



Paris, le 16 mai 2014

Avis sur le Programme annuel de Prévention de la DNVSF

La DNVSF soumet son programme annuel de prévention (PAP) à l'avis du Comité hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de Paris le 16 mai 2014.

La présentation de ce document a été assurée lors du groupe de travail du jeudi 10 avril 2014.

La présentation ce jour devant le CHSCT de Paris du PAP de la DNVSF amène de la part des membres du CHSCT les éléments de réflexion suivant, avant de rendre l'avis sollicité :

S'agissant de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ayant conduit au PAP, les travaux se sont déroulés lors du quatrième trimestre 2013.

Le calendrier de mise en œuvre tel qu'il a été présenté lors du groupe de travail du CHSCT qui s'est tenu le 10 avril 2014 est le suivant :

- **le 17 octobre 2013** par messagerie, les chefs de service ont été avertis du lancement officiel de la campagne. Ils ont été appelés à organiser des réunions de service entre le 5 et le 30 novembre 2013.

A cette occasion ce même courriel du 17 octobre 2013 rappelait l'obligation du directeur (en tant que chef de service) de protéger la santé et la sécurité des agents et d'améliorer leurs conditions de travail d'autant que le non-respect de cette obligation réglementaire engageait sa responsabilité.

- **Le 18 octobre 2013**, un article relatif à l'ouverture de la campagne a été mis en ligne sur le site intranet de la DNVSF, rappelant l'objet de cette campagne ainsi que son caractère participatif.

- **Le 5 novembre 2013** une réunion d'information à l'intention des chefs de services sur la démarche d'évaluation est organisée par la Division des Ressources Humaines, afin de les sensibiliser à l'importance de la campagne d'évaluation et pour leur présenter la nouvelle démarche d'évaluation, en leur rappelant que leur investissement actif était indispensable.

- **Du 5 au 30 novembre 2013**, des réunions de services sont organisées avec les agents avec présentation de :

1. La démarche d'évaluation et ses évolutions
2. Le nouveau référentiel ministériel des risques
3. les mesures de préventions d'ores et déjà mises en place
4. les nouveaux risques professionnels
5. les situations d'expositions aux risques et les mesures de prévention à envisager.
Les agents étaient amenés à débattre des risques, des situations d'exposition et des mesures de prévention.

Le directeur avait rappelé aux chefs de services que l'évaluation des risques professionnels s'inscrivait dans une démarche participative de tous les agents.

- **Le 17 janvier 2014**, date limite de saisie par les cadres de proximité des informations

dans l'application «DUERPAP».

Le 30 novembre 2013 (date de fin des réunions) chaque chef de service devait constituer le recueil des risques de son service.

- Constitution d'un groupe de travail qui s'est réuni six fois, composé ait d'un chef de service, de l'assistante de prévention, de 3 représentants du personnel et de 10 agents de toutes les missions et d'un AFIPA.

La méthode de travail était axée sur la pertinence et la cohérence de la cotation, la proposition des mesures de prévention. Le GT devait s'assurer qu'aucun risque n'avait été omis.

Le PAP 2014 a été confectionné et résulte directement des analyses et propositions des membres du groupe de travail. Ce même PAP a été présenté et commenté en conseil de direction.

Nous tenons à saluer le surcroît de travail très important qu'a eu à fournir l'assistante de Prévention (AP) ainsi que les cadres de proximité cette année encore, d'autant plus qu'avec la nouvelle application« Duerp Pap », l'exercice était difficile et fastidieux.

Nous notons que la nouvelle campagne de recensement des risques professionnels a été finalisé-avec moins de retard par rapport à celle de l'exercice précédent effectué en janvier 2013.

Nous prenons également acte des efforts significatifs de la DNVSF sur la tenue d'un calendrier sur l'année de référence.

Nous observons,

- Que le taux de participation des agents à la démarche d'évaluation des risques professionnels a été plus important que l'année précédente (réunion + réponses questionnaire par mail).

Cependant il semble que l'anonymat n'a pas toujours été possible, bien que la direction ait organisé des réunions d'information dédiées et des échanges avec les chefs de service au cours desquelles il avait été souligné l'intérêt et la nécessité d'y recourir..

- Que le calendrier préconisé par le SG est peu compatible avec les directions de contrôle fiscal. Le recueil des risques et des mesures de prévention se fait à une période trop tardive (en novembre) qui est une période très chargée dans les directions du contrôle fiscal. Le timing est très contraint.

- Que l'information relative à la mise en place de la nouvelle méthodologie n'a pas été anticipée, et que de ce fait les chefs de service et les agents n'ont pas pu s'approprier pleinement la démarche.

- Les représentants en CHSCT recommandent à la direction de la DNVSF de respecter à la lettre les instructions figurant dans la note de la Direction Générale du 09/09/2013 et en particulier le respect du calendrier de mise en oeuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

- Les représentants en CHSCT recommandent d'une part de rappeler à tous les chefs de services l'impérieuse nécessité d'une participation de tous les agents à l'élaboration de l'ERV et ce au travers de réunions de services, et d'autre part de rappeler à tous un effort de pédagogie dans l'appréhension de cet outil.

- Les représentants en CHSCT recommandent d'anticiper le lancement de la prochaine campagne et de renforcer la communication à destination des chefs de service et des agents.

