



Paris, le 16 mai 2014

CONDITIONS DE TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL CHS-CT de Paris

Avis sur le Programme Annuel de Prévention de la DRFIP de Paris

La DRFIP de Paris a sollicité l'avis du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de Paris le 16 mai 2014 sur le Programme Annuel de Prévention (PAP). La présentation de ce document a été assurée lors du groupe de travail du CHSCT du 2 mai 2014. Nous assistons depuis quelques années à une montée en puissance des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique avec une évolution de textes réglementaires et contractuels :

- la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui modifie les dispositions du code du travail pour élargir l'obligation de sécurité à la notion de préservation non plus seulement de la santé physique mais aussi de la « *santé mentale* » ;
- l'accord cadre européen conclu en octobre 2004 sur le stress au travail décliné au niveau national par l'accord national interprofessionnel signé le 2 juillet 2008 ;
- l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- la loi du 5 juillet 2010 qui élargit le champ de la négociation des employeurs public avec les organisations syndicales, d'une part, aux questions de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail et, d'autre part, aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- L'accord cadre de prévention des RPS dans les trois fonctions publiques du 22 octobre 2013.

Pour autant, face à la dégradation des conditions de travail, les réponses de l'administration, quelles soient inscrites dans la PAP, ou bien quelles soient quotidiennes, ne sont pas à la hauteur des attentes des agents de la DRFIP.

Par exemple, la question de la souffrance au travail doit être analysée comme un risque professionnel, et la question de la responsabilité dans la réalisation de risques psychosociaux est donc posée et réglée dans un cadre juridique précis – celui des risques professionnels – et au regard des responsabilités qui sont celles de l'employeur, c'est-à-dire vous M Parini, et au regard des principes généraux de prévention.

Nous pensons donc que la question de la responsabilité doit être appréhendée dans un cadre plus général : celui de la gestion des « *ressources humaines* » et du mode de management.

Ce que nous entendons par responsabilité peut être décliné selon 3 niveaux :

- responsabilité administrative ;
- responsabilité pénale ;
- responsable en matière de protection sociale.

L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que : « *Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.* » De plus, l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 rend applicable les dispositions du code du travail dans la fonction publique d'État en matière d'hygiène et de sécurité : « *Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.* »

Les principes cardinaux de la prévention énoncés par l'article L. 4121-1 code du travail sont donc applicables dans la FPE : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger*

la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Les droits fondamentaux imposent le respect et la sauvegarde de la santé physique et mentale de tous les agents. La reconnaissance du droit à la santé comme droit fondamental ne peut être dissociée de la constitutionnalisation du droit des relations de travail, quelle que soit la nature juridique de l'employeur.

Le mouvement est renforcé par le droit communautaire : l'article 31 a de la Charte des droits fondamentaux de l'UE stipule que « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.* »

Plus généralement, l'approche des risques professionnels transcende la frontière « public/privé » pour deux raisons fondamentales :

- les risques professionnels transcendent les frontières juridiques ou, autrement dit, le statut ne protège pas contre l'exposition à des nuisances source de pathologies ;
- le droit communautaire reconnaît le travailleur (*directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*).

Concernant le respect et la mise en œuvre de ces droits, il convient de distinguer :

- l'obligation d'assurer le respect de la législation et qui pèse sur la personne morale employeur : l'État au cas particulier ;
- l'obligation de mise en œuvre qui incombe au chef de service selon ses attributions.

En effet, l'article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que : « *Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* »

Pour le chef de service, la portée de cette obligation est donc :

- d'informer ;
- de prévenir ;
- d'intervenir.

Dans le cadre classique de la responsabilité administrative, il ne fait pas de doute que le manquement à l'obligation de sécurité et de protection de la santé des agents par l'administration serait susceptible de constituer une faute de nature à engager sa responsabilité.

Le fondement de l'obligation de sécurité de résultat relève :

- dans un premier temps : du contrat de travail,
- dans un second temps : des dispositions légales.

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Cette exigence ne vise pas une *connaissance effective* du danger. La chambre sociale se réfère à cet égard à un entrepreneur avisé ou averti et le risque doit avoir été raisonnablement prévisible. La conscience du danger paraît donc devoir découler de « *l'évidence même des choses* ». C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation recourt parfois à une double négation, « *l'employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger qu'il faisait courir à son salarié* ».

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans deux cas :

- le manque de formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- ou lors de la survenue d'un accident dont le risque avait été signalé par les intéressés ou un membre du CHSCT à l'employeur.

Ainsi, il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des

agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.

Par exemple, ce principe de la réparation intégrale dans la réparation des préjudices subis trouve à s'appliquer dans le cadre d'agissements qualificatifs de harcèlement.

Pour mémoire, le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Le 6 décembre 2011, la cour de cassation a rappelé que le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel constitue un harcèlement moral.

Pour caractériser le délit, la loi n'impose pas :

- que les conséquences de la dégradation des conditions de travail soient avérées, la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral ;
- et l'existence d'un pouvoir hiérarchique entre la victime et la personne poursuivie.

L'obligation de sécurité de résultat consiste d'abord et avant tout en une exigence centrale de prévention.

Pour l'employeur, pèse une obligation de s'informer, de se donner les moyens de connaître les conséquences sur la santé de ses choix d'organisation du travail et de prendre les décisions qui s'imposent.

