0,25 %
Total	2,05 %	1,62 %	1,4 %	1,49 %	1,29 %	1,29 %	1,63 %	1,52 %	1,51 %	1,69 %

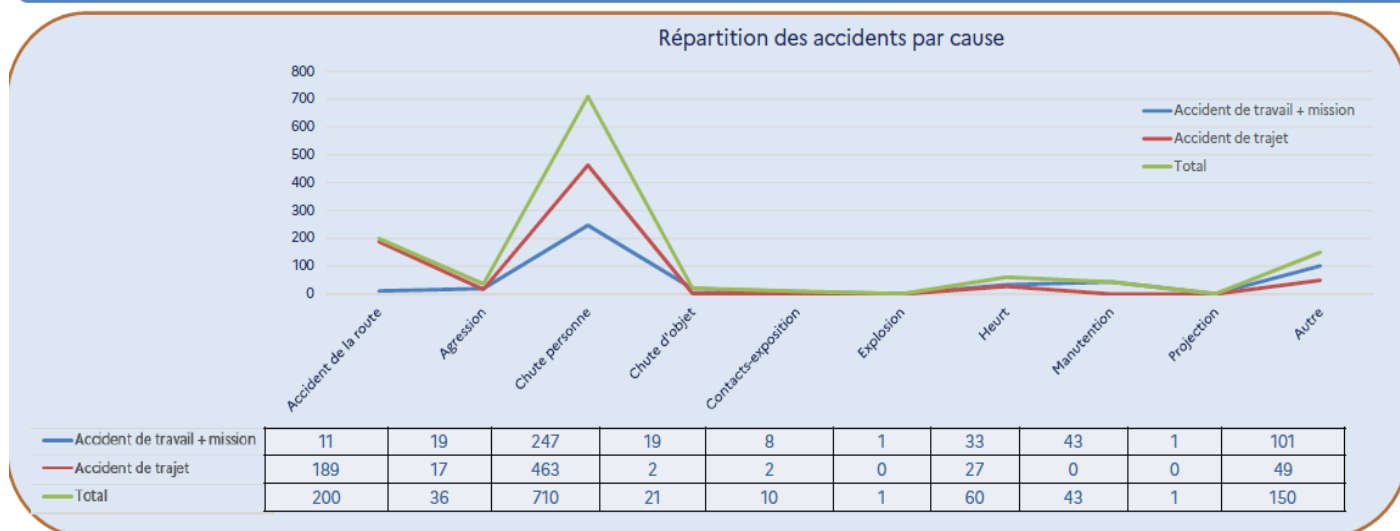
Le bilan SSCT des MEF 2023 et le bilan SSCT DGFIP 2024 ne communiquent plus les données nécessaires à l'alimentation de ce tableau et proposent, à la place des graphiques présentant la répartition des accidents par cause.

DRFiP 2024

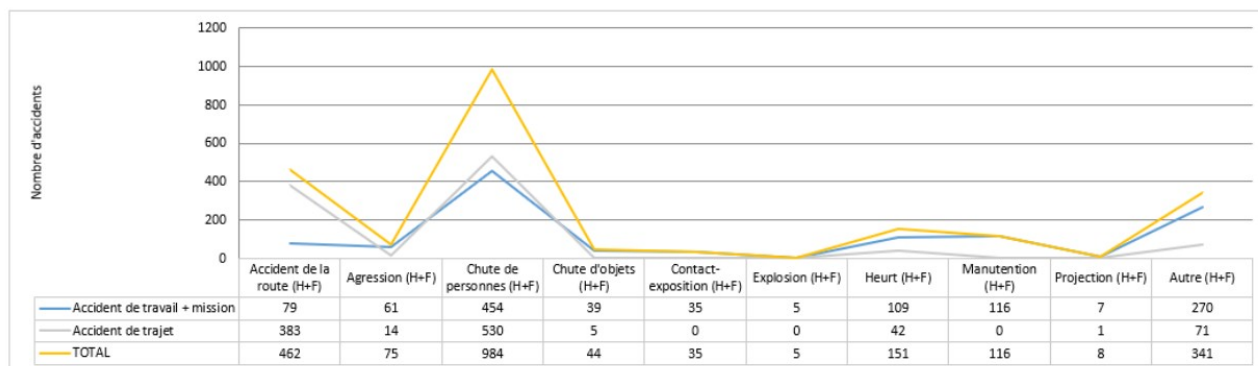
Répartition des accidents par cause



Répartition des accidents par cause



MEF 2023



Les 3 graphiques précédents montrent une grande similarité dans la ventilation entre les différentes causes d'accident pour les données disponibles pour l'ensemble des MEF, celles de la DGFIP et celles de la DRFiP 69.

2-4-1 : Les accidents de travail et de mission

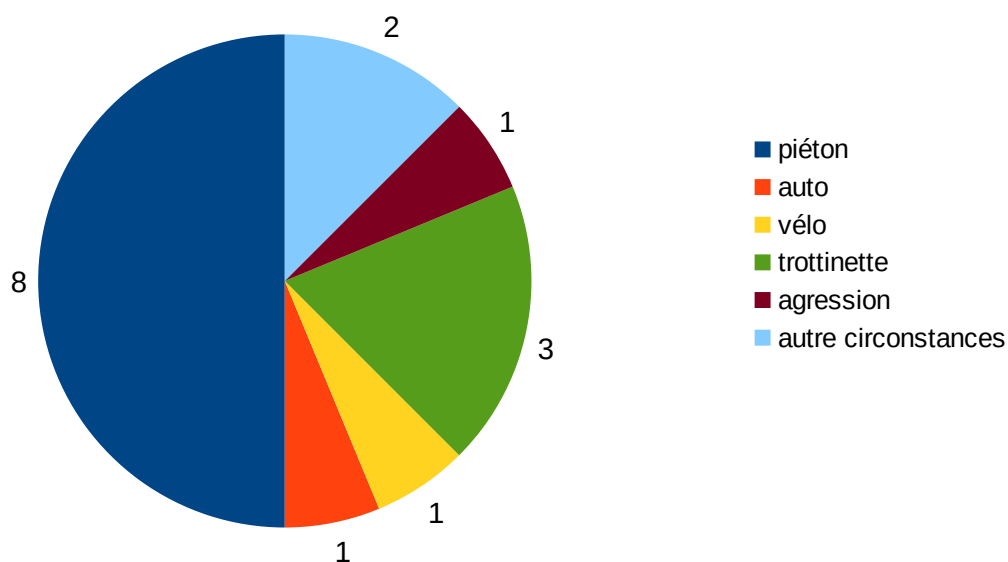
En 2024, les chutes sont la 1^{re} cause des accidents survenus sur le lieu de travail. Elles représentent 7 des 16 accidents signalés. Cela confirme l'importance qui doit être accordée à leur prévention.

Globalement, les accidents survenus sur le lieu de travail ont donné lieu à des arrêts de travail de plus longue durée que les années précédentes (327 jours en 2024 contre 220 jours en 2023 / 118 jours en 2022 / 126 jours en 2021 / 940 jours en 2020). Il convient toutefois de noter que, dans 2 situations (infarctus, céphalées), des accidents survenus sur le lieu de travail semblent pouvoir être reliés à des facteurs extérieurs au travail. Certains ont été à l'origine d'arrêts de travail prolongés.

2-4-2 : Les accidents de trajet

La principale cause d'accidents de trajet est également les chutes de plain-pied. Comme les années précédentes, les chutes de piétons demeurent la principale cause d'accident de trajet à la DRFiP 69 (8 situations pour 16 accidents de trajet). Cela s'explique probablement par le caractère très urbanisé du département. De nombreux agents se rendent sur leur lieu de travail en utilisant les transports en commun.

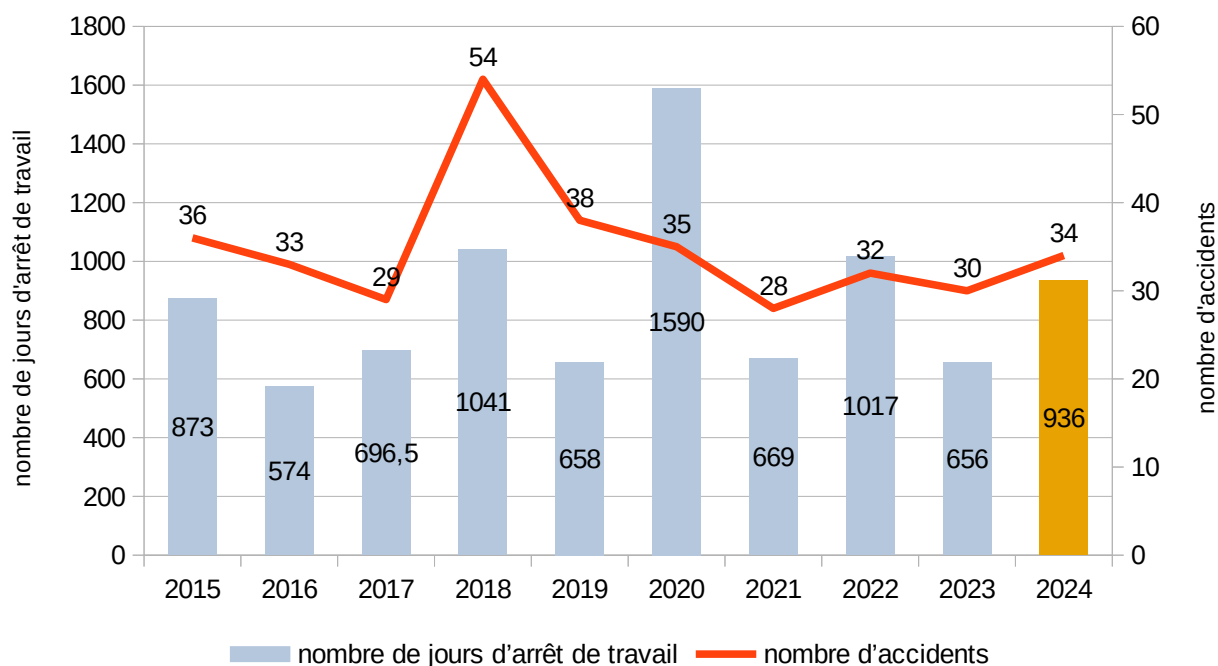
Accidents de trajet par mode de déplacement



Toutefois, le nombre des accidents survenus avec les autres modes de déplacement tend à conforter la nécessité de continuer à proposer des actions de formation à l'attention des agents ayant recours à ces différents modes de déplacement. +Il apparaît également nécessaire de poursuivre les actions de prévention à l'attention des utilisateurs des modes de transports alternatifs (vélo, trottinette) puisque les accidents liés aux mobilités douces représentent 1/4 des accidents de trajet survenus en 2024, d'autant que certains de ces accidents peuvent avoir des conséquences importantes en termes de nombre de jours d'arrêt de travail.

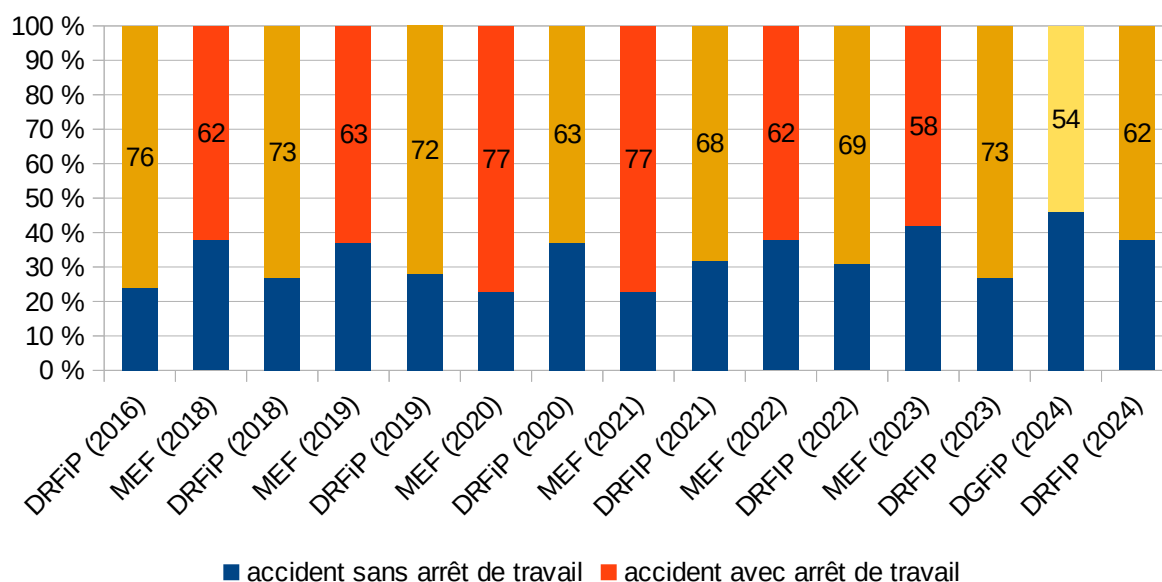
2-5 : Gravité des accidents

En termes de gravité des accidents (exprimée en jours d'arrêt de travail), il est à noter de fortes variations inter-annuelles.



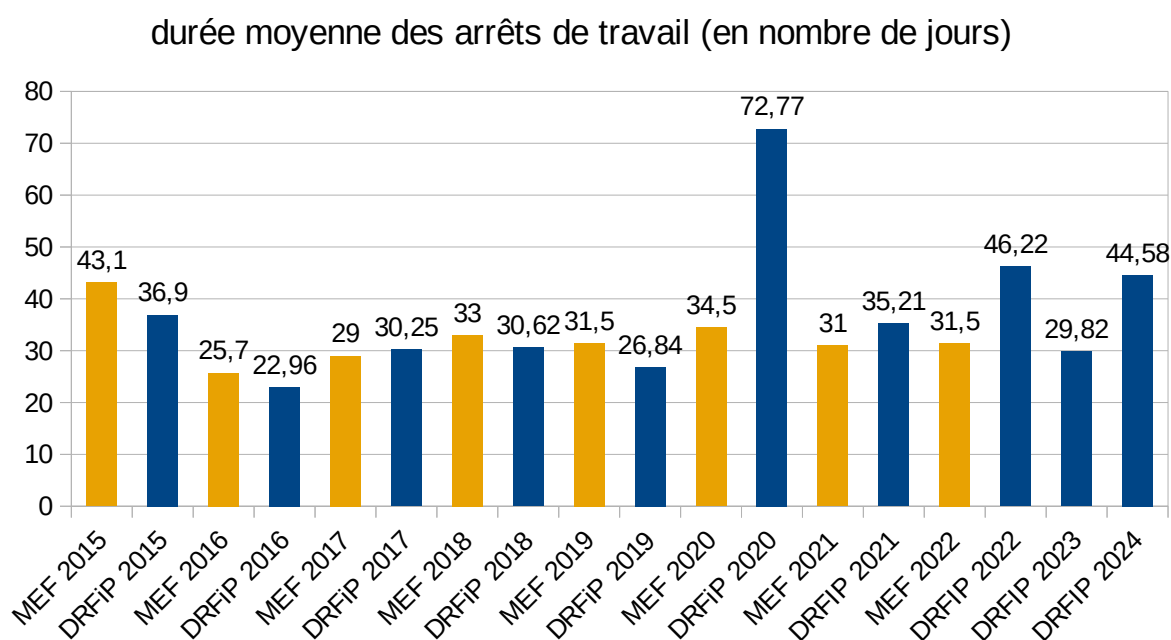
En 2023, 4 accidents ont été à l'origine chacun de plus de la moitié du nombre total de jours d'arrêts de travail (suite à accidents du travail). Sur ces 4 accidents 3 sont des accidents de trajet. Le 4^e est survenu sur le lieu de travail mais les liens de cause à effet avec le travail sont plus incertains.