Les représentants en CHSCT constatent qu'aucun bilan ni suivi des actions de prévention mises en oeuvre en 2013 n'a pu être présenté au CHSCT. Il est

indispensable de fournir de tels éléments afin d'en faire une analyse pouvant servir de base de discussion aux futures mesures de prévention à prendre à l'avenir afin qu'elles soient réellement efficaces et répondent aux préconisations des 9 principes de prévention édictés à l'article L. 4121-2 du Code du Travail.

Ce travail d'analyse est le seul à même de permettre la mise en place des mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. Afin de ne pas limiter l'élaboration du PAP à un simple devoir de routine, la DNVSF doit impérativement progresser pour parvenir à une réelle prévention des risques professionnels, et le chef de service doit se donner les moyens d'assumer sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Les représentants en CHSCT, après avoir analysé l'ensemble des mesures de prévention présentées dans ce PAP, font les observations suivantes :

Pour le risque "*travail sur écran*" : (ligne 64) il n'est quasi jamais posé en regard des actions à mettre en œuvre une pédagogie sur le réglage adéquat luminosité/contraste, alors qu'il conviendrait de la systématiser. De plus, la diffusion à l'ensemble des agents de la note DPMA intitulée "*Dispositif ministériel relatif au travail sur écran*" du 16 mai 2000 doit être envisagée. Cette préconisation l'avait déjà été les deux années précédentes et n'a pas été suivie d'effet. Par ailleurs, la prise en charge du risque ne doit pas reposer que sur l'intervention des équipes informatiques, ou de la médecine de prévention, ou de l'assistant de prévention: l'organisation du travail fait partie intégrante du risque.

-Par rapport au DUERP et PAP 2013, on observe dans le recueil des risques une augmentation des risques « psychosociaux » (8). Néanmoins, il est probable que beaucoup d'agents se soient censurés et que d'autres aient peut-être fait le choix de ne pas remplir le questionnaire. En effet la méthodologie de recensement des risques psychosociaux n'a pas tenu compte de la spécificité de la structure de la DNVSF, composé essentiellement de petites unités.

La préconisation par la direction de la mise à disposition d'une case courrier au sein du service destiné à recevoir les questionnaires des agents souhaitant répondre est partielle et insuffisante.

Cette disposition ne permet pas un réel anonymat. Dans ce contexte, il est difficile pour les personnels de s'exprimer librement pour ceux qui le souhaitent.
Les modalités mises en œuvre n'ont pas permis d'associer pleinement les agents au recensement des risques psychosociaux.

La direction doit tout mettre en œuvre pour permettre aux personnels de s'exprimer sur leurs conditions de travail en toute sérénité. Dès lors une réflexion devra être menée sur l'organisation du recueil anonyme des observations relatives aux risques psychosociaux.

Pour le risque psycho-social dit "*RPS*" : le Chef de service (au sens de la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 codifiée dans l'art. L. 4121-3 du Code du Travail) propose dans son Plan Annuel de Prévention des mesures organisationnelles, « répartition des dossiers » «renforcement du pilotage»

Un des risques identifiés par les agents comme liés à la quantité de travail, l'exigence du travail, à la complexité du travail et à l'autonomie du travail.

Les mesures de prévention proposées dans le PAP sont trop générales et ne répondent que partiellement aux risques identifiés par les agents.
Exemple: mesures organisationnelles; alimentation et répartition des dossiers entre les brigades et les agents, (ligne 403 et suivantes; 108)
Alimentation et répartition des dossiers entre les brigades et les agents (ligne 118, 96)
Nous nous interrogeons et craignons qu'une des conséquences de ce moyen de prévention n'entraîne un dépassement des limites personnelles des agents avant même que des conséquences plus durables et graves ne s'installent : dépression, *burn-out*, addictions diverses... La proposition du Chef de service ne règle en rien les causes précises des situations à risques car elles ne sont jamais vraiment désignées précisément, et ne peuvent donc être analysées sérieusement afin de mettre en œuvre une véritable politique de prévention en matière de santé et sécurité au travail des agents des services de la DNVSF concernés.

Risques liés à l'hygiène des locaux

Les problèmes récurrents doivent être réglés avec un suivi périodique des prestations de services auprès du responsable local de la société par le gestionnaire de site. La qualité du service doit être en accord avec le cahier des charges.

Risques liés aux déplacements

La politique générale appliquée pour les déplacements des agents (préconisation de l'usage du train pour de longs trajets alors que l'avion apporterait de meilleures conditions de déplacement) est un facteur supplémentaire de risque de RPS.
La demande est renouvelée de déplacement en binôme quand la situation l'exige pour les vérificateurs.

L'information des agents doit être améliorée, notamment par la mise en ligne systématique d'informations relatives aux frais de déplacement sur le site intranet.
Les agents doivent connaître leurs droits et les moyens existant quant à leur protection.

Risques d'agression

Il est souhaitable, comme annoncé par la direction dans sa mise au point du 2 mai 2014, que la sécurisation des salles de dialogue du RDC se fassent le plus rapidement possible avec l'installation de téléphones.
Les fiches de signalement doivent faire l'objet d'une plus grande publicité et information par la direction.

Ces risques organisationnels sont la conséquence de restructurations et de créations de services (STDR) qui se sont traduites principalement pour les services de la direction par une diminution des effectifs, sans diminution des charges ni de la complexité du travail, du cadencement soutenu de la remise des travaux et du manque de personnel d'appui pour aider les vérificateurs notamment dans les brigades patrimoniales.

Nous affirmons donc que le PAP de la DNVSF ne permet pas de répondre à l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents.

C'est pourquoi les représentants des personnels au CHSCT de PARIS émettent un avis défavorable au plan annuel de prévention de la DRFIP de PARIS.