L'étude du travail et de la clinique du travail nous apprennent qu'il y a entre la santé et le travail des interactions continues. La santé se construit et si le travail peut conduire à la dégradation de la santé physique et mentale du travailleur, il est lui-même facteur de santé.

L'obligation en matière de prévention doit donc conduire à diriger l'action vers deux directions : il s'agit d'empêcher toute forme d'atteinte à l'intégrité physique ou mentale, mais il s'agit aussi de faire en sorte qu'une vulnérabilité résultant d'un état de santé défaillant n'empêche pas la personne d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir.

La prévention est donc le résultat attendu de l'employeur : il convient donc de s'assurer de son effectivité.

L'article L. 4121-1 du code du travail constitue le fondement de cette obligation de résultat et qui s'impose en amont de toute situation accidentelle ou génératrice de pathologie.

Le résultat est fixé par la place de l'article dans le code du travail, il s'applique donc aux mesures nécessaires, lesquelles sont définies par l'article L. 4121-1. Parmi celles-ci, l'exigence de prévention paraît centrale et conditionner toutes les autres mesures. Le résultat attendu de l'action nécessaire et obligatoire est donc l'établissement d'une politique de prévention structurée et finalisée. La prévention n'existe pas indépendamment de mesures concrètes dont la finalité unique est la sécurité et la préservation de la santé des travailleurs.

Il apparaît ainsi qu'aucune limite juridique ne peut être invoquée. La responsabilité économique ne peut pas non plus être alléguée quand elle vient en contradiction avec l'impératif de préservation de la santé des agents.

Les pouvoirs d'organisation et de direction de l'employeur fixent la mesure de son obligation de prévention. Dès que l'exécution du travail intervient dans le processus de détérioration de la santé, l'obligation d'aller jusqu'au bout de la démarche de prévention s'impose. On ne peut dans la hiérarchie des valeurs traiter également le pouvoir de direction du chef de service et la protection de l'intégrité physique et mentale des agents.

Selon nous, pour y arriver, l'article L. 4121-2 du code du travail offre un guide méthodologique qui permet de

répondre à cette exigence de prévention. Mise à part la première prescription, les huit points suivants guident pas à pas l'action de ceux qui s'impliquent dans la prévention des risques professionnels :

1. L'évaluation des risques consiste à apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
2. Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
3. Adapter le travail à l'Homme, c'est concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéoarticulaires.
4. Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.
5. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).
6. Planifier la prévention, c'est intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.
7. Prendre des mesures de protection collective signifie que l'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
8. Enfin, donner les instructions appropriées aux travailleurs. Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

Ces principes montrent le caractère pluri-factoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels et rendent inéluctable l'approche pluridisciplinaire de toute action de prévention.

Compte tenu de l'obligation qu'a l'employeur de démontrer qu'il a correctement mené son action de prévention, il devra à chaque étape du processus de prévention se mettre en capacité de tracer son action dans le but de suivre et évaluer son action. Afin de mener à bien son action de prévention, l'employeur doit inévitablement s'appuyer sur son pouvoir de direction.

Lors de la campagne précédente, les représentants des personnels avaient produit un avis sur le PAP 2013 proposé par le chef de service de la DRFiP Paris lors du CHSCT plénier du 04 juillet 2013.

Le CHSCT de ce jour, 16 mai 2014, doit émettre un avis sur la PAP sur le PAP 2014 proposé par le chef de service de la DRFiP Paris

Nous tenons au préalable à saluer le surcroît de travail très important qu'ont eu à fournir les Assistants de Prévention (AP) ainsi que les cadres de proximité cette année encore, dans le cadre rénové de la démarche d'évaluation « nouvelle formule », avec toutes les contraintes d'une application informatique structurante, et lourde à utiliser pour chacun des utilisateurs (AP ou cadres de proximité)...

Cet investissement s'est concrétisé largement tout au long de l'utilisation de la nouvelle application informatique destiné à recueillir les risques ; tâche qui a nécessité un investissement sans faille, de la part des AP, que ce soit en terme d'assistance aux utilisateurs, les cadres de proximité, mais aussi pour la confection du DUERP lui-même.

Cet investissement a été constaté lors des groupes de travail directionnels proposés par le Direction afin de confectionner un projet de PAP, et des documents exploitables si possible par les représentants des personnels.

Ensuite, nous donnons acte à la DRFiP d'une légère amélioration en termes de calendrier dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels 2014... Le PAP étant présenté 1 mois et demi plus tôt !

Cependant, il ressort de l'examen de la note cadre DGFIP du 09 septembre 2013, que l'avis du CHSCT sur le PAP aurait dû être produit au cours du 1^{er} trimestre 2014, soit avant le 31 mars ; il reste donc une marge de progrès à la DRFiP sur ce point...

Le calendrier constaté, le fonctionnement ainsi que les choix opérés en termes de méthode, dans les GT directionnels, nous conduisent aux recommandations suivantes concernant la méthode de la démarche EVRP :

a) Nous recommandons à la direction 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 œuvre** de la démarche d'évaluation des risques professionnels ;

b) La direction doit de plus **obtenir la levée des contraintes structurantes** majeures liées à l'ergonomie de la nouvelle application « DuerPap », qui ne mettent pas pleinement le CHSCT de Paris en possibilité de s'approprier normalement les DUERP-PAP, contraintes pour lesquelles Solidaires avait d'ailleurs émit des réserves lors de sa présentation en CHSCT Ministériel ;

c) Les représentants du personnels émettent des réserves sur la méthode utilisée lors des GT directionnels qui a consisté, à mettre en face d'un certain nombre de risques une réponse identique et standardisée, alors même que le travail préalable d'analyse de ces risques, qui aurait dû présider à la construction de ce PAP n'a pu être conduit dans les règles de l'art en raison de la taille du DUERP, puis du PAP, aux contraintes liées à la nouvelle application, et au regard des moyens (notamment humains) attribués par la DRFiP pour le réaliser.