Accidents ayant donné lieu à un arrêt de travail (en %)



Le rapport entre accidents de travail ayant donné lieu à un arrêt de travail et accidents de travail sans arrêt de travail, est supérieur à la DRFiP 69 rapporté à l'ensemble du ministère sans qu'il soit possible d'en expliquer les facteurs.

Il en est de même en ce qui concerne la durée moyenne des accidents du travail



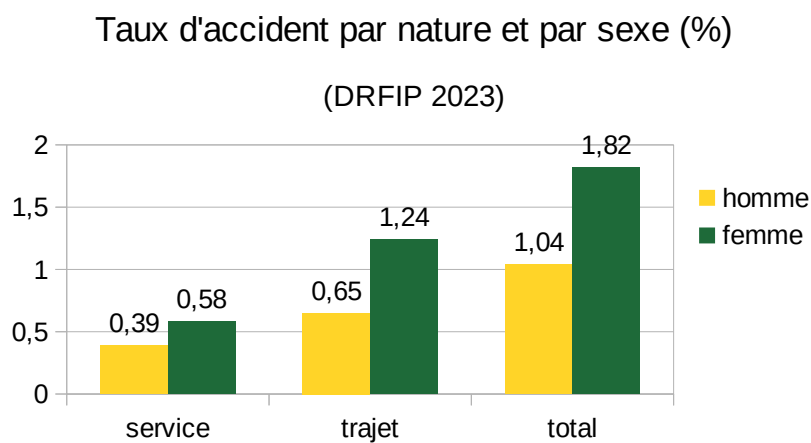
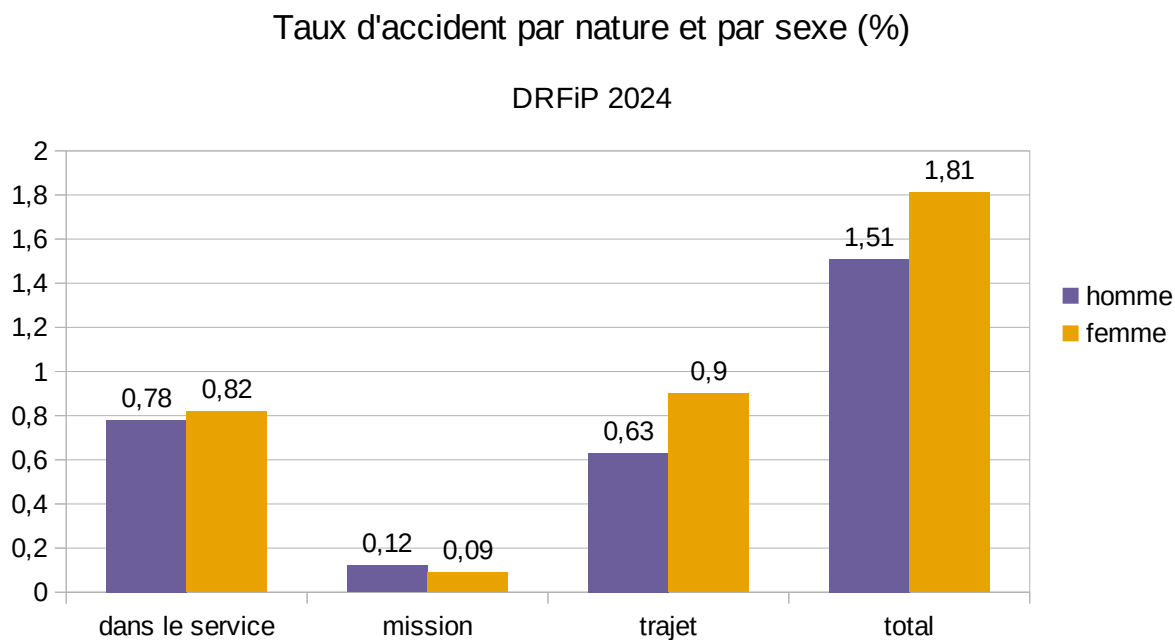
Pour mémoire, l'année 2020 avait été marquée par une forte augmentation de la durée moyenne des arrêts de travail pour la DRFiP 69 en raison de 3 événements avec, pour chacun, plus de 200 jours d'arrêts de travail.

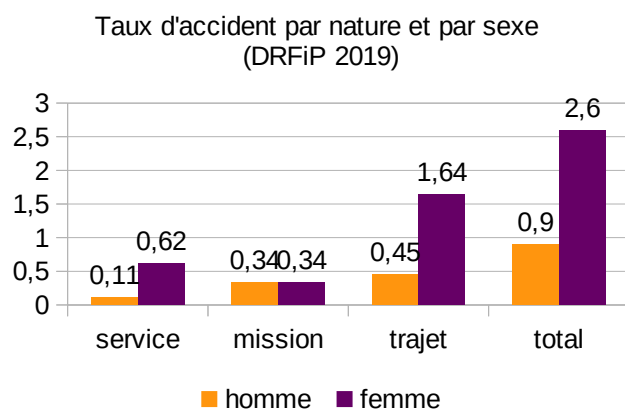
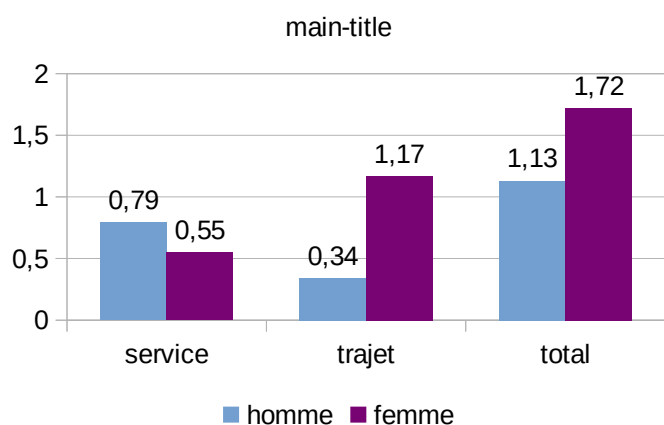
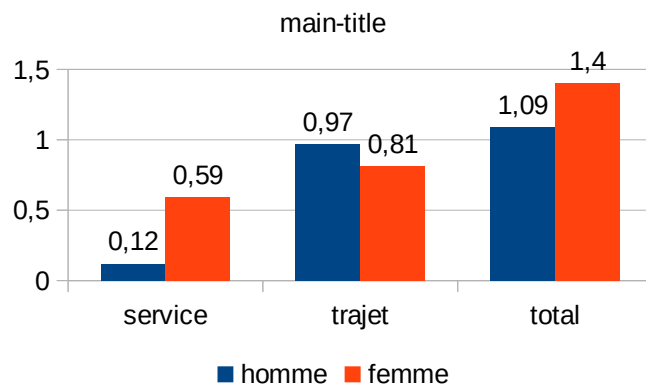
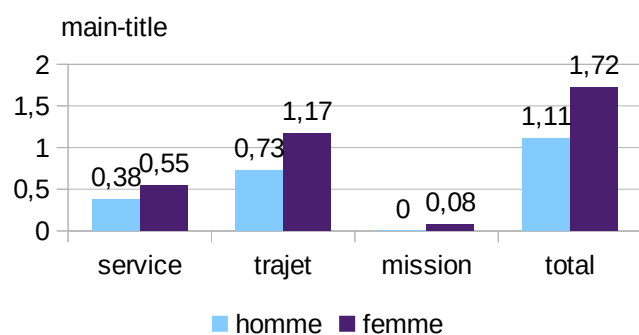
Au-delà des variations interannuelles, dont l'amplitude est accentuée à la DRFiP 69 en raison du nombre limité des occurrences, la gravité des accidents (exprimée en nombre de jours d'arrêt de travail) ayant donné lieu à un arrêt de travail était habituellement assez similaire entre la DRFiP 69 et l'ensemble du ministère. Ces données n'étant plus communiquées dans le bilan ministériel, il n'est pas possible de comparer les évolutions constatées ces dernières années.

2-6 : Les accidents analysés par sexe

Depuis 2012 et dans le cadre des directives européennes, le Secrétariat général des ministères économiques et financiers demande qu'une analyse genrée des accidents du travail soit effectuée.

Ce graphique (où le nombre d'accidents est rapporté à l'effectif concerné) illustre la sur-accidentalité dont sont victimes les femmes.



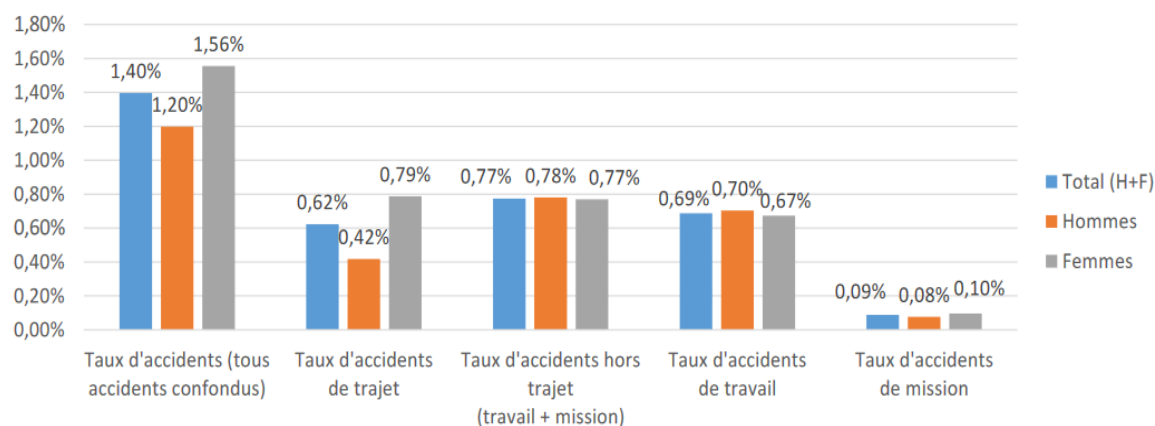


En dépit d'importantes variations inter-annuelles, cet écart s'est significativement réduit entre 2019 et 2024.

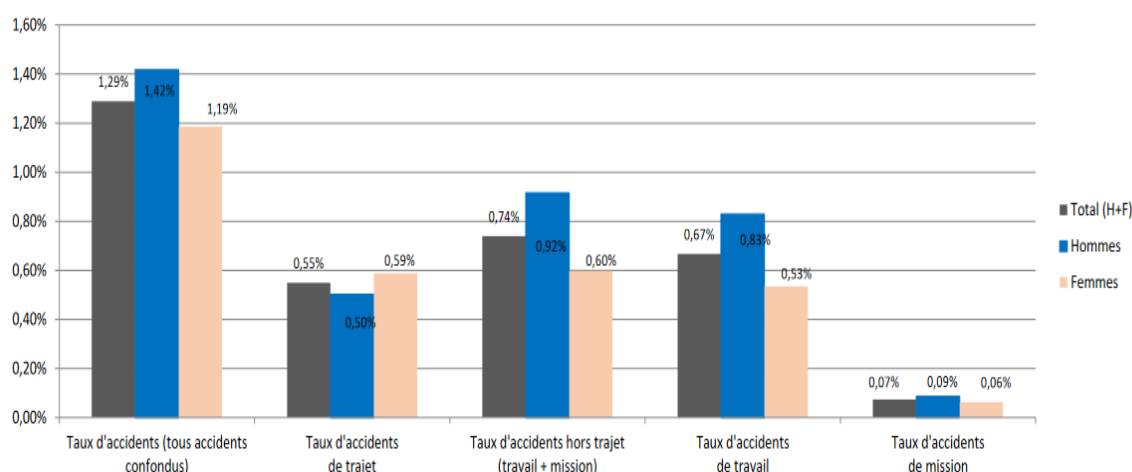
	Service		Trajet		Mission		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	femme
2019	0,11	0,62	0,45	1,64	0,30	0,34	0,9	2,6
2020	0,79	0,55	0,34	1,17	0	0	1,13	1,72
2021	0,12	0,59	0,97	0,81	0	0	1,09	1,4
2022	0,38	0,55	0,73	1,17	0	0,08	1,11	1,72
2023	0,39	0,58	0,65	1,24	0	0	1,04	1,82
2024	0,78	0,82	0,63	0,9	0,12	0,09	1,51	1,81

Si on rapproche ces données de celles de l'ensemble des administrations financières, il est possible de constater que cette suraccidentalité dont sont victimes les femmes dans le cadre des trajets se retrouve au niveau des MEF, bien que de manière fortement atténuée.

Taux d'accident par nature et par sexe (MEF 2020)



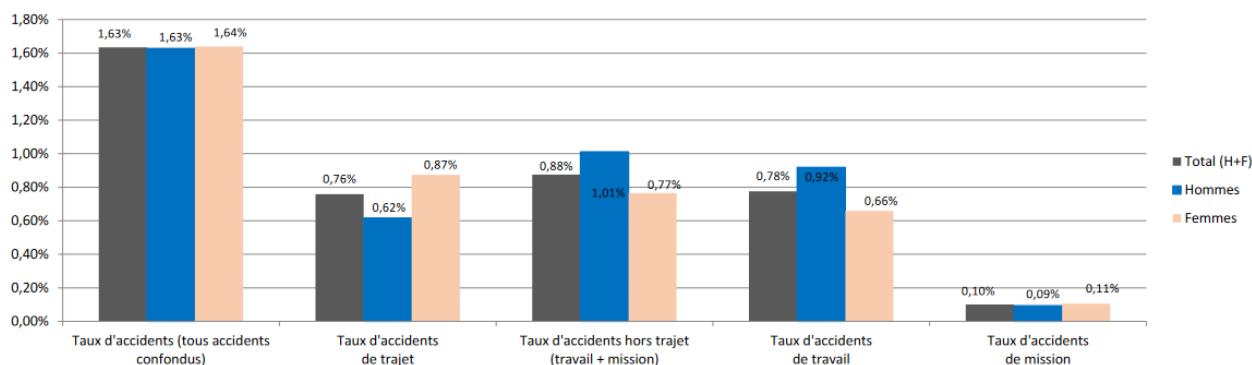
Taux d'accident par nature et par sexe (MEF 2021)



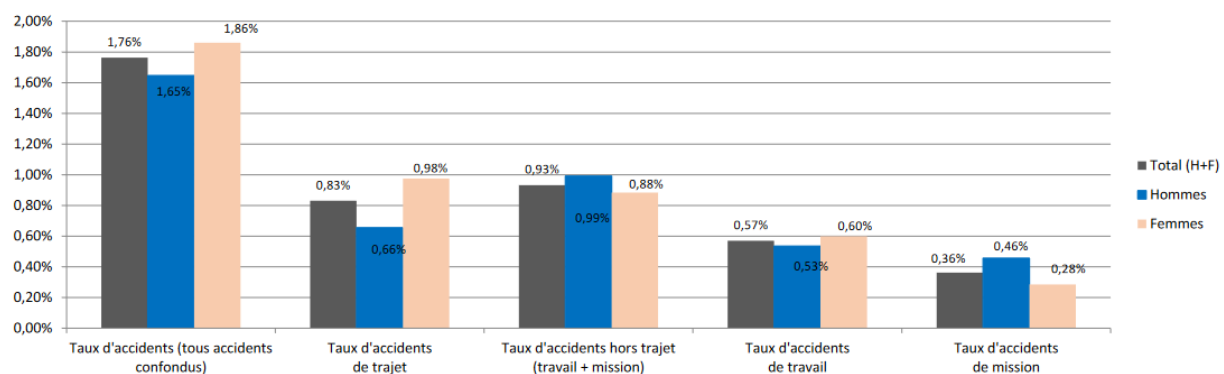
Il est d'ailleurs à noter une nette tendance à la réduction du nombre d'accidents dont sont victimes les femmes. De fait, en 2021, pour la 1^{re} fois aux MEF le taux d'accident des hommes est supérieur à celui des femmes.