Or, la circulaire DRT du 18 avril 2002 précise la notion d'inventaire contenu dans le DUERP ; celle-ci conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes : identifier les dangers puis analyser les risques.

Les représentants des personnels alertent à nouveau le directeur sur ce point : les mesures de prévention figurant dans le DUERP doivent être réellement envisagées. Lors de l'élaboration de ce document, l'administration n'a pu réellement procéder à l'analyse des dangers identifiés. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

De plus, il nous semble que la méthode utilisée (certes pragmatique au vu des possibilités réellement « offertes » aux membres du GT directionnel) et consistant à adopter des mesures similaires, pour les situations d'exposition qualifiées d'identiques, notamment s'agissant des RPS... conduit finalement à abolir toute velléité d'analyse réelle de la situation de travail, du travail lui-même, et des risques qui y sont associés. Cette difficulté a d'ailleurs été pointée en GT par les représentants des personnels.

Nous recommandons donc à la direction de poursuivre son action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité qui doivent recueillir les risques dans chaque service, par le biais d'action de formation, de sensibilisation, d'information destinées à permettre une meilleure appropriation des besoins des AP notamment en matière de description des situations d'exposition.

Le but est de parvenir à une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre aux AP de faire leur travail d'analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne, et de limiter au maximum leur questionnement éventuel aux cadres de proximité aux seuls cas indispensables.

d) Nous recommandons de plus à la direction de faire mettre en adéquation les nécessités de la réalisation du DUERP et du PAP, et les moyens alloués (matériels, humains, organisationnels...) pour réaliser celui-ci et le mettre en application, notamment en sollicitant des créations de postes d'AP en nombre suffisant, et ainsi, en affectant plus d'agents à cette activité. Nous proposons sur ce point précis de porter à minima le nombre d'assistants de prévention à 7 à la DRFiP Paris.

REPONSE PAR LA DRFiP AU PRECEDENT AVIS DU CHSCT DU 4 JUILLET 2013

Une réponse à l'avis du CHSCT sur le PAP 2013 a été adressée hors délai ; son examen par les représentants du CHSCT appelle les observations suivantes :

Risque lié au manque d'hygiène

Selon la direction, s'agissant du manque d'hygiène, depuis 2011, avec la mise en place d'un comité de suivi se réunissant tous les deux mois pour faire un état de la qualité des prestations effectuées par la société titulaire du marché de nettoyage, chaque site fait l'objet de contrôles réguliers et une application rigoureuse des pénalités est effectuée.

« Le succès de ce dispositif dépend du signalement précis des zones dont la propreté est litigieuse aux gestionnaires de site afin que des prestations complémentaires puissent être diligentées le cas échéant. L'hygiène des lieux de travail reste une préoccupation constante de l'administration qui reste vigilante quant à la conformité aux marchés des prestations réalisées, en relation étroite avec le prestataire. »

La persistance et le nombre des annotations sur le DUERP, (5^{ème} risque en nombre d'agents exposés), tout autant que les mentions régulièrement portées sur les RSST, doivent conduire à continuer dans cette démarche volontariste, d'amélioration des résultats en terme de prévention des risques liés au manque d'hygiène. Cette réponse ne saurait cependant suffire, la DRFiP doit, par tous moyens, fournir un cadre de travail décent, au regard de sa responsabilité en matière de santé et sécurité envers les agents qu'elle emploie.

Il est rappelé qu'il s'agit pour elle d'une obligation de résultat, et non de moyens, que ce soit sur les sites dont elle est propriétaire ou les autres.

Elle doit à ce titre se montrer plus volontariste et exemplaire, au besoin en organisant d'autorité y compris à ses frais, (après avoir mis en demeure les propriétaires, et/ou le prestataire de service), le ménage dans les locaux mis à sa disposition.

Ambiances physiques

« Selon, les termes de la réponse de la Direction, s'agissant des risques liés à l'ambiance physique, l'administration est attachée au respect de la réglementation en vigueur et privilégie une approche pluridisciplinaire de ces dossiers le plus souvent possible.

Toutefois, l'appréciation des risques liés à l'ambiance physique serait étroitement liée à la perception individuelle que les agents ont de leur environnement. Le caractère subjectif de ces situations peut parfois

être différent des mesures de protections collectives que constituent la mise en œuvre des normes liées aux ambiances lumineuses et thermiques.

Dans ce cadre, une attention particulière serait portée aux risques identifiés par les personnels dans un effort constant d'amélioration des conditions de travail des agents qui mobiliserait fortement les acteurs de la prévention et de la logistique. »

Cette réponse de principe nous satisfait très très partiellement... sur le plan du principe, mais elle ne répond pas à la problématique du DUERP et du PAP telle que déjà évoquée ! La persistance et le nombre des annotations sur le DUERP montrent encore une fois l'importance de ces risques pour les agents.

Comme indiqué à plusieurs reprises, la circulaire DGAFP du 18 août 2010 invite à une approche pluridisciplinaire pour supprimer ou limiter ces risques qui ont essentiellement deux origines : des problèmes de luminosité et des problèmes d'ambiance thermique.