Le taux est identique en 2022, avant que pour 2023, il y ait de nouveau un léger écart.

Taux d'accident par nature et par sexe (MEF 2022)



Taux d'accident par nature et par sexe (MEF 2023)



2-7 : Récapitulatif des accidents

récapitulatif des accidents de travail 2024

site	service	Type	genre	date incident	date signalement	catégorie	description	jours d'arrêt de travail	précisions
Caluire	SIE Caluire	travail	F	04/01/24	09/01/24	c	s'est tordue la cheville en se levant de son siège	10	
Vaux en Velin	SIP Vaux en Velin	travail	H	24/01/24	26/01/24	B	a heurté la porte du service alors qu'il cherchait à rattraper un collègue qui partait	0	
Tarare	SIP Tarare	travail	H	01/02/24	02/02/24	C	s'est coincé le dos en aidant une collègue à ouvrir une porte coincée	60	prise en charge hôpital – accident à déclenché pathologie préexistante – porte réparée
St Genis Laval	SIP St Genis Laval	travail	F	13/02/24	14/02/24	B	geste répétitif pour agraffer des documents (paiement en CB)	3	renvoi vers MT pour avis – mise à disposition d'une agrafeuse électrique.
CAE	PCRP	travail	H	15/03/24	27/03/24	A	A reçu un coups d'épaule de la part collègue	0	
EVM	Lyon Amendes	travail	H	19/03/24	28/03/24	A	a trébuché sur le cale porte du portail extérieur de la trésorerie alors qu'il s'éloignait à reculons	11	
St Genis Laval	SIP St Genis Laval	travail	F	22/04/24	07/05/24	C	A chuté sur les marches en rentrant dans les locaux	14	agent parti en retraite
NCAE	SPF 1	travail	F	23/04/24	23/04/24	B	Afin de protéger les revêtements de sol des accès NCAE lors des opérations de livraison et de déménagement, des cartons ont été fixés au sol. Lors de la visite des locaux par le service, l'agent s'est pris les pieds dans l'un de ces cartons et a chuté	0	intervention Atelier pour refixer les cartons de protection
HDF	Evaluations domaniales	travail	F	21/06/24	02/07/24	A	a chuté dans l'escalier de son appartement alors qu'elle était en télétravail	0	
NCAE	division immobilier	travail	F	26/06/24	11/07/24	C	a chuté de l'estrade de la banque d'accueil en voulant rejoindre le hall par le portillon	39	
Paierie Départementale	Paierie Départementale	travail	F	18/07/24	26/07/24	B	a heurté la porte du placard du hall alors qu'elle se rendait à la Poste pour récupérer le courrier	0	13/08 : système d'éclairage automatique dans le hall sur détection un peu lent par rapport aux personnes
NCAE	SDIF	travail	F	10/09/24	12/09/24	B	s'est entaillée le pouce (automutilation)	15	prise en charge pompier et hôpital / entretien avec le MT et RH
HDF	HCL	travail	F	06/11/24	12/11/24	B	a chuté sur boîtiers de sol électrique de la salle mezzanine	25	attention attirée de la division for pro sur la nécessité de tenir compte des boîtiers électriques si la configuration de la salle est modifiée dans le cadre d'une formation.
NCAE	SPC3	travail	H	18/11/24	28/11/24	B	A été victime de céphalées brutales avec hémiplegie gauche alors qu'il travaillait à son bureau	91	agent pris en charge par RDS et adjoint / intervention pompier / hospitalisation
NCAE	SDIF	travail	H	20/11/24	02/12/24	B	infarctus alors qu'il était en télétravail	50	
HDF	SIR Lyon 2	travail	F	23/12/24	27/12/24	B	a chuté dans le petit escalier (jonction avec escalier B – 2 rue Biennier) en allant badger lors de sa pause-déjeuner	9	Mail 03/03 en attente précisions sur circonstances
nombre d'accident survenus sur le lieu de travail				16	nombre de jours d'arrêt de travail			327	

site	service	Type	genre	date incident	date signalement	catégorie	description	jours d'arrêt de travail	précisions
HDF	contrôle budgétaire	mission	F	14/03/24	25/03/24	A	Alors qu'elle était à son hôtel dans le cadre d'une mission (formation) a été heurtée par le lit (qui se relève le long du mur) lorsque ce dernier a chuté.	0	
HDF	division immobilier	mission	H	25/04/24	07/05/24	C	Dans le cadre des opérations de déménagement alors qu'il manipulait un bureau pour refixer un pieds, a reçu le bureau sur le nez	0	
nombre d'accidents survenus en mission				2	nombre de jours d'arrêt de travail			0	

site	service	Type	genre	date incident	date signalement	catégorie	description	jours d'arrêt de travail	précisions
HDF	SIE Lyon 2	trajet	F	17/01/24	25/01/24	B	a été percutée par un véhicule alors qu'elle rentrait du travail à vélo	12	
Vaulx en Velin	SIP Vaulx en Velin	trajet	F	17/01/24	18/01/24	A	Chute de la barre de maintien de l'arceau installé sur la place de stationnement	0	Pressée de partir pour des raisons personnelles – elle ne s'est pas positionnée comme elle le fait habituellement et a lâché d'arceau. Son pied a été coincé entre l'arceau et le sol.
CAE	service gestion	trajet	F	30/01/24	01/02/24	B	A trébuché sur un trottoir en rentrant à son domicile (zone en travaux)	1	
HDF	compta/PGC	trajet	F	08/04/24	17/04/24	B	s'est tordue la cheville en se rendant à son travail (parc relais)	54	
CAE	SDIF/PTGC	trajet	F	09/04/24	10/04/24	B	a chuté en haut des escaliers du métro (pluie)	87	
NCAE	BDV 4	trajet	H	03/06/24	03/06/24	A	Afin de protéger les revêtements de sol des accès NCAE lors des opérations de livraison et de déménagement, des cartons ont été fixés au sol. Alors qu'il revenait de sa pause déjeuner, l'agent s'est pris les pieds sur l'une des plaques et a chuté.	4	06/06 : nouvelle intervention Atelier pour refixer les cartons de protection
HCL	HCL	trajet	H	03/06/24	13/06/24	C	a été percuté par une trottinette électrique qui roulait à contre sens sur la piste cyclable alors qu'il se rendait au travail	2	
Caluire	SIP Caluire	trajet	H	12/06/24	21/06/24	C	a heurté un poteau alors qu'il circulait en trottinette électrique sur le trottoir alors qu'il se rendait au travail	203	
HDF	DEPENSE	trajet	F	14/06/24	17/06/24	C	En marchant sur les pavés de l'ENFIP alors quelle rejoignait son domicile	0	(agente en stage à l'ENFIP – rattachement administratif DRFIP 69)
HDF	compta/PGC	trajet	F	19/07/24	23/07/24	C	a chuté sur le quai de la gare alors qu'elle rentrait à son domicile	68	
Caluire	SIE Caluire	trajet	F	22/08/24	23/08/24	C	En sortant de sa voiture Mme MARTHE a bloqué son poignet gauche dans la portière de son véhicule.	0	
NCAE	SPF 1	trajet	H	03/10/24	03/10/24	B	a chuté sur la voie publique encombrée de débris en se rendant au travail en trottinette	0	
HDF	DAJ	trajet	F	08/10/24	14/10/24	B	a été victime d'une tentative de vol à l'arraché alors qu'elle rentré à son domicile	0	
Villefranche	SGC Villefranche	trajet	H	16/10/24	17/10/24	B	a chuté dans le parking du sous sol alors qu'il se rendait sur le lieu de sa pause déjeuner	149	
NCAE	SPF 3	trajet	F	26/11/24	27/11/24	A	chute dans la rue sans raison apparente alors qu'elle marchait en sortant du travail	0	
Caluire	SIP Caluire	trajet	F	11/12/24	21/12/24	C	véhicule heurté par l'arrière alors qu'elle se rendait au travail	29	
nombre d'accidents de trajet				16	nombre de jours d'arrêt de travail			609	

nombre d'accidents de « travail »	34	nombre de jours d'arrêt de travail	936	
-----------------------------------	----	------------------------------------	-----	--

3- La Formation Spécialisée

3-1 : Réforme des instances de dialogue social

Pour rappel, au 1^{er} janvier 2023, à la suite des élections professionnelles organisées fin 2022 et en application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, les instances de dialogue social ont été réorganisées.

Dans chaque direction locale de la DGFIP, un Comité Social d'Administration Local (CSAL) a été créé.

Auprès du CSAL a été instituée une Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT).

La FSSCT reprend les principales attributions qui relevaient précédemment du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Il convient toutefois de préciser que si dans le Rhône le CHSCT était interdirectionnel et regroupait en une instance commune les différentes directions du ministère présentes dans le Rhône (Direction Interrégionale et Direction Régionale des Douanes, DIRCOFI, INSEE, ENFiP...), le CSAL et par conséquent la FSSCT qui en émane est uniquement directionnelle.

Dès lors la FS créée auprès de la CSAL de la DRFiP Auvergne Rhône-Alpes n'est compétente que pour les agents de la DRFiP.

Par ailleurs, il existait un CHSCT spécial commun aux différentes administrations occupantes de la Cité Administrative d'État de Lyon Part Dieu (CHSCT CAE). Les dispositions réglementaires organisant les nouvelles instances n'ont pas permis le maintien de cette instance.

3-2 : Le fonctionnement de la Formation Spécialisée

Le nombre de réunions :

	Nombre
Réunions plénières	6
Groupes de travail	17 ⁸
Visites de service	5 ⁹
Total	28

L'activité (en nombre de réunions de l'instance) de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail auprès du Comité Social de la DRFiP du Rhône est en augmentation par rapport à l'année 2023 (21 réunions).

L'activité de l'instance est demeurée particulièrement soutenue puisqu'ont été tenues 6

8 Dont 4 GT de préparation du DUERP et du PAP

9 SIP Villeurbanne / SGC Caluire / Bron / SPF1 / NCAE

réunions plénières ordinaires (contre un minimum obligatoire de 1). Il est à noter que la moyenne nationale se situe à 3,7 réunions plénières pour les FS de la DGFIP (données 2023). Cette activité soutenue est encore plus marquée au niveau des réunions des groupes de travail (GT). Au niveau national, seules 2 FS ont tenu plus de 10 GT au cours de 2023 alors que 17 GT de la FS se sont tenus dans le Rhône en 2024. Pour mémoire, la moyenne nationale était de 2,3 par FS (chiffres 2023).

L'année 2024 a été marquée par la poursuite de la préparation et la mise en œuvre du déménagement des services dans les locaux de la NCAE :

- expertise certifiée sur l'impact en termes de conditions de travail du déménagement ;
- échanges sur les ambiances (thermiques et lumineuses) des nouveaux locaux ;
- ergonomie des postes de travail (classique et « nouveaux espaces de travail ») ;
- accompagnement des managers et des agents ;
- visites des locaux ;
- présentation formelle - pour avis - du « dossier de présentation ».

D'autres thématiques ont également été abordées :

- réintégration des services dans les locaux du CFiP de Bron ;
- les grandes orientations nationales en matière d'hygiène et de sécurité ;
- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- le relogement du SIP de Vénissieux dans les locaux de Bron ;
- la réinstallation de la Paierie Régionale dans ses nouveaux locaux ;
- l'arrêt de l'accueil physique à la Trésorerie de Lyon Amendes ;
- les refus de propositions d'aménagement de poste de travail ou de conditions d'exercice des missions établis par les médecins du travail ;
- le suivi du budget ;
- le DUERP et le PAP 2024 ainsi que bilan SSCT 2023.

La Formation Spécialisée a également étudié l'ensemble des fiches du registre hygiène et sécurité, des accidents du travail et des fiches de signalement.

Ces différents sujets ont été traités au cours de réunions plénières ou dans les groupes de travail.

3-3 : Les actions financées par la Formation Spécialisée

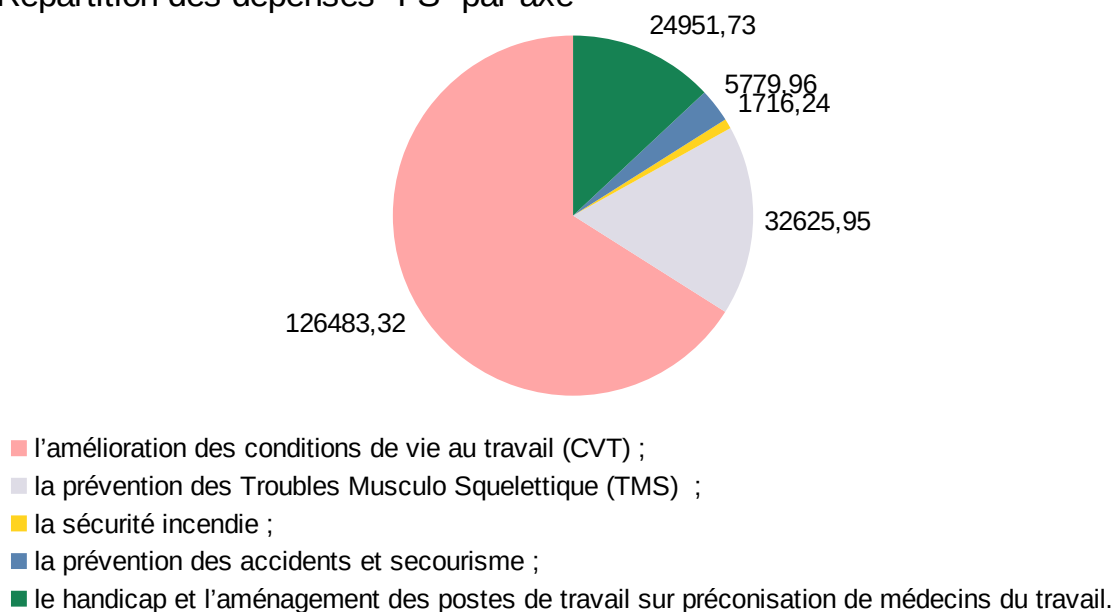
Dans le cadre de la réforme des instances, le Ministère des Finances a maintenu les crédits précédemment alloués aux CHSCT. Ces crédits ont pour vocation d'impulser, en complément des crédits directionnels, des actions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. En 2023, ces crédits ont été transférés aux différentes Formations Spécialisées. Ces crédits se répartissent désormais entre une enveloppe « Formation Spécialisée » allouée à chaque FS et une enveloppe régionale mutualisée dédiée à la prise en charge de certaines formations.

Il est rappelé que l'existence de ces crédits correspond à une exclusivité des ministères économiques et financiers et qu'il n'existe pas d'équivalent dans les autres ministères.

En 2024, les actions financées par la Formation Spécialisée (hors enveloppe régionale de formation) se sont articulées autour de 5 axes majeurs en lien avec les orientations du Secrétariat général en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail :

- la sécurité incendie ;
- l'amélioration des conditions de vie au travail (CVT) ;
- la prévention des Troubles Musculo Squelettique (TMS) ;
- la prévention des accidents, des RPS et secourisme ;
- le handicap et l'aménagement des postes de travail sur préconisation de médecins du travail.

Répartition des dépenses "FS" par axe

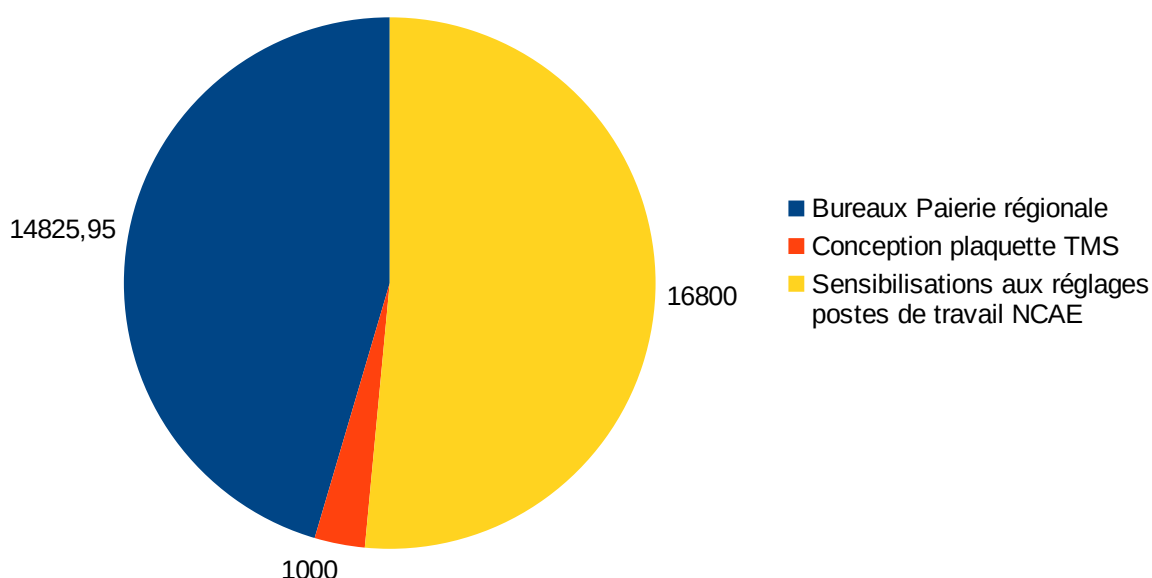


Les actions de formations prises en charges par l'enveloppe régionale, et, de manière plus limitée, sur l'enveloppe locale sont retracées au § 3-4

3-3-1 : Prévention des troubles musculo-squelettiques : 32 625,95 €

La démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) a été portée par le CHSCT et la DRFiP 69 depuis plusieurs années, notamment par le biais de formations. En 2024, la réflexion sur la prévention des TMS a conduit à financer l'installation de plans de travail réglables en hauteur dans le cadre de la réinstallation de la Paierie Régionale. Par ailleurs, en accompagnement au déménagement dans les nouveaux locaux de la NCAE, une action de sensibilisation aux réglages des postes de travail a été proposée à l'ensemble des agents de la NCAE. Cette action était animée, selon un format adapté, par des ostéopathes. En complément une plaquette « comment régler son poste de travail » a été élaborée et diffusée.

répartition des dépenses prévention des TMS



3-3-2 : La sécurité incendie : 1 716,24 €

La Formation Spécialisée a poursuivi les actions conduites depuis plusieurs années en matière de sécurité incendie. À ce titre sont proposées des prestations d'accompagnement des exercices d'évacuation par un intervenant extérieur formé (« pompiers »). Pour les grands sites (plus de 50 agents), ces exercices doivent être organisés 2 fois par an en application de la réglementation. Par ailleurs, dans les différents sites sont également proposées des formations Guide et Serre-files et des formations « Evac Chair ».

Par ailleurs, des formations au maniement des extincteurs ont été assurées dans différents sites. Les sites varient suivant les années afin d'offrir à un maximum d'agents la possibilité de participer à ces formations. Celles-ci sont brèves (1h) et essentiellement axées sur la pratique. Elles permettent la manipulation des extincteurs sur feu réel dans un environnement sécurisé (véhicule aménagé). Il est à regretter, qu'en dépit de nombreuses relances, le nombre de participants est parfois bien en deçà des places offertes y compris lorsque ces formations sont organisées dans des sites importants. Au titre de 2024 ces formations ont été organisées à Villefranche, Vénissieux, Caluire, Tarare, Givors et à l'HDF .

Ces différentes actions, dans la mesure où elles concernent souvent plusieurs administrations occupant les mêmes locaux (Cf HDF, NCAE, EVM...) ont été prises en charges sur l'enveloppe régionale de formation. Les dépenses engagées dans ce cadre ne sont donc pas retracées ici.

Les dépenses prises en charges dans l'enveloppe locale l'ont été au titre de l'achat de petits matériels notamment dans le cadre de l'installation dans les locaux de la NCAE (brassards, supports...)

3-3-3 : La prévention des accidents, des RPS et secourisme : 5 776,95 €

Au titre de la prévention des accidents, la Formation Spécialisée a reconduit les actions de formations :

- aux habilitations électriques (agents des services techniques) ;
- au secourisme ;

Ainsi que différentes formations à la prévention des risques psychosociaux :

- formation à la prévention du suicide ;
- formation à la prévention du *burn out*
- lutte contre les VSST
- formation à l'accueil du public

Seule cette dernière est retracée ici, les autres formations ayant été prises en charge au niveau de l'enveloppe régionale de formation.

D'autres actions, précédemment organisées (risque canin, prévention routière, ateliers de co-développement à l'attention des managers, vivre le changement) n'ont pas été reprises en 2024. Ces formations proposées depuis de nombreuses années avaient du mal à trouver un public. Certaines seront reproposées sous un nouveau format.

3-3-3 : L'amélioration des conditions de vie au travail : 126 483,82 €

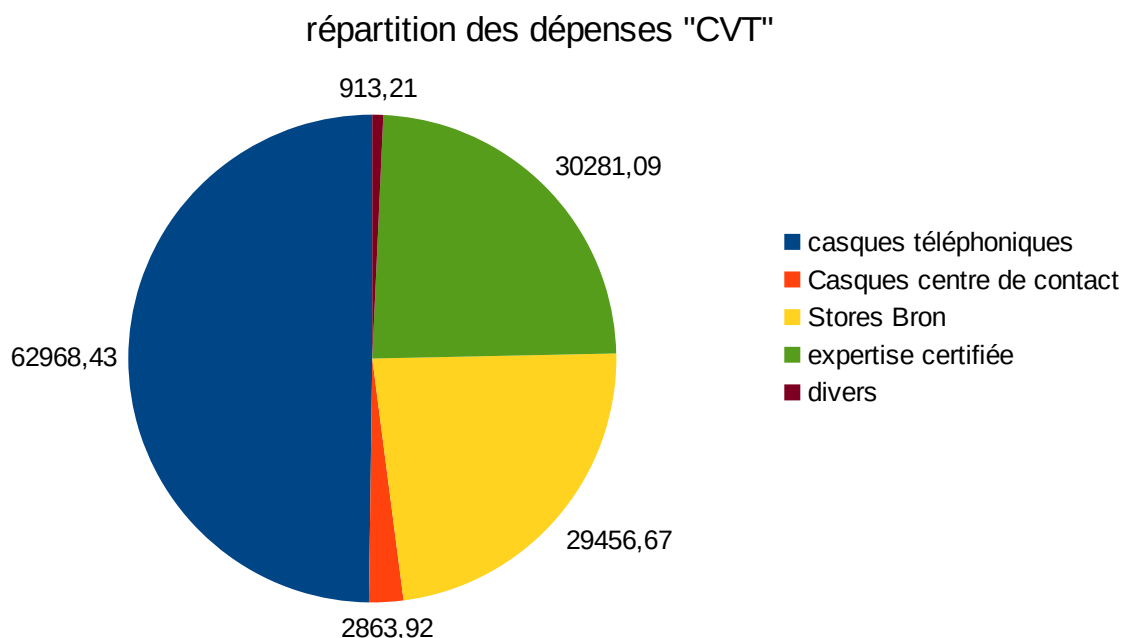
Le hall d'accueil du site de Bron avait été dans le passé équipés de stores électriques afin d'éviter l'éblouissement des agents y travaillant et de limiter l'apport thermique. La remise en état de ce matériel détruit lors de l'incendie, n'étaient pas prise en charge par le propriétaire. A la demande des occupants, il a été demandé à la FS de prendre en charge, en urgence, ces travaux.

En lien avec la démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques portée depuis plusieurs années par le CHSCT, la Formation Spécialisée a financé l'acquisition d'équipements ergonomiques :

- acquisition de casques téléphonique de nouvelle génération pour le centre de contact ;
- acquisitions de casques filaires compatibles ordinateurs, ToiP et téléphones portables pour l'ensemble des agents de la DRFiP (sites passés en ToiP).

Par ailleurs, quelques équipements ont été achetés dans le cadre de la NCAE (dynamomètre, thermomètres de précision) afin de vérifier la conformité des locaux à la réglementation. D'autres l'ont été afin de trouver un dispositif permettant aux agents de transférer leurs effets entre leur casier et leur poste de travail (caisse en plastique, « boîte à outil »...). Les disponibilités budgétaires n'ont pas permis de généraliser ce matériel en 2024.

Enfin figure dans cette rubrique le financement de l'expertise certifiée demandée par les représentants du personnel (dont une partie 5 000 € a été prise en charge par la Direction de l'Immobilier de l'État).



3-4 : Les actions de formation financées par la Formation Spécialisée

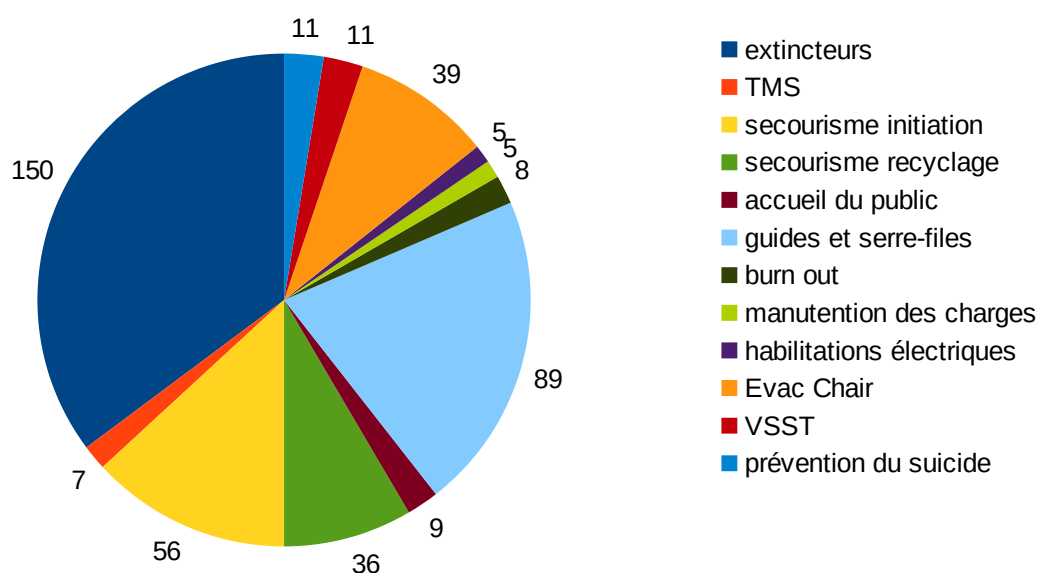
Les actions de formation sont un levier important pour promouvoir la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

À l'issue de la crise sanitaire, l'année 2022 avait été marquée par de nombreuses actions de formation. Près de 800 agents avaient suivi des formations en santé et sécurité au travail.

L'année 2023 a vu un certain repli même si, avec 752 participations à des formations, le niveau demeurait légèrement supérieur à celui connu avant la crise sanitaire.

Au titre de 2024, il convient de constater une diminution significative du nombre de personnes ayant suivi des formations financées dans le cadre de la Formation Spécialisée (426). Cette diminution s'explique pour partie par la fin du marché local de formation à la prévention des TMS « travail devant écran ». Le nouveau marché national n'a été que marginalement mis en œuvre par la DRFiP 69 (phase de « test »). Cette phase test a permis de faire évoluer la pratique du prestataire en le conduisant à accepter de procéder à des analyses de poste de travail. Ce nouveau marché sera mis en œuvre par la DRFiP en 2025.

nombre de participation à des actions de formation



En termes d'actions de formation, une priorité a été donnée en 2024 aux actions d'accompagnement de l'emménagement dans la NCAE avec l'organisation de sessions :

- de sensibilisation aux réglages des postes de travail dans le cadre du passage au flex office (323 agents « sensibilisés »)
- de présentation des consignes d'évacuation (participation obligatoire : 515 agents formés)

Il semble, par ailleurs, que la participation aux formations serve de variable d'ajustement aux contraintes professionnelles mais également personnelles des agents. Il est à regretter que certains agents ne prennent pas la peine d'informer le service organisateur de leur indisponibilité. Cela nuit au taux de remplissage des formations et abouti à ce que des sessions de formation très demandées (par exemple le secourisme) ne soient pas complètes alors même qu'il existe une liste d'attente importante.

4- Les autres acteurs de prévention

4-1 : La médecine de prévention

Données non disponibles. Le rapport de la médecine de prévention n'est plus effectué depuis 2020 (dernier rapport disponible portant sur l'année 2019)

4-2 : L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail (ISST)

L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail est compétente sur plusieurs départements pour les services des différentes directions des ministères économiques et financiers.

L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail compétente pour les agents et les services de la DRFiP 69 est en arrêt de travail depuis fin 2023.

4-3 : La cellule prévention de la DRFiP

L'assistant de prévention est doté, sur le modèle national, d'une lettre de mission actualisée en 2020 qui définit ses fonctions.

À la DRFiP 69, il s'agit d'un cadre A+ (I Div) qui exerce ses fonctions à plein temps et était rattaché depuis 2014 au directeur adjoint du Pôle Pilotage et Ressources. Dans le cadre de la réorganisation de l'organigramme de la Direction en 2023, il a été rattaché au Directeur du Département du monde économique puis au secrétariat général en septembre 2024

Depuis novembre 2021, il bénéficie du renfort d'une agente contractuelle ayant pour mission de l'appuyer sur ses différentes missions notamment pour les aspects de logistiques et de suivi administratif de certains dossiers (formation).

En 2022, cette mission s'est étendue à des tâches d'ingénierie de formation, de conception de démarches de prévention et d'écoute des agents. En 2023, elle a également porté la démarche de prévention des VSST et participé à l'expérimentation de l'application ministérielle de recensement des risques professionnels « Prévaction ».

L'assistant de prévention ou sa collaboratrice participent de droit aux réunions plénières de la Formation Spécialisée. En tant que de besoin, ils peuvent également être amenés à participer aux réunions du CSAL.

En 2024, ils ont participé ou animé 17 groupes de travail de la Formation Spécialisée et participé aux différentes réunions plénières de la Formation Spécialisée.

La cellule prévention prépare le budget de la Formation Spécialisée et en assure le suivi opérationnel. En lien avec l'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention, la cellule de prévention organise les formations en matière de santé sécurité et conditions de travail financées sur le budget de la Formation Spécialisée (Cf § 3-3).

L'assistant de prévention prépare et prend part aux visites effectuées par les délégations de la Formation Spécialisée (cf. supra §3).

Outre son rôle auprès de la Formation Spécialisée, l'assistant de prévention contribue à l'élaboration des « dossiers de présentation » servant à présenter l'impact des projets importants « modifiant les conditions de santé de sécurité ou de conditions de travail »

(au sens de l'art. L.4612-8-1 du Code du Travail) avant la présentation aux instances sociales (CSAL ou FS suivant le cas).

La cellule de prévention assure le suivi des registres réglementaires (RSST, accidents du travail, fiches de signalement).

Depuis 2022, un accompagnement des agents victimes d'incivilités de la part des tiers est assurée par la collaboratrice de l'assistant de prévention. En février 2024, à l'occasion du déploiement de l'application [Sign@lfip](#), permettant d'assurer un suivi national des différents signalements, les procédures de prises en charge de ces signalements ont été revues. Désormais, la cellule prévention est également en charge du suivi administratif des signalements « simples » (lettre de mise en garde et lettre de soutien), les incidents graves continuant à être pris en charge par le référent protection juridique (Cf §4-4).

L'assistant de prévention anime la campagne DUERP pour l'ensemble du département (Cf. infra §7).

Dans le cadre de ses missions l'assistant de prévention s'assure que des exercices d'évacuation soient organisés conformément à la réglementation dans les différents sites du département.