Cependant, ce travail doit être fait le plus en amont possible grâce à la réalisation d'études, d'analyse des acteurs préventeurs notamment (BIL, ISST, MP, CHSCT, ergonomes...) puisqu'il participe à l'analyse des risques recensés.

Les représentants des personnels sont conscients que la disponibilité de ces acteurs ne permet pas toujours cette anticipation et admettent que ces études puissent être programmées, même de manière pluri-annuelle.

Mais ils attendent là aussi une démarche plus affirmée, plus volontaire de l'administration sur ce point. De plus, ils ne sont pas en capacité au vu des informations données par l'administration de vérifier la réalité de ces assertions ! Nous savons que la DRFiP fait des choses... les agents le constatent parfois... mais nous ne sommes pas mis en capacité d'en analyser les résultats de manière objectivée.

Enfin, les représentants des personnels ne peuvent pas non plus se satisfaire du discours de l'administration quand elle se réfugie derrière la subjectivité des personnels ou derrière des normes déliées de leur contexte.

Les réponses apportées par l'administration à l'avis du CHSCT restent donc inopérantes à notre sens sur ce point.

Risques psychosociaux

« La prévention des risques psychosociaux est une préoccupation constante de la DRFiP. Ainsi, une analyse volumétrique et typologique sur l'origine de ce type de risques a été effectuée. Elle a permis d'identifier la relation à l'usager comme source principale des RPS.

A ce titre, plusieurs moyens de prévention collectifs tels que les fiches de signalement, le guide local des dispositions à prendre face à un usager menaçant, la création d'un référent protection juridique et la mise à disposition d'un numéro d'urgence ont été mis en œuvre.

Par ailleurs, des mesures de protection individuelles ont également mises en œuvre grâce à une vigilance permanente du service aux agents sur les situations personnelles délicates dont la prise en charge rapide est garantie par des liaisons de qualité avec la médecine de prévention et des assistants de service social.

Enfin, l'action de formation des cadres encadrants sur la détection et la prévention des RPS déployée à partir du second semestre 2013 a contribué à une sensibilisation accrue des responsables d'unité aux enjeux de la prévention de ces risques et aux leviers d'action pouvant être mis en œuvre notamment en ce qui concerne le dialogue au sein des services. »

La persistance et le nombre des annotations sur le DUERP montrent encore une fois l'importance de ces risques pour les agents (risque n°1 en nombre d'agents exposés s'agissant des exigences du travail...)

S'agissant des risques psychosociaux, la direction mentionne encore une fois :

- des mesures d'information (fiche de signalement, numéro d'urgence) qui ne constituent pas des mesures de prévention, même si elles s'avèrent très certainement utiles ;

- des actions de formations dont le retour d'expérience, en terme d'effectivité des mesures de prévention apparaît invérifiable, mais de toutes les façons de nature à produire ses effets éventuels dans le long terme seulement !!!
- des mesures telles que le guide local des dispositions à prendre face à un usager menaçant, et la création d'un référent protection juridique dont le caractère récent et l'information encore balbutiante sur ces possibilités ou ces dispositions ne permet pas d'en jauger la qualité, ni la nature préventive !
- et des mesures de protections individuelles, concernant certains cas très particuliers... dont nous donnons acte à l'administration pour ces quelques cas particuliers seulement

Dès lors, nous maintenons les observations portées sur l'avis du 4 juillet 2013 sur ce point, et nous renvoyons aux énonciations à caractère juridique portées dans notre avis de ce jour s'agissant de nos recommandations en terme de prévention des RPS.

Les travaux immobiliers en site occupé

« L'administration a conscience des difficultés et de l'impact lourd sur les agents de telles opérations. En raison de leur complexité un suivi rapproché des opérations est effectué par les équipes du département BIL relayées sur le terrain par les gestionnaires de site. Une attention prioritaire sera donnée pour l'année 2014 aux travaux en site occupé. »

Nous prenons acte des engagements de l'administration sur ce point concernant les travaux en site occupé en cohérence d'ailleurs avec une partie des préconisations faites par le CHSCT sur l'enquête du boulevard de Reims. Et nous lui recommandons pour les années suivantes d'associer étroitement le CHSCT le plus en amont possible lorsque de tels travaux sont réalisés.

Cela n'a d'ailleurs pas été le cas pour le chantier du site Paganini.

Nous rappelons toutefois que notre demande principale est l'abandon systématique des travaux en site occupé, toujours facteur de risques graves, que les Directions acceptent de faire courir aux personnels, comme les expériences l'ont, hélas, démontré : boulevard de Reims percement de matériaux amiantés et dispersion de ceux-ci sur les agents, sur le site de Sébastopol coulée de béton d'un étage à travers l'autre, occupé par les agents etc...

De plus, lorsqu'il apparaîtrait incontournable d'effectuer ces travaux en site occupés, nous demandons instamment aux Directions du CHSCT de Paris, de donner, en première intention, des autorisations d'absences a priori aux agents risquant d'être exposés aux nuisances des travaux.

Risques non corrigés à ce jour

« Un bilan des actions menées sur l'année 2013 est en cours de finalisation. Un point d'étape sur les réalisations opérées est d'ores et déjà publié sur Ulysse Paris. Ce document sera complété par un bilan des réalisations 2013 fera l'objet d'une publication sur l'intranet local. »

L'année dernière, les représentants du personnel avaient déjà pointé l'absence de bilan quant au PAP N-1, donc l'impossibilité d'un retour d'expérience et d'information des agents.

Nous n'avons pas trouvé cette année, le bilan dont la publication était imminente, sur le site Intranet de la direction.

Nous recommandons à la direction de procéder à un bilan le plus complet possible après chaque campagne d'Évaluation des Risques Professionnels et chaque PAP, préalablement à l'exercice suivant.

Selon nous, il serait souhaitable, sans doute, de procéder dans le cadre d'un ou plusieurs GT à un examen de ce bilan c'est-à-dire notamment :

- des mesures de prévention inscrites au PAP 2012/2013, et des risques supprimés, ou limités ;
- des mesures de prévention inscrites au PAP 2012/2013 qui n'avaient pas pu être appliquées et des motifs y afférent ;
- des mesures éventuellement inopérantes voire prises à tort,

ceci afin de pouvoir faire un bilan de l'action du chef de service au sens CHSCT en matière de prévention des risques, d'améliorer certaines actions de préventions, voire d'en promouvoir certaines plutôt que d'autres en termes de retours d'expérience.

Afin d'illustrer nos propos sur des situations qui existent réellement voici une liste non exhaustive ainsi que quelques exemples de situations de travail pathogènes, dégradées, non résolues ou partiellement résolues, mais qui nous paraissent être des exemples suffisants pour vous éclairer sur ce qu'il conviendrait réellement de faire :

les sites ou services de Tolbiac, du 18ème Boucry, de Necker, de Paradis, de Sand, de Beuret, le chantier de Paganini, les services contentieux des pôles Nord-Est, Sud-Ouest et Centre, le SIE 20e Charonne, le SIE 8e Europe Haussmann, le SIP du 8e, le SPL, les TP Amendes, le RTPD, la mise en place d'ALTO2 et la mise en application de la nouvelle législation...

L'exemple de la réorganisation du service SPL – Recouvrement contentieux

Lors de l'audience collective accordée aux agents du service SPL et à leurs représentants syndicaux qui s'est tenue le 10 mai 2014, divers sujets liés aux problèmes actuels ainsi qu'à la réorganisation du service, se sont fait jour :

- la question des emplois : départs en retraite non remplacés et donc suppressions d'emplois, non prise en compte des temps partiels ;
- la question de l'espace commun et celle de la réponse de la Direction par la dématérialisation des dossiers avec installation de scanners sans que cette charge de travail supplémentaire n'ait été évaluée, sans que la question de la gestion du stock de dossiers ni de la gestion du flux entrant de dossiers n'aient également été évaluées et conçues ;
- la question du logiciel HELIOS : inadapté aux consignes de recouvrement données et au travail de masse ;
- l'installation de doubles écrans ;
- la généralisation de l'OTD : remède qui, en l'état, reste relativement illusoire dans l'optique d'une politique de recouvrement efficace : lieu de naissance et SIREN n'apparaissant pas sur les actes d'où des rejets, compte tiers débiteur n'identifiant pas les tiers, références bancaires ne figurant pas sur les retours, réduction du champ d'action du comptable par l'ordonnateur, liaisons informatiques de qualité médiocre, délais de réception des éditions en provenance du Centre informatique... ;
- la question des délégations de signature ;
- la question de la formation professionnelle liée à l'arrivée de nouvelles compétences (produits locaux) ;
- et enfin la question de la réorganisation du service : passage d'une organisation en portefeuilles à une organisation en blocs de fonctions, qui fait suite à 2 autres réorganisations dans un laps de temps de 6 ans (la dernière date de septembre 2012).

Cette nouvelle réorganisation du service :

- va modifier l'organisation du travail ;
- va modifier l'environnement des postes de travail ;
- va introduire des nouvelles technologies (transformation de la nature du travail par la dématérialisation).

Tout cela va donc avoir des incidences sur les conditions de travail des agents. Les agents n'en peuvent plus.

De plus, notre début d'analyse fait ressortir que certains agents commencent à avoir des signes de RPS selon les critères du [rapport Gollac](#)¹ :

- Exigences du travail : la quantité de travail va être répartie sur un nombre d'agents en baisse ;
- Exigences émotionnelles : les dossiers que gère ce service sont par nature difficiles car concerne des créances dont le recouvrement pose problème ;
- Autonomie et marges de manœuvre : l'absence de délégation de signature pose problème aux agents ;
- Rapports sociaux et relations au travail : les agents craignent pour la sérénité de leurs relations futures dans ce contexte organisationnel nouveau et modifiant profondément leurs compétences ;
- Conflits de valeur : il est demandé aux agents de faire des choses qu'ils réprouvent ;
- Insécurité de l'emploi : les agents craignent pour la pérennité de leurs missions après ce qui devrait être leur 3^{ème} réorganisation en 6 ans.

Cet exemple illustre parfaitement ce qui ne va pas et devrait être fait. Il vous appartient donc dans

ce contexte de réorganisation d'évaluer et analyser a priori les RPS. Les principaux déterminants qui nous paraissent incontournables sont :

- La charge de travail ;
- Les relations de travail ;
- Les tensions relatives aux conflits de valeurs entre les attentes de la Direction et celles des agents.

Lors d'une telle réorganisation, il conviendrait d'analyser les conséquences (qu'elles soient positives ou négatives) du déploiement de cette nouvelle organisation de service sur l'organisation du travail, la santé et la sécurité des agents et de mettre en œuvre des actions de prévention.