En collaboration avec la correspondante handicap (division RH), l'assistant de prévention s'est assuré que les préconisations des médecins du travail en matière d'aménagement de poste soient satisfaites dans les meilleurs délais. En 2024, un peu plus de **180** aménagements ont ainsi été réalisés au profit de 110 agents (**200** aménagements pour 120 agents en 2023).

Pour mémoire le nombre d'aménagements de poste de travail préconisés par les médecins du travail s'élevait à **61** en 2015.

4-4 : La division des Ressources Humaines et la correspondante sociale

Par sa connaissance des dossiers des agents, de leur situation professionnelle et éventuellement personnelle et médicale, la division des Ressources Humaines est un élément important du dispositif de prévention des risques. Elle travaille en lien avec le service de médecine de prévention afin d'assurer la prise en charge médicale des agents confrontés à des situations particulières (handicap, congés longue maladie, congés longue durée, aménagement de poste...). La division des Ressources Humaines accompagne également les services en venant informer les agents sur les conséquences de certaines restructurations en matière d'affectation et leur prodiguer des conseils pour l'élaboration de leurs demandes.

Depuis 2019, la division des Ressources Humaines a été réorganisée afin de tenir compte de l'impact de la nouvelle organisation de la gestion des ressources humaines en "environnement SIRHIUS". Dans cette nouvelle organisation un "pôle de soutien aux agents" est clairement identifié. Placé sous l'autorité d'un cadre A, responsable de service ce pôle assure :

- l'accompagnement des agents en difficulté ;
- la gestion des congés pour raison de santé ;
- le suivi des accidents de service ;
- le rôle de correspondant handicap ;
- le rôle de correspondant télétravail ;

- les liaisons avec le comité médical, la commission de réforme, les médecins du travail et les assistants de service social.

Au titre de la prévention des VSST, le responsable de la division RH et son adjointe sont identifiés comme référents VSST pour le département.

La division RH est également référente de la protection fonctionnelle des agents et assure à ce titre en lien avec la DGFIP, le suivi des signalements complexes (saisine du procureur et suivi des suites judiciaires le cas échéant Cf. infra §5).

Spécificité locale, la DRFiP 69 dispose depuis le 1^{er} janvier 2012 d'une correspondante sociale à plein temps rattachée au directeur adjoint du Pôle Pilotage et Ressources. Dans le cadre de la réorganisation de l'organigramme de la direction, la correspondante sociale est rattachée depuis 2023 au Secrétariat général de la DRFiP. À la jonction entre les différents intervenants susceptibles d'apporter un soutien aux agents en difficulté (services RH, médecine de prévention, services sociaux, direction), elle a pour rôle de détecter, d'écouter et de conseiller ces agents en les orientant vers les services adéquats.

Ces difficultés peuvent porter sur la situation médicale, sociale ou professionnelle de l'agent (les trois facteurs pouvant d'ailleurs se cumuler). Par le biais de visites sur les sites, sur signalement ou à la demande des agents, elle est à la disposition de l'ensemble des agents de la DRFiP 69 en situation de difficulté quel que soit leur grade. Elle rencontre, en tant que de besoin, les agents et les cadres de la DRFiP qui la sollicitent.

Elle assure également un rôle de conseil en matière de retraite.

Depuis sa prise de fonction en 2012, la correspondante sociale s'est imposée comme un interlocuteur privilégié des agents, des responsables de service, des représentants du personnel ainsi que de la direction dans des dossiers particulièrement sensibles.

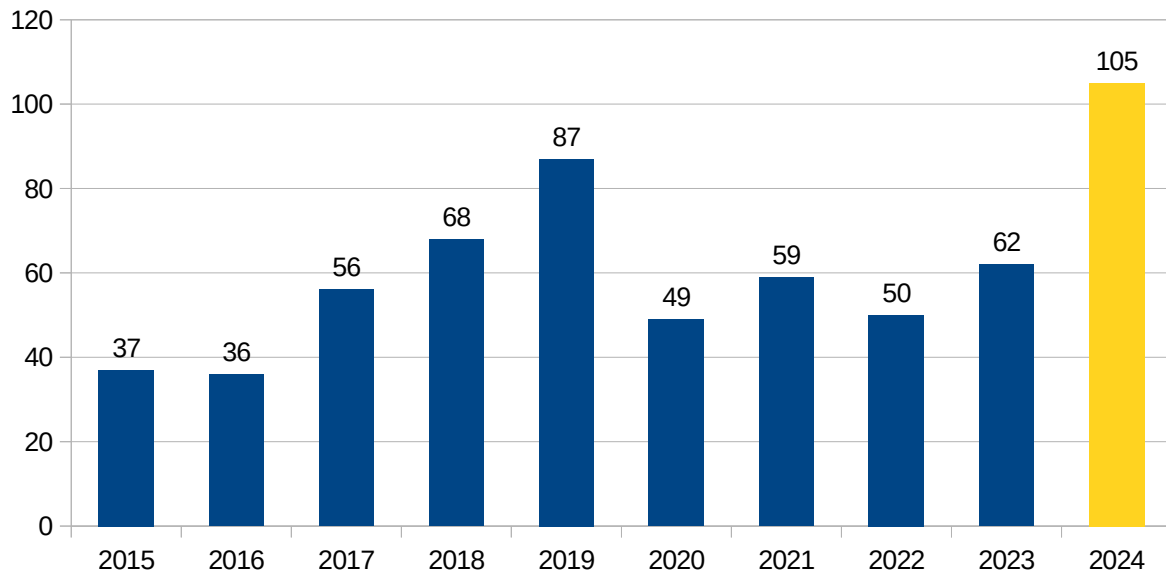
Au cours de l'année 2024, outre ses temps de présence à l'HDF et à la CAE où elle dispose d'un bureau, la correspondante sociale a assuré 17 permanences dans les grands sites de la DRFiP (EVM, Tarare, Bron, Givors, Caluire, Villefranche, Tassin, Vaulx en Velin..).

Elle a accordé 388 entretiens à 268 agents (soit plus de 13 % de l'effectif de la DRFiP).

5- Les fiches de signalement

En 2024, 105 fiches de signalement ont été renseignées par des agents de la DRFiP afin de signaler des comportements agressifs, menaçants ou outranciers dont ils ont été victimes.

Evolution du nombre de fiches de signalement



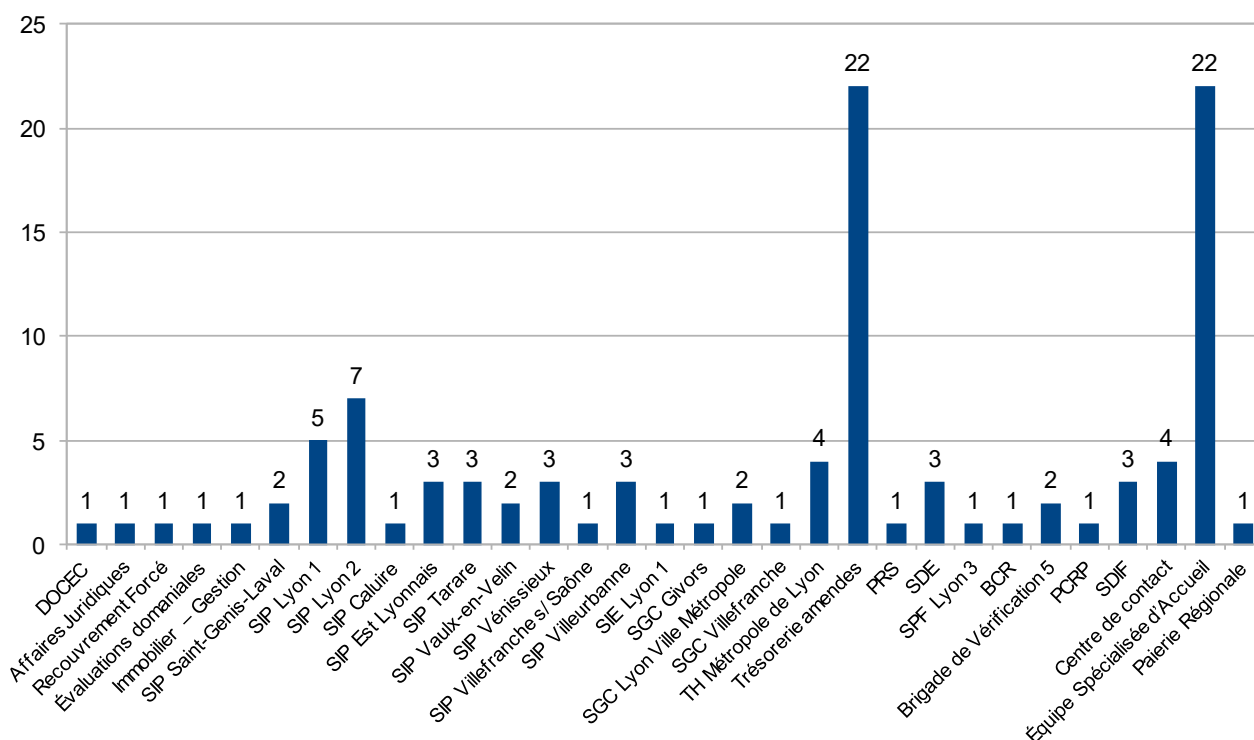
Ce chiffre a connu une forte augmentation par rapport aux années précédentes et dépasse désormais les données antérieures à la crise sanitaire.

La provenance diversifiée des fiches (14 sites – soit pratiquement tous les sites - et 31 services concernés) montre que le dispositif est désormais bien connu. Les principes de fonctionnement avaient été rappelés par la note du 16/01/2017 ainsi que plus récemment par la note « obligations et bonnes pratiques en matière de sécurité des personnes, des locaux et des équipements » (datée du 01/03/2023).

En 2024, la DGFiP - dans le cadre du plan d'action « sécurité » - a mis en place l'application « Sign@lfip » permettant aux agents d'effectuer un signalement. Cette application remplace les anciens outils de signalement en ligne qui avaient été mis en œuvre par la DRFiP 69, en assurant à ce nouvel outil une couverture et une diffusion nationale.

Sur ces 105 signalements, 15 portent sur des signalements internes (représentants 9 situations distinctes). Il peut s'agir de tensions entre collègues ou de tensions entre agent et hiérarchie.

origine des signalements (par service)



Si la fiche de signalement n'est pas la panacée permettant d'apporter une solution immédiate au comportement d'une partie du public, elle n'en demeure pas moins un moyen de lutter contre ces incivilités.

Le traitement des fiches de signalement par la Direction, au-delà de son soutien aux agents victimes, a un effet dissuasif contre la récidive et, dans les cas les plus sérieux, permet d'obtenir des condamnations pénales.

À de très rares exceptions près, les auteurs des incivilités - destinataires d'un courrier de mise en garde - n'ont pas réitéré d'incident. Le cas échéant, la récidive constitue un facteur aggravant retenu par le Parquet dans l'engagement de poursuites à l'encontre de l'auteur des faits.

À compter de la fin de l'année 2021 a été mise en place une procédure de rappel systématique des agents ayant effectué un signalement. Cette démarche, effectuée dans les jours qui suivent le signalement par le service prévention a pour objet :

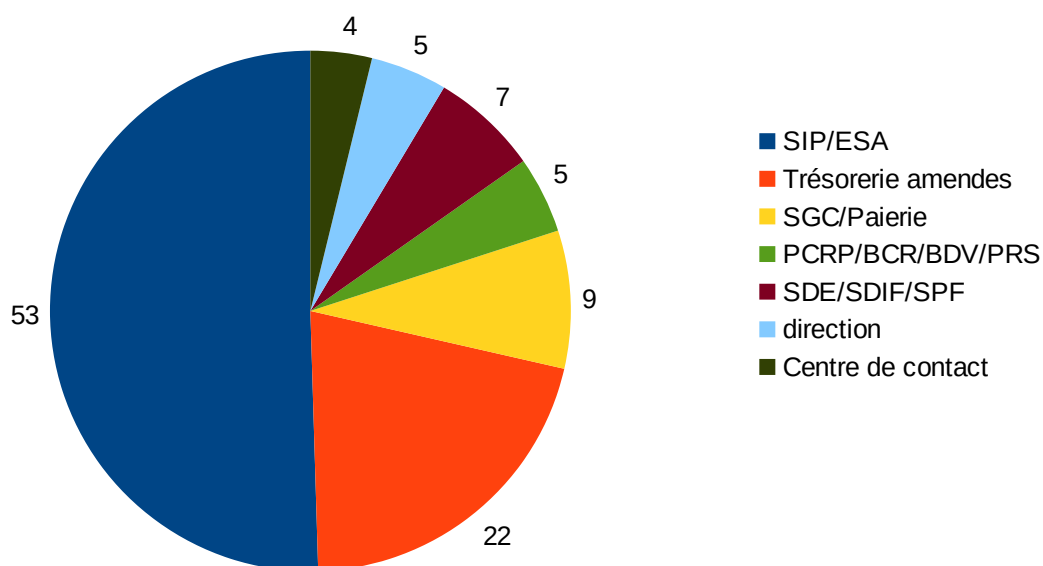
- d'interroger l'agent victime d'une agression sur son ressenti *a posteriori* ;
- de voir avec lui si des mesures pourraient être mises en œuvre afin de réduire le risque d'incident ;
- de lui rappeler l'existence des divers dispositifs de soutien.

Elle peut être suivie, si le besoin en est exprimé ou si la situation semble le nécessiter, par un nouveau contact « à froid » (plusieurs semaines après l'évènement).

Comme l'ensemble des agents de la DRFiP 69, les agents victimes d'une agression peuvent être reçus, à leur convenance, par le médecin du travail, la correspondante sociale, la Direction (division RH...). Le cas échéant, une prise en charge psychologique, assurée par la psychologue travaillant avec les services sociaux peut être effectuée. Ils peuvent

également faire appel en toute confidentialité à la cellule d'écoute « Prosconsult » mise en place par la DGFIP (accessible 24h/24h au 0805 230 209).

origine des signalements par type de service



- Comme pour les années précédentes, les signalements émanent principalement des services au contact avec un public de particuliers (SIP - Amendes – ESA - centre de contact).

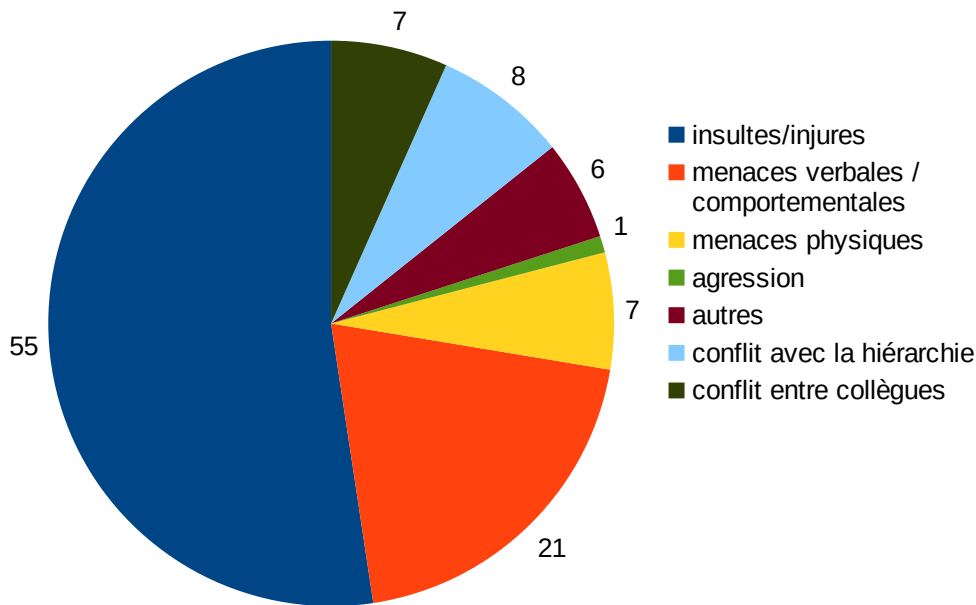
Au sein des services des SGC les incidents se produisent principalement lors de contact avec des particuliers.