L'exemple de l'aménagement des postes de travail

Il est plus général mais nous paraît emblématique de l'approche qu'il conviendrait de construire pour appréhender le poste de travail dans toutes ses dimensions : aménagement du matériel informatique, éclairage, bruit, le tout en relation avec les dimensions métier qui doivent être prise en compte en amont de tout projet d'aménagement ou réaménagement.

Dans le PAP, des goulottes devraient être posées pour éviter le risque de chute. Ces goulottes cachent les fils et câbles divers mais une autre solution est celle des perches. L'attribution ou l'installation de perches supplémentaires permettrait de supprimer ou limiter le recours aux goulottes. Dès lors il ne subsisterait que les cas résiduels nécessitant effectivement le recours à la pose de goulottes. Il conviendrait par exemple de faire une vaste opération de recensement des besoins sur l'ensemble des services en posant d'abord la question aux agents concernés. La prise en compte de leur avis, en fonction des réalités de leurs métiers, permettrait d'obtenir un aménagement idéal des postes de travail.

Le concours du pôle ergonomique en amont de tout projet est également selon nous une manière d'appréhender les questions du travail et d'en tenir compte réellement.

La manière de conduire les projets aurait donc un impact en matière de performance du travail mais également en matière de performance économique puisque cela permettrait d'éviter de revenir sur des aménagements mal conçus et sur lesquels l'administration est obligée de ré-intervenir régulièrement. Un exemple de réussite est le site de Paradis sur lequel après un hall qui a été refait au moins deux fois, une approche ergonomique a permis d'aménager de manière à tenir compte des contraintes spatiales mais également de celles du travail en matière de réception du public.

Le combat en faveur de la protection de la santé des agents est exigeant. Ceci nous conduit donc à une sévérité extrême quant aux choix de la DRFiP en la matière et qui ne sont pas à la hauteur des attentes des agents : vos choix organisationnels s'avèrent, à ce jour, attentatoires à leur santé physique et mentale. Le principe fondateur d'effectivité en matière de prévention des risques professionnels n'est donc pas respecté. Vous êtes donc en échec !

Il ne suffit donc pas d'évaluer les risques professionnels, encore faut-il les supprimer ! Pour cela, nous affirmons qu'il faut mettre en place une politique de prévention volontariste, c'est-à-dire qui prenne en compte, en amont, dès ingénierie du projet, tous les paramètres : organisationnels, structurels, humains...

Tout d'abord, nous pensons que pour résorber le « stock » de risques professionnels, il faut suivre l'évolution des mesures prises pour les supprimer ou les réduire, en tirer un bilan afin d'en tirer des enseignements et en capitaliser les acquis pour prévenir des situations qui seraient similaires.

Il faut également inscrire de manière organisationnelle la prise en compte de la santé au travail, des conditions de travail : la conduite de projet doit prévoir l'association de tous les pôles (métier, logistique, immobilier, humain), de tous les acteurs de la prévention (médecin de prévention, ISST, CHSCT, pôle ergonomique du ministère). Concernant le CHSCT, il s'agit de laisser vivre cette instance : intégrer les RPS dans toutes les visites (du CHSCT, de l'ISST, de la médecine de prévention), intégrer les RPS dans toute enquête, intégrer les RPS dans tous les dossiers constitués par l'administration. Ceci de manière spontanée, sans entrave. Il faut également laisser émerger les conditions de l'analyse du travail. Cette révolution que nous appelons de nos vœux est une décision que la direction doit prendre et qui devrait permettre enfin de faire bouger les lignes.

Sur le sujet spécifique des RPS, nous pensons qu'il faut tout envisager : prévention primaire, prévention secondaire, prévention tertiaire.

Principes d'action en matière de prévention primaire :

- intégrer la prévention des RPS dès la conception projets ;
- construire une organisation du travail permettant un réel travail en équipe, une gestion raisonnée de la charge de travail, une régulation en temps réel des situations de forte activité, qui anticipe les systèmes de contraintes/ressources (matérielles, organisationnelles, humaines) ;
- penser la régulation : la régulation de l'activité permet de faire vivre les règles dans les organisations, garantit leur validité et permet l'échange sur le travail. Il s'agit donc de cadrer, d'arbitrer et étayer les pratiques professionnelles. Cela suppose la mise en lien des questions du travail avec celles de l'organisation et de la gestion ;
- il faut également créer les conditions de l'émergence des collectifs : les EDD ne sont pas pratiqués à Paris, il faut les utiliser en en faisant la publicité qu'ils méritent. La question des collectifs n'est pas seulement à penser en terme géographiques mais dans le fonctionnement organisationnel de toute la DRFiP ;
- veiller à l'adéquation entre missions et formation professionnelle...
- anticiper les facteurs d'exposition au RPS en créant des situations de travail qui ne cumulent pas les facteurs d'exposition.

Principes d'action en prévention secondaire :

- identifier les situations dégradées en analysant régulièrement les indicateurs disponibles (TBVS) ;
- mettre en place des procédures claires de gestion des conflits ;
- mettre en place des procédures d'analyse et de diagnostic des situations de malaise pour en tirer rapidement des actions correctives ;
- repérer et corriger les problèmes de conditions de travail (espaces de travail...) ;
- développer des modes pertinents d'accompagnement du changement (association des agents, communication, gestion des transitions métier...)