Les services en contact avec un public de professionnels apparaissent, dans une moindre mesure, également concernés (SIE, BDV, PCRP et certains services de direction).

La note du 01/03/2023 évoquée précédemment a rappelé les dispositifs de formation proposées par la DGFIP. Des formations à l'accueil du public ont également été proposées par le CHSCT, pendant plusieurs années. Interrompues par la crise sanitaire ces formations ont été de nouveau proposées en 2023. Bien qu'elles s'adressaient aux agents travaillant au contact des particuliers mais également à ceux étant en contact avec un public de professionnels, les sessions proposées en 2023 n'ont pas rencontré le public escompté.

En 2024, une nouvelle formation animée par un négociateur du GIGN et une psychologue a été proposée. Elle semble avoir touchée un public différent (vérificateurs). Par ailleurs sur le même sujet des formations spécifiques pour les agents nomades (vérificateurs, huissiers...) sont proposées par l'ENFIP.

Nature des faits signalés



7 fiche de signalement a eu pour origine des tensions entre collègues, dont 1 collective portant sur la charge de travail au sein du service. 8 autres ont eu pour origine une dissension entre un responsable hiérarchique et un collaborateur. Dans les différents cas, les parties prenantes ont été reçues par la direction afin de rechercher des solutions visant à mettre un terme à des situations conflictuelles interpersonnelles. Des rappels aux règles de déontologie et aux principes du « vivre ensemble » ont également été faits afin que ces faits ne se reproduisent plus. Pour 3 situations, une enquête interne a été diligentée. Pour chacune de ces 3 situations, elle a conduit à la prise de mesures adaptées aux conclusions de l'enquête.

Pour chaque signalement, une lettre de soutien est adressée à l'agent victime. Les faits reportés dans le cadre des fiches de signalement ont *a minima* fait l'objet d'une lettre de mise en garde adressée à l'auteur des faits (lorsque celui-ci a pu être identifié). Les faits plus graves (insultes aggravées, menaces, agression physique) ont été dénoncés au Procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du CPP.

Compte tenu de la gravité de certains propos/menaces, 13 signalements ont donné lieu à la saisine du Procureur de la République.

1 de ces signalements a donné lieu à une condamnation à une peine de prison pour l'auteur des faits.

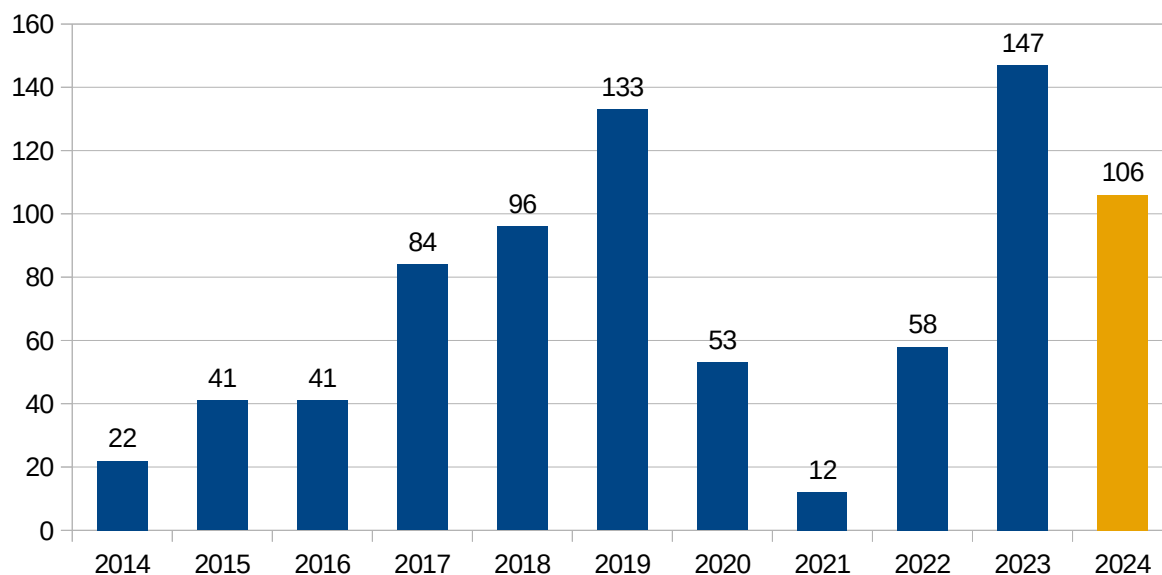
En ce qui concerne la thématique du risque d'agression, suite au meurtre d'un agent de la DGFIP dans l'exercice de ses missions en novembre 2022, une réflexion a été conduite au niveau national au cours de l'année 2023. Cette démarche portée, au plus haut niveau (Ministre, Direction Générale...), s'est traduite au niveau local au cours de l'année 2024 par :

- le déploiement de téléphones équipés de dispositifs d'alerte pour les agents nomades
- la dotation en gilets pare-balle des agents des BCR
- la mise à disposition de véhicules de service

6- Suivi du registre santé et sécurité au travail

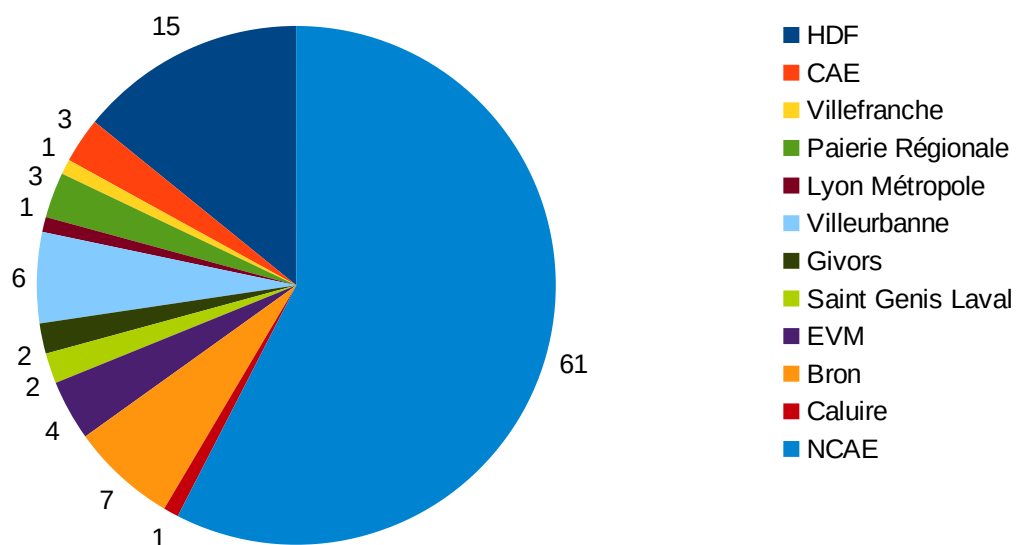
Après une forte augmentation en 2023, le nombre de signalements est en recul pour 2024. Il rejoint les niveaux constatés avant la crise sanitaire

Evolution du nombre de signalements au RSST



Les 106 fiches de signalement en 2024 se répartissent comme suit :

Origine des signalements au RSST (par site)



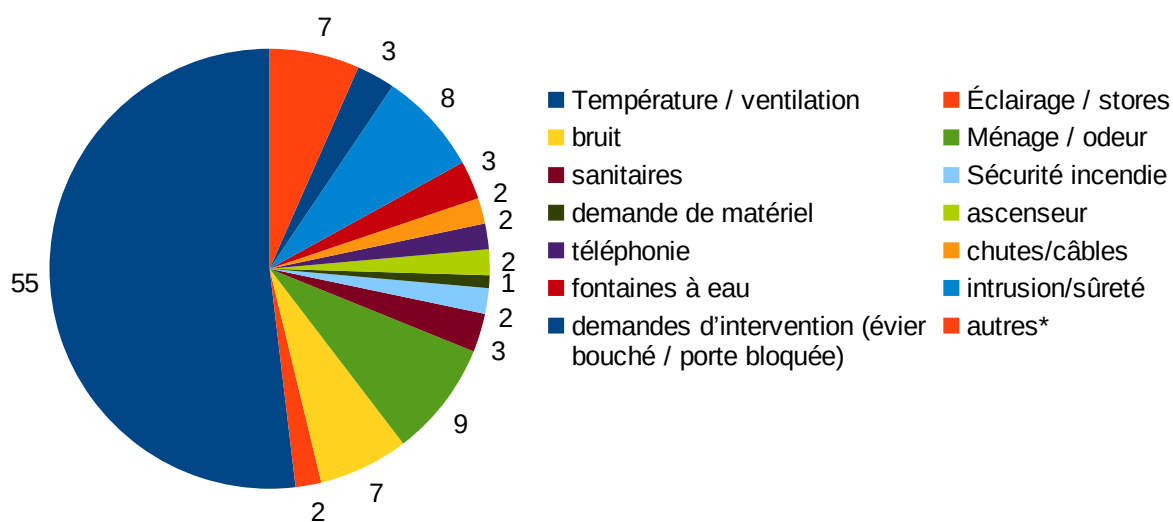
Des agents de 12 sites différents ont effectué des signalements au registre santé et sécurité au travail.

Plus de la 57 % des signalements effectués en 2024 concernent la NCAE et un peu plus de 14 % l'HDF. Il convient toutefois de noter que ces mêmes sites sont également les plus importants du département en nombre d'agents.

La diversité de l'origine des signalements et leur nombre tendent à indiquer que cet outil est connu dans les différents sites et qu'il est effectivement utilisé par les agents. Son rôle avait d'ailleurs fait l'objet d'un rappel dans le cadre de la note de campagne DUERP 2024.

Les 106 occurrences inscrites au registre SST en 2024 se répartissent se répartissent selon les thématiques suivantes :

signalement au RSST par thèmes



Les signalements sont de natures diverses, toutefois une thématique représente une nouvelle fois plus de 50 % des observations inscrites sur le registre santé et sécurité au travail. Il s'agit des problèmes relatifs à la température ou à l'aération des locaux qui arrivent en 1ère position des signalements effectués par les agents (51,88 %).

Cela traduit :

- des dysfonctionnements localisés de certaines installations :
 - HDF (3 signalements)
 - Bron (1 signalement)
 - Paierie régionale (3 signalements)
 - NCAE : dysfonctionnement de la climatisation dans certains espaces (2 signalements)
- à une panne de l'installation de Saint Genis Laval pour laquelle les différents intervenants ont tardé à intervenir et où la mise en place de radiateurs d'appoints par la direction s'est avérée insuffisante (1 signalement) ;
- les difficultés liées à la mise en œuvre des directives gouvernementales en matière d'économie d'énergie en début de période de chauffage (38 signalements à la NCAE entre le 11 et le 13 décembre). Dans ces situations les températures constatées sur site étaient conformes à la réglementation (entre 18 et 19°C – 19°C étant la température maximum autorisée) bien que susceptibles de générer un certain inconfort.

La 2e thématique la plus fréquente, les questions d'hygiène des locaux (9 signalements). Sont ainsi remontés des manquements dans l'entretien de certains espaces (sanitaires) ou des problèmes d'odeurs. .

Une 3e thématique présente porte sur des observations ou des inquiétudes liées à la sûreté des locaux (8 signalements). Ainsi, en amont de la mise en place des dispositifs de couloirs rapides aux entrées de la NCAE, plusieurs signalements avaient été effectués pour signaler la présence de personnes extérieures au service au sein des locaux. Par ailleurs, un incident survenu sur la voie publique devant les locaux de la Trésorerie de Lyon Amendes avait également conduit des agents à effectuer des signalements au RSST.

Plusieurs signalements ont été également effectués pour des problèmes de bruits (7), notamment en ce qui concerne les portes de la NCAE, dont le bruit, lors de la fermeture est source d'inconfort pour les occupants. Différentes tentatives visant à régler différemment les fermes portes ou à mettre des patins pour amortir ne sont pas révélées concluantes. Le problème a été remonté auprès du promoteur dans le cadre de la garantie de parfait achèvement.

Le registre santé sécurité et conditions de travail ainsi que les réponses apportées sont consultables sur Ulysse 69/ CVT / registre SST.

7- Programme annuel de prévention 2024-2025

7-1 : Rappel des faits marquants concernant la campagne DUERP 2024

7-1-1 : La campagne nationale

Par note en date du 3 avril 2024, le bureau RH-CVT définissait les modalités d'actualisation du DUERP des différentes DD/DRFiP. Cette note prévoyait :

- la tenue d'une réunion dans chaque service autour des CVT et des risques professionnels. Réunion animée par les responsables de service ;
- l'élaboration d'un compte rendu de cette réunion ;
- l'intégration du DUERP dans l'application Prév'action au vu de ce compte rendu.

Cette phase d'actualisation des DUERP était prévue sur la période d'avril à mai 2024, avec pour objectif une présentation en instance pour le 2^d semestre 2024.

7-1-2 : un nouvel outil de recensement des risques professionnels : Prévaction

Après la phase d'expérimentation de l'application Prévaction, à laquelle la DRFiP du Rhône a été associée, la campagne 2024 a été la 1^{re} campagne organisée en utilisant le nouvel outil.

L'arrivée de Prévaction a nécessité, préalablement au lancement de la campagne, d'assurer localement le paramétrage des bâtiments, des structures (services) et des habilitations (personnes devant intervenir dans l'application). Cette tâche a été réalisée au cours du 1^{er} trimestre 2024 au sein de chaque direction par les différents assistants de prévention.

Pour accompagner ce nouvel outil national et commun aux différentes directions des ministères économiques et financiers, le Secrétariat général des MEF avait mis en ligne sur Alizée plusieurs tutoriels afin de présenter la prise en main « technique » de l'application aux différents intervenants.

7-1-3 : la déclinaison locale de la campagne d'actualisation des risques professionnels

La campagne d'actualisation des risques professionnels a été initiée localement par la note de service du 12/04/2024.

Cette note organisait la campagne selon les modalités déterminées au niveau national. Afin de prendre en compte la nécessité, pour les responsables de service, de prendre en main un nouvel outil et de devoir, par ailleurs, saisir dans cet outil l'ensemble des risques professionnels de leur service, la date de retour était fixée au 12 juin 2024. En effet le passage à Prévaction imposait de repartir d'une page totalement vierge, aucune des situations précédemment inscrites dans DUERPAP n'étant reprise dans la nouvelle application.

Une visioconférence était proposée aux responsables de service afin de revenir sur les grands principes de la démarche DUERP, de préciser les attendus de la démarche et de les accompagner dans la prise en main du nouvel outil. Cette visioconférence était

programmée le 25/04/2024. Pour répondre à la demande de plusieurs responsables de service une 2de visioconférence a été organisée le 02/05/2024.

L'organisation de la campagne d'actualisation des risques professionnels a été compliquée par le contexte du déménagement de nombreux services dans les locaux de la Nouvelle Cité Administrative d'État, opérations de déménagements qui se sont, pour la majorité, déroulés d'avril à juillet. Ces déménagements ont directement concerné près d'1/3 des agents de la DRFiP 69.

Par ailleurs, les services de la sphère du Contrôle Fiscal étaient impliqués dans une réforme structurelle (organisation des services et répartition des missions entre les services) dont la mise en œuvre effective était prévue pour le 1^{er} septembre 2024.

Ces éléments ont conduit à reporter la date de retour au 28/06/2024 pour de nombreux services. Dans les faits, les derniers services ont achevé la phase d'intégration des risques dans l'application début août, reportant à septembre le travail d'harmonisation et de préparation des groupes de travail.

7-1-4 : Groupe de travail

Un groupe de travail composé de représentants du personnel issus de la Formation Spécialisée, d'un responsable de service animé par Marc Barret, assistant de prévention, Blandine Veinturier, sa collaboratrice et Gilles Rougon, Secrétaire général, s'est réuni à 4 reprises entre le 26/09/2024 et le 26/10/2024. Une 5^e réunion initialement programmée a dû être annulée en raison d'un mouvement social. L'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention a également participé à certaines réunions. Le service de la médecine de prévention (médecins du travail) et les services sociaux (assistants de service sociaux) ont également été conviés à ces réunions mais n'ont pu y prendre part. Ils ont été systématiquement destinataires des documents préparatoires et des compte-rendus des réunions. L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail, empêchée depuis fin 2023 n'a pu être associée.

Ce groupe de travail a, dans un premier temps, procédé à l'harmonisation des cotations des risques. Dans le nouvel outil 3 critères de cotation sont proposés : F (Fréquence), G (Gravité) et M (Maîtrise). Il a été proposé qu'au-delà des éventuelles imperfections des critères d'harmonisation et de cotation retenus, soit maintenu mutatis mutandis, les anciens niveaux de cotation. Un certain nombre de cotations a toutefois été corrigé afin de prendre compte des situations nouvelles (déménagement NCAE) ou des informations complémentaires.

En s'appuyant notamment sur la description des situations de risque et les mesures de prévention envisagées par les services, le groupe de travail s'est parallèlement attaché à proposer des mesures de prévention.

Enfin, le groupe de travail a établi le projet de Programme Annuel de Prévention.

Dans ce projet, il a été décidé de retenir la poursuite de diverses actions conduites depuis plusieurs années en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques, des chutes et des accidents de la circulation.

Quelques actions prenant en compte certaines situations spécifiques (NCAE), la mise en œuvre de mesure relative à la sécurité des agents (au sens sûreté) ou les suites d'actions antérieures ont été également intégrées au PAP.

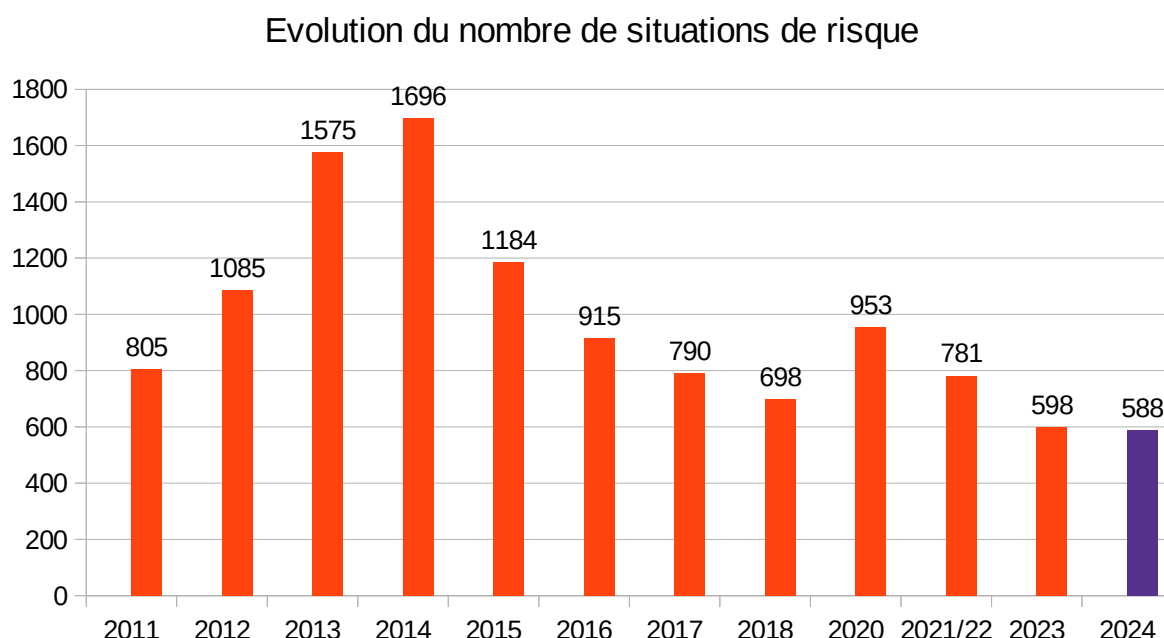
Le DUERP et le PAP de la DRFiP 69 ont été présentés pour avis à la Formation Spécialisée auprès du CSAL le 25/11/2024.

Les représentants du personnel ont rendu un avis réservé avec différentes demandes de modifications.

Le Directeur Régional a répondu à cet avis par courrier en date du 13 janvier 2025.

Ces documents sont consultables sur le site intranet de la DRFiP du Rhône (santé sécurité et conditions de travail – santé sécurité - DUERP)

7-2 : Synthèses du recensement des risques (DUERP)



Après une campagne 2023 qui avait vu une forte diminution du nombre de situations de risques (– 23,4 % par rapport à la précédente campagne), la campagne 2024 a été marquée par une stabilisation du nombre de situations de risque.

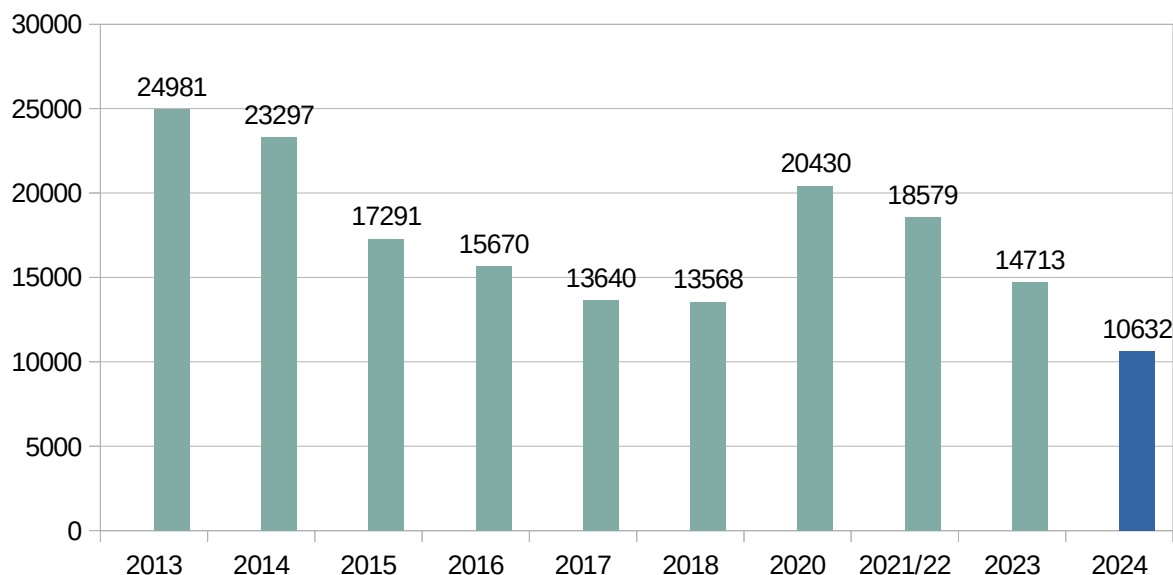
En revanche, il convient de noter une diminution significative du nombre d'agents exposés à divers risques (pratiquement – 27,8 %). Il est possible que la nécessité de ressaisir l'ensemble des situations dans une nouvelle application ait conduit les responsables de service à actualiser de manière plus fine le nombre d'agents exposés à chacune des situations d'exposition.

Il est précisé que ces données intègrent :

- 2 lignes « génériques » créées pour l'ensemble des agents de la direction :
 - télétravail isolement et conflits dans la répartition des tâches ;
 - violences au travail.
- 1 ligne créé pour l'ensemble des services du site de Caluire en raison de la présence de pigeons ;

- 3 lignes ont été créées pour la NCAE :
 - prise en compte du flex office ;
 - sécurisation des accès du bâtiment ;
 - nettoyage des espaces de travail.

Evolution du nombre de risques/agent*



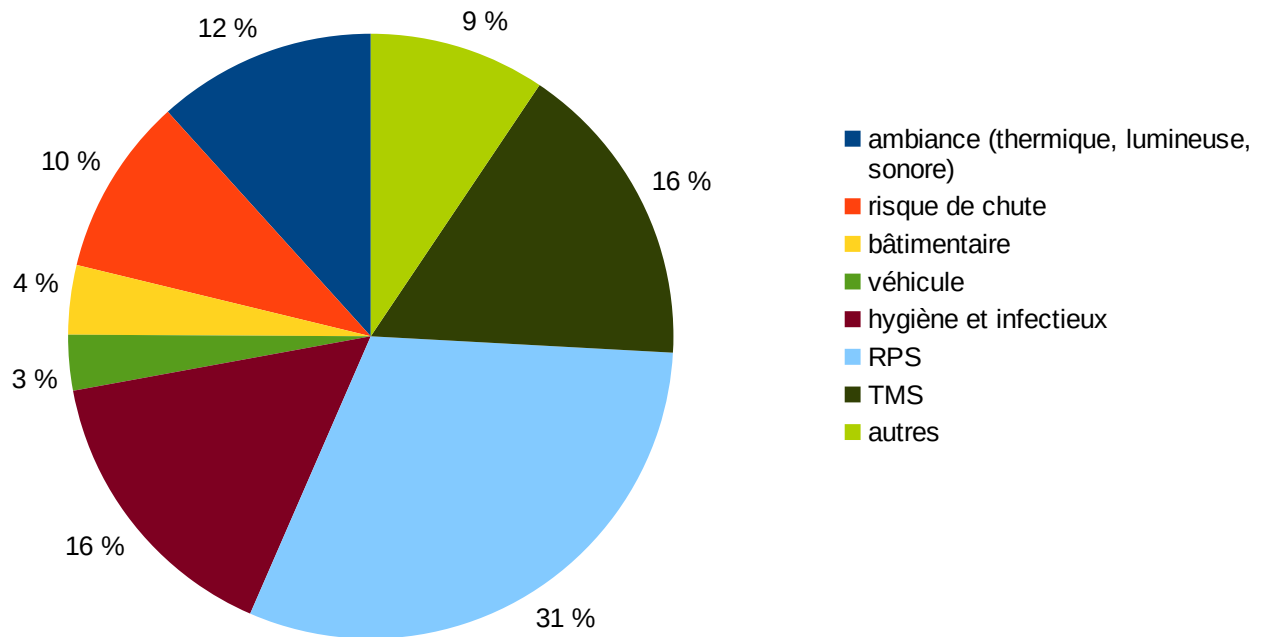
* nombre total de risques auxquels sont exposés les agents (cumul du nombre d'agents exposés à chacune des situations de risque)

La mise en œuvre de l'outil Prévaction rend complexe les comparaisons interannuelles. Outre que l'outil de requêtage (OBIE) n'est, à la date de rédaction, pas encore disponible, le référentiel des risques professionnels a également évolué. Ainsi, à titre d'exemple le risque « agression » qui faisait précédemment l'objet d'une rubrique spécifique est désormais regroupé avec des risques psychosociaux au sein de la rubrique « 2.01.02 - Contact avec la détresse sociale, Risque d'agressions verbales ou physiques, violences sexistes ou sexuelles, Peur au travail ... ».

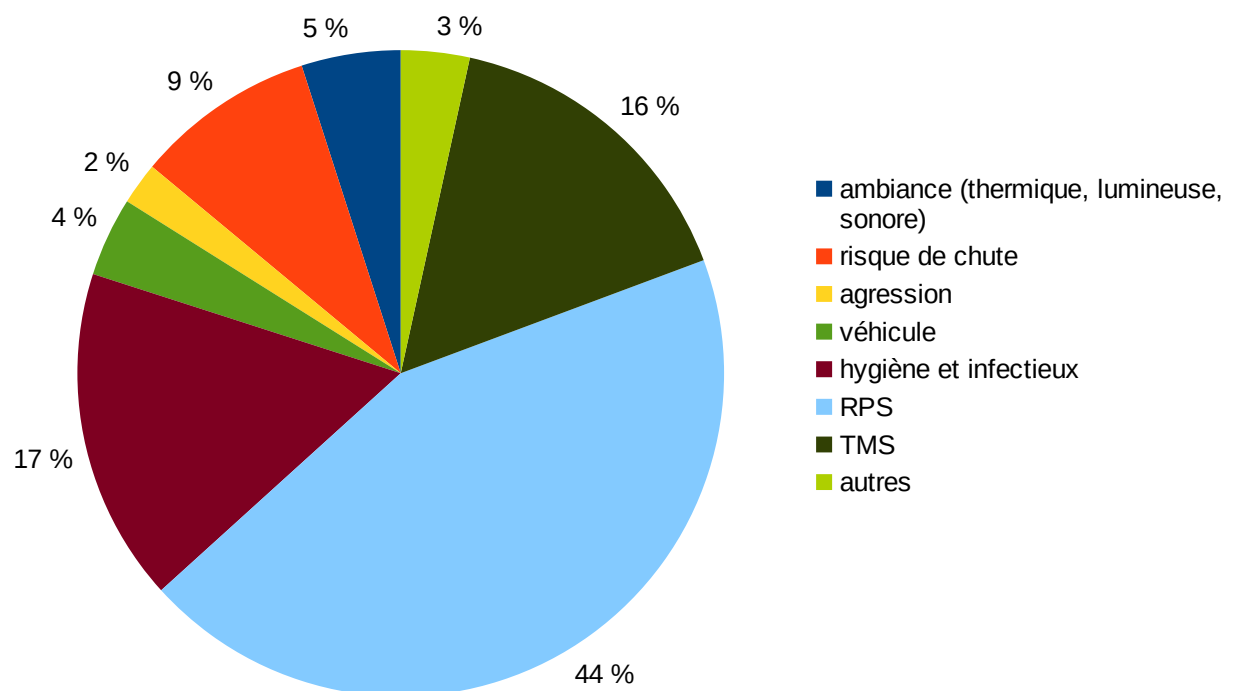
D'autre part la rubrique « 4. autres risques » dont l'usage devrait être réservé à des situations très spécifiques a été souvent utilisée à tort pour des risques qui auraient pu être renseignés sous d'autres rubriques. Il s'agit d'un effet induit de la mise en place d'un nouveau référentiel encore mal maîtrisé par les utilisateurs.

7-3 : répartition des risques

Répartition des risques/agents en grandes catégories de risques (2024)



Répartition des risques/agents en grandes catégories de risques (2023)



Les graphiques ci-dessus montrent pour la campagne 2024, une diminution du poids des risques psycho-sociaux entre 2021 et 2024 et inversement une augmentation de la part des risques liés aux ambiances de travail (thermique, phonique, lumineuse). Il est possible de voir dans l'augmentation de la part de ces derniers risques, la conséquence des inquiétudes exprimées par les agents dans le cadre du passage en flex office pour les agents travaillant à la NCAE. Cette situation est d'autant plus surprenante que les modalités de réglage des installations sont beaucoup plus fines que ce qui existe dans les autres locaux de la DRFiP (possibilité de moduler l'éclairage, les stores et, dans les limites fixées par la réglementation la température). Pour autant, la densification de l'occupation des locaux dans le cadre de cette opération peut pour partie expliquer ces signalements. Des actions correctives ont été initiées (correction de certains dysfonctionnements de la CVC, dotation en casque téléphonique).

7-4 : Présentation du Programme Annuel de Prévention 2024-2025

Le Programme Annuel de Prévention proposé en 2024-2025 comprend 56 lignes autour de 4 principaux thèmes :

- la prévention des risques reconnus comme les plus accidentogènes au sein de notre administration : les risques routiers (accidents de trajet ou de mission) et les chutes (de hauteur ou de plain-pied) sont les 1^{ères} causes d'accidents au sein des ministères économiques et financiers ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques dans le cadre de la politique volontariste menée précédemment par le CHSCT et reconduite par la Formation Spécialisée ;
- la mise en œuvre de mesures liées à la sûreté des agents (NCAE/nomades)
- la prévention des RPS, outre les aspects sûreté, avec par exemple, la mise en place d'un plan d'action de prévention des VSST et autres formes de violences au travail, la réorganisation de l'accueil de Lyon Amendes.

En plus de ces 4 thématiques, plusieurs actions relatives à la sécurité incendie (NCAE, Villefranche), l'ambiance lumineuse (stores accueil Bron) et à l'hygiène des locaux (NCAE/Caluire) sont également inscrites au PAP.

Dans la mesure où il était possible de conserver leur cohérence dans leur nature et dans le suivi de leur mise en œuvre des actions regroupant plusieurs situations d'expositions similaires ont été créées

En dehors des risques psycho-sociaux qui nécessitent la mise en œuvre de mesures spécifiques et adaptées, le PAP s'attache à proposer des mesures concrètes.

En ce qui concerne les RPS, de même qu'il est extrêmement difficile d'évaluer leur gravité, la complexité des problématiques évoquées ne permet pas d'apporter de réponses simples. L'intervention de nombreux acteurs, Direction, responsables de service, acteurs de prévention est presque systématiquement nécessaire.

Le PAP traduit cette nécessité en proposant des mesures de prévention qui relèvent à la fois de l'organisationnel, de la formation, et dans des cas plus rares de mesures matérielles.

En outre si certaines lignes du PAP portent sur des services spécifiques, certaines des mesures de prévention proposées présentent un intérêt pour l'ensemble des services (associer les collectifs de travail à l'impact organisationnel des évolutions, développement des tâches télétravaillables).

7-4 : État d'avancement du programme annuel de prévention 2024-2025

La démarche d'évaluation des risques professionnels s'inscrit réglementairement dans un cadre annuel. C'est dans ce contexte que s'articule le calendrier de la campagne DUERP et du PAP.

Le taux d'engagement des actions du PAP au 31/12/2024 s'établit à 92,86 %.

Le taux de mise en œuvre du PAP au 31/12/2024 se détaille comme suit :

- actions mises en œuvres : 24 sur 56 = 42,86 %
- actions en cours : 28 sur 56 = 50 %
- actions à lancer : 4 sur 56 = 7,14 %

Pour autant, la mise en œuvre des mesures de prévention s'inscrit souvent dans une plus longue durée. À la date de rédaction du présent document (juin 2025), l'état d'avancement du programme annuel de prévention 2024 - 2025 est le suivant :

Le taux d'engagement des actions du PAP 2024/2025 au 30/06/2025 s'établit à 96,42 %.

Le taux de mise en œuvre du PAP au 30/06/2025 se détaille comme suit :

- actions mises en œuvres : 48 sur 56 = 85,71 %
- actions en cours : 6 sur 56 = 10,71 %
- actions à lancer : 2 sur 56 = 3,57 %

Plus de 85 % des mesures de prévention annoncées dans le PAP 2024 ont été mises en œuvre.

Il convient d'apporter les précisions suivantes :

- les taux indiqués portent sur la mise en œuvre des mesures de prévention annoncées dans le PAP. Ces mesures de prévention sont nécessaires pour assurer une meilleure maîtrise des risques énoncés. Elles ne permettent pas toujours la suppression effective et définitive de la situation d'exposition. Tel est notamment le cas des actions de formation proposées aux agents (prévention des troubles musculo-squelettiques, accueil et gestion des situations difficiles...). Certains équipements constituent une amélioration en termes de prévention mais ne supprime pas le risque en tant que tel (dotation en casques téléphonique, mise à disposition de téléphone avec bouton d'alarmes). De facto, dans un certain nombre de domaines, aucune mesure de prévention ne permettra de supprimer complètement une situation d'exposition (risque de chute de plain-pied, risque routier, risque d'agression...);
- certaines actions sont proposées mais ne sont pas mises en œuvre au sein des services (absence de participant à des actions de formation à l'accueil ou de manutention, par exemple – ces actions qui ont été proposées aux agents ont été indiquées comme réalisées);

- certaines actions peuvent avoir été menées mais le problème peut être réapparu ultérieurement (interventions des services techniques pour repositionner les câbles à la NCAE).

Certaines actions (2) n'ont, à la date de rédaction pu être mises en œuvre, il s'agit de la formation à la manutention de charge. Cette formation proposée depuis plusieurs années a du mal à trouver son public. Elle a été provisoirement suspendue et sera reproposée ultérieurement

6 actions ont été engagées mais ne sont pas achevées :

- les travaux de modification des dalles extérieurs du CDiF de Villeurbanne (risque de chute) ont été annoncés par le propriétaire mais ne sont pas encore réalisés ;
- en ce qui concerne la démarche de prévention des VSST, le questionnaire a bien été réalisé, il semble traduire une amélioration de la situation, pour autant des marges de progrès existent. Des réflexions sont en cours sur les inflexions qu'il conviendrait de donner à la démarche (intégration des autres formes de violence au travail) ;
- à Tarare la modification de la cellule de détection de l'ascenseur est toujours dans l'attente de l'intervention du prestataire en charge de la maintenance des ascenseurs ;
- en ce qui concerne les impacts du télétravail sur le collectif de travail, ces actions relevant de chaque service, il n'est pas possible d'indiquer si elles ont été effectivement mises en œuvre ;
- pour la NCAE, si des équipements en termes de sécurité incendie ont été déployés (Evac Chair, brassards...) des modifications dans le protocole de gestion demeurent attendues de la part de la gestion de site ;
- de même en ce qui concerne la NCAE, l'action visant à définir des règles de vie en commun, notamment la déclinaison « DRFiP » du Règlement intérieur de site est toujours en cours.

Par ailleurs, en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux, certaines mesures de prévention ont un caractère intrinsèquement itératif (eg réunions de service, priorisation des tâches, mutualisation, recherche de simplification sur les process). Cela ne remet pas en cause la pertinence de ces mesures mais rend difficile la détermination de leur effectivité (1 action « en cours »).

7-5 : Quelques autres actions de prévention ou d'amélioration des CVT

Des actions en faveur de la prévention ou de l'amélioration des conditions de vie au travail ont pu être conduites en 2024.

7-5-1- Violences sexuelles et sexistes au travail (VSST)

En 2022, en lien avec le CHSCT, les acteurs de prévention, et les directions membres du CHSCT une démarche avait été initiée afin de réfléchir à la prévention des VSST. Des groupes de travail animés par une intervenante reconnue avaient permis d'élaborer la trame de plans d'actions directionnels. Dans ce contexte un projet de questionnaire avait été également élaboré.

Pour la DRFiP, au titre de 2022, des référents VSST avaient été clairement identifiés sur Ulysse 69. Ils avaient par ailleurs bénéficié d'une formation à l'écoute active dans l'optique d'être mieux en situation d'entendre la parole des victimes.

Au cours de 2023 le plan d'action directionnel de la DRFiP a été mis en œuvre.

En mars 2023 un questionnaire anonyme en ligne a été adressé à l'ensemble des agents afin de leur demander s'ils avaient été exposés à des violences sexuelles et sexistes dans le cadre de leur travail au cours des 2 précédentes années.

Sur une base de 2073 agents, 1398 ont répondu soit 67,4 % de taux de participation. Ce questionnaire a permis d'établir un bilan de la situation. Le questionnaire a ainsi montré que dans le cadre du travail et au cours des 2 dernières années :

- 201 agents de la DRFiP déclarent avoir vécu des agissements sexistes ;
- 30 agents de la DRFiP déclarent avoir vécu du harcèlement sexuel ;
- 9 agents de la DRFiP déclarent avoir vécu une ou des agressions sexuelles.

Un nouveau questionnaire sera adressé aux agents en Mars 2025 afin de faire un point sur l'évolution en lien avec les mesures de prévention mises en œuvre.

Comme le montrent clairement les résultats de ce questionnaire et à l'image du reste de la société, la DRFiP 69 est touchée par les VSST.

Outre interroger les agents sur le fait d'avoir vécu ou d'avoir été témoin de VSST, le questionnaire leur demandait également quelles actions ils souhaitaient voir être mises en œuvre

Sur la base de ces éléments, la direction a mandaté la cellule prévention pour élaborer un programme d'action. À l'issue d'échanges avec la division RH et les acteurs de prévention (Formation Spécialisée, médecins du travail, assistants de service sociaux, ISST, APMP),

- divers supports ont été élaborés :
 - flyer « je suis contre les violences et j'agis » ;
 - fiches réflexes ;
 - guide d'accompagnement aux signalements de discrimination, de harcèlement, d'agissement sexiste, homophobe ou transphobe ;
- un arrêté instituant la Cellule d'Écoute contre les Violences au travail (Cevis) de la DRFiP 69 a été signé le 6 juin 2023 – parallèlement une balle cevis.drrip69@dgrip.finances.gouv.fr et une fiche de signalement « discrimination » ont été mises en place ;
- afin de marquer l'engagement fort de la DRFiP ces dispositifs et ces documents furent présentés par le Directeur Régional et Blandine Veinturier (cellule prévention) à l'ensemble des cadres supérieurs du département à l'occasion du CCSD du 02/06/2023. Le dispositif avait été précédemment présenté au Directeur général lors de sa visite dans le département en avril.

De manière à mieux sensibiliser et former les encadrants à l'écoute, des formations animées par le CIDFF (Centre d'Information Des droits des Femmes et des Familles) ont été proposées aux managers en novembre 2023 et 2024

Des visites de services ont été organisées par la cellule prévention, afin de présenter le dispositif aux agents. Dans la mesure du possible, la cellule prévention était accompagnée d'autres acteurs de prévention (infirmière, assistant de service social).

Pour la 2^e année de mise en œuvre du dispositif il est possible de constater que la parole se libère progressivement. Ainsi 23 signalements ont été effectués :

- 6 dénoncent des propos et comportements discriminants répétés (opinions politiques, mœurs, appartenance syndicale, âge, physique) et/ou harcèlement moral ;
- 6 font état de violences verbales (cris, insultes, propos humiliants) ;
- 2 déclarent une attitude menaçante ;
- 2 portent sur des propos discriminants ponctuels liés au handicap ;
- 3 décrivent des propos discriminants ponctuels liés à l'apparence physique ;
- 3 indiquent des violences physiques (contact non sollicité, menace) ;
- 4 témoignent de VSST (blagues, images) ;
- et 4 voire 5 ne rentrent pas dans le champ des violences au travail (gêné par l'activité de son collègue, refus ordre hiérarchique).

Au delà de ces données, il convient de prendre en compte

- *qu'un même signalement peut évoquer plusieurs formes de violences listées ci-dessus.*
- *que plusieurs signalements peuvent être rédigés pour une même situation (victimes, témoins),*
- *que dans le cadre du dispositif les agents ne signalent pas que les VSST, mais éventuellement d'autres formes de tensions rencontrées au sein du collectif de travail*
- *que certaines situations ont déjà été traitées en interne ou relèvent du responsable de service.*

Les différents signalements ont donné lieu aux suivis suivant.

2023-2024

10 situations de violences internes au travail ont été remontées.

- 8 situations ont été déclarées avec accord de levée d'anonymat pour traitement du signalement.
- 2 situations ont été déclarées sans accord de levée d'anonymat pour le traitement du signalement.

Ces 10 dossiers ont donné lieu à¹⁰ :

- 1 mise en œuvre de protection fonctionnelle
- 2 enquêtes internes
- 4 entretiens par la division des ressources humaines
- 1 réorganisation des missions pour cesser le contact dans le service
- 1 a cessé suite à échange entre la personne victime et l'auteur/e identifié/e
- 2 n'ont pas souhaité la mise en œuvre d'une enquête interne
- 4 n'ont pas abouti à une enquête interne car les éléments recueillis n'étaient pas suffisamment caractérisés ou l'absence d'exonération de responsabilité n'a pas pu être vérifiée (cf. c) de la page 23 du Guide d'accompagnement)

10 Une même situation a pu donner lieu à plusieurs suites

16 situations de violences internes au travail ont été remontées.

- 14 situations ont été déclarées avec accord de levée d'anonymat pour traitement du signalement.
- 2 situations ont été déclarées sans accord de levée d'anonymat pour le traitement du signalement.

Ces 16 dossiers ont donné lieu à¹¹ :

- 4 enquêtes internes dont 1 sans suite¹².
- 6 entretiens par la division des ressources humaines
- 3 entretiens par la Direction
- 4 entretiens par la hiérarchie
- 3 réorganisations des missions pour cesser le contact dans le service
- 2 interventions de sensibilisation et de rappel au sein des services
- 1 rappel à l'ordre
- 1 n'a pas abouti à une enquête interne car les éléments recueillis n'étaient pas suffisamment caractérisés

Les enquêtes internes ont pu donner lieu à l'ouverture de procédures disciplinaires. Ces procédures conduites par la Direction Générale sont longues et ne sont pas rendues publiques. Il convient de noter que dans un cas elles ont conduit à ce qu'un agent soit sorti des effectifs de la DGFIP.

7-5-2- Action en matière, de sécurité et d'amélioration des conditions de vie au travail :

Dans un contexte global de réduction de la dotation budgétaire de la DRFiP 69 et d'accroissement des coûts liés aux fluides, la direction a poursuivi ces actions en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de vie au travail. À ce titre, il est possible de citer les opérations suivantes :

- Nouvelle Cité Administrative d'État :
 - réinstallation de l'ensemble des agents dans des espaces de travail équipés de bureaux neufs réglables en hauteur électriquement (pour l'essentiel financé dans le cadre d'un appel à projet « nouveaux espaces de travail » remporté par le projet NCAE)
 - achat et déploiement d'écrans avec pieds réglables en hauteur sur tous les postes de travail « classique » (40 000 €)
 - passage à une solution téléphonique dite de « free seating » donnant plus de souplesse
 - installation d'un nouveau gestionnaire de file d'attente à l'accueil
- Travaux de reprise des sols et de remplacement de la banque d'accueil de Caluire-et-Cuire (195 000 €)

11 Une même situation a pu donner lieu à plusieurs suites

12 Le classement sans suite n'indique pas l'absence de comportement répréhensible mais l'absence d'éléments suffisamment étayés pour permettre d'initier une procédure disciplinaire contre un ou plusieurs auteurs identifiés.

- Dotation des agents «vérificateurs » en téléphones équipés d'un dispositif d'alerte et de véhicules de service (dotation DGFIP)
- Dotation en gilets pare-balles des agents de la BCR (dotation DGFIP)
- Suite à l'incendie du CFP de Bron et après plus d'un an de travaux, les agents travaillant précédemment dans les locaux ont réintégré le bâtiment avant l'été 2024. Dans le cadre de cette opération la DRFiP a pris en charge le remplacement de la banque d'accueil et du gestionnaire de file d'attente qui avaient été détruits dans l'incendie. Des travaux de remise en état des peintures ont également réalisés en plusieurs parties du bâtiment.
- A la veille de travaux importants diligentés dans l'immeuble qui abritait le SIP de Vénissieux à Vénissieux et dont la DRFiP n'était pas informé il a été décidé – en urgence- le relogement du SIP dans les locaux de Bron.
- déménagement dans un immeuble neuf de la Paierie Régionale – l'ensemble des agents a été équipé à cette occasion de bureaux réglables en hauteur (Cf § 3-3)
- rénovation des réseaux informatiques en préparation au passage à la ToiP notamment à Caluire (102 906 €) ;
- dépenses de sécurisation des sites dans un contexte d'augmentation du niveau d'alerte « vigipirate » (+ 200 000 € pour le remplacement de diverse centrales d'alarmes) ;
- depuis 2022, l'achat des ordinateurs est centralisée au niveau national (sauf équipements spécifiques), la DRFiP a acheter des écrans réglables en hauteur (40 000 €).