Principe d'action en prévention tertiaire :

- prévoir des procédures relatives à la gestion du stress post-traumatique (suite à des accidents graves, suicides ou tentative de suicide)
- mettre en place des lieux d'écoute pour tous les catégories de personnels en garantissant une totale confidentialité ;
- construire un dispositif permettant de prendre en compte l'expression de la souffrance individuelle.

Les changements massifs intervenus dans la sphère du travail depuis plusieurs années ont lourdement

impactés les organisations, les collectifs, le lien au travail, la place des métiers... Particulièrement lorsque se met en place une nouvelle organisation, une phase d'adaptation est inévitable. Ces phases créent une surcharge mentale. Elles mettent en péril l'autonomie des agents et l'équité organisationnelle. Elles s'accompagnent d'une incertitude sur l'avenir notamment au regard du travail et est donc anxiogène. Ces changements organisationnels ne doivent pas être négligés sous prétexte qu'ils traduiraient une résistance au changement. La densification du travail, le développement de la polyvalence, la montée en puissance des indicateurs gestionnaires, l'évolution du management de proximité conduisent à une dégradation manifeste de la santé des agents (TMS, absentéismes, présentéisme, addictions diverses et parfois même suicide).

De plus, ces changements peuvent générer un écart entre ceux qui décident et pilotent le changement et ceux qui le subissent. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, mettre en place des retours d'expérience permanents ou pour le moins fréquents et en tenir compte pour redonner de l'autonomie dans leur travail, déjà fortement perturbé.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Il faut donc éviter de multiplier inutilement les changements et réfléchir aux modes d'organisations qui construisent la santé au travail plutôt que celles qui sont à risque : ainsi l'exemple du taylorisme. Ce dernier peut être qualifiée de dangereux puisqu'il implique un travail intense et une faible autonomie : il s'agit donc de la situation de « *job strain* » du modèle de Karasek dont les conséquences néfastes sur la santé (notamment cardio-vasculaire et mentale) sont désormais bien établies par l'épidémiologie.

La Direction doit donc s'engager sans tarder et de manière structurelle, systémique et visible, dans la voie d'une vraie démarche « santé au travail », encore plus pendant cette période difficile pour les agents, conséquence directe des politiques régressives d'austérité, qui ne sont réellement assumées au quotidien que par les agents, et non par leurs décideurs...

Avis sur le DUERP et l'absence de bilans

S'agissant de l'élaboration du DUERP ayant conduit au PAP, les travaux se sont étalés entre le dernier semestre 2013 et le 1^{er} trimestre 2014 (présentation en CT prévue pour le 27 mai 2014).

La note de la Direction Générale des Finances Publiques du 9 septembre 2013¹ a fixé le calendrier d'élaboration du DUERP conduisant à une présentation du Plan annuel de Prévention et du Bilan SSCT en CHSCT puis en CTL au premier semestre 2014. Le programme d'intervention 2014 du CHSCT réalisé en faisant le lien avec les PAP 2014 devrait être examiné en avril ou en mai 2014.

Malgré ces trois mois de retard, les représentants des personnels constatent que la périodicité annuelle du DUERP et du PAP est respectée. Cependant, dans le cadre de la nouvelle démarche ministérielle d'évaluation des risques professionnels (EVPR), les deux documents à présenter pour avis au CHSCT c'est-à-dire le rapport annuel écrit sur le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et de condition de travail (SSCT) et d'autre part le bilan de réalisation du PAP 2013 sont toujours manquants.

Si le bilan SSCT ne peut être réalisé qu'à l'issue de la mise en œuvre des actions prévues dans le PAP 2014, le bilan du PAP 2013 fait cruellement défaut. Une fois de plus, force est de constater que l'administration ne se contente que d'une obligation de moyens, c'est-à-dire une simple réalisation formelle des DUERP et PAP des Directions et non d'une réelle mise en œuvre des mesures de prévention.

Seul le bilan annuel de réalisation du PAP 2013 permettrait aux représentants au CHSCT de le confronter à son obligation de résultat à l'égard de ses personnels.

Nous ne doutons pas qu'un certain nombre de réalisations du PAP 2013 aient été effectuées, mais il nous reste à en vérifier la réalité et le suivi des mesures de préventions et tout particulièrement l'application des

¹Portant sur l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

orientations fortes du CHSCT de PARIS en matière de RPS et de travaux en sites occupés.

Or le 27 février, lors du comité de suivi "conditions de vie au travail" de la DGFIP, la Direction générale a proposé de passer d'une fréquence annuelle à une fréquence bi-annuelle pour la réalisation du PAP. Les représentants du personnel ont effectué leurs réponses lors du comité national de suivi du DUERP convoqué le 12 mai.

Pour les organisations syndicales, passer à une fréquence d'actualisation tous les deux ans du DUERP pourrait être envisageable si notre direction était dans un contexte de stabilité où rien d'anormal ne se passe et si nous étions dans un climat de confiance entre l'employeur et les salariés. Ce n'est malheureusement pas le cas.

Ainsi, la DGFIP ne peut passer sous silence les bouleversements actuels et incessants vécus dans les services par les agents.

Une actualisation bi-annuelle, validerait les situations de fait pathogènes et anxiogènes totalement dévastatrices pour les collègues sans qu'aucune instance (CT et CHSCT) ne soit informée, notamment dans le cadre de la prévention des RPS.

Actualiser le DUERP peut et doit constituer un rendez-vous incontournable afin d'évoquer collectivement la situation d'un service, aspect collectif dont l'administration s'exonère le plus souvent possible.

Toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène de sécurité ou les conditions de travail mais également toute information supplémentaire recueillie concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail impliquent qu'une mise à jour immédiate du DUERP soit effectuée.

Au regard des changements perpétuels d'organisation du travail, des suppressions constantes d'emplois et des déménagements très fréquents, peu de services sont épargnés sur une période de deux ans.

Par ailleurs, comment concilier légalement cette fréquence d'actualisation du DUERP avec le Code du Travail ? Les articles R4121-1 à R4121-4 et R4741-1 du Code du Travail sont évidemment applicables à la fonction publique et édictent pourtant clairement l'annualité du DUERP et du PAP. S'opposer à cette annualité réduit l'administration à un employeur ajustant ses moyens à des enjeux légaux qui la dépassent faute de personnel et de budget dédié. Cela va à l'encontre de l'intérêt des agents et du respect des dispositions du Code du Travail qui sont déjà bien malmenées par certaines pratiques notamment dans les CT et CHSCT. Les représentants des personnels en CHSCT qui se sont battus pour la construction des DUERP ne peuvent cautionner la casse de cet outil individuel et collectif de prévention des risques.

Sous couvert d'une gestion envisagée seulement sous un angle économe en temps et en travail, l'administration essaye de cautionner sa politique de diminution et de sous-dimensionnement des acteurs de la prévention que sont les assistants de prévention. Ainsi, leur nombre a nettement diminué sur les dernières années en contradiction complète avec l'affichage de notre ministère en matière de prévention des risques.

La DGFIP, qui demeure la plus importante direction à réseau du Ministère, est l'exemple criant de la politique de l'administration qui se contente d'un simple affichage en faveur de mesures de prévention face à la montée des risques notamment psychosociaux,.

Depuis la création en 2012 de ce CHSCT, les représentants au CHSCT de Paris demandent à minima la nomination de 7 assistants de Prévention sur la DRFIP de Paris contre 4 actuellement.

Ce problème d'effectif ne permet pas d'impulser la politique de recensement, d'analyse et de prévention des risques à laquelle les agents de Paris ont droit.

La charge de travail ainsi que la charge mentale auxquelles sont soumis nos collègues assistant de prévention de la DRFIP, comme des autres directions, induisent des RPS majeurs.

Le même problème formulé dans le DUERP dans deux unités de travail différentes a pu amener les GT DUERP à proposer des réponses génériques. Or, pour chaque risque particulier soulevé, il aurait fallu se rapprocher systématiquement du service concerné pour apporter une réponse adaptée. Le nombre actuel d'assistants de prévention à Paris ne le permet pas.

Si l'effectif des assistants de prévention et leur formation était à la hauteur des besoins, le travail d'actualisation du DUERP serait fait correctement et rapidement. Au contraire, nous constatons qu'ils sont au bord de l'épuisement professionnel et exposés par l'administration à la plupart des RPS.

De plus, le bilan de réalisation du PAP N-1 et son suivi seraient établis rapidement afin de permettre une

visibilité nécessaire à la construction d'un plan annuel d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail N+1 plus efficace, et ce, en amont du programme d'intervention N+1.

Ainsi, ce dernier ne correspond en rien aux besoins des agents en matière de santé sécurité au travail, car les propositions des représentants des personnels issues des visites de sites, des registres RSST et des remontées des personnels ne font quasiment pas l'objet de devis et de réalisation.

L'administration ne communique spontanément aux représentants des personnels que des dépenses immobilières ayant certes un lien avec l'hygiène la sécurité la santé et les conditions de travail des agents mais jamais avec les axes prioritaires issus du PAP.

Les représentants des personnels dénoncent ce détournement du budget du CHSCT au seul profit de la DRFIP de Paris. Nous pouvons ainsi citer en exemple l'absence de mesures de préventions notamment en matière de sécurité face aux risques d'agression lors de transfert de fonds qui ont toutes été rejetées par l'administration sans aucune étude préalable.

Cette année, s'agissant des travaux menant à la rédaction des DUERP, les Assistants de Prévention (AP) indiquent que la totalité des services ont fait remonter des informations pour un total de 6826 annotations (3194 lignes en 2013), soit une augmentation de 95%, selon la répartition suivante :

⊗ Risques psycho-sociaux : En 2014, ils représentent 32,44% des annotations soit 2215 lignes. Pour mémoire, ils représentaient l'année précédente 15,55% des annotations soit 545 lignes.

⊗ Risques majeurs : (amiante – incendie – électricité – agressions) : En 2014, ils représentent 10,36% des annotations soit 708 lignes. Pour mémoire, cette rubrique, qui ne comprenait pas les risques d'agression, représentait en 2013 7,98% des annotations soit 279 lignes.

⊗ Risques physiques et biologiques / Autres risques : En 2014, ils représentent 57,2% des annotations soit 3905 lignes.

C'est le référentiel des risques professionnel ministériel complété par le guide méthodologique relatif à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans les ministères économiques et financiers dans le cadre de la nouvelle démarche EVRP qui ont été utilisés.

Composé de fiches de présentation des risques, il vise à faciliter l'identification, l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Sa consultation permet d'identifier rapidement les situations d'exposition d'un collectif de travail, d'identifier les principaux enjeux des risques identifiés et d'accompagner la recherche de mesure de prévention en s'appuyant sur les exemples fournis.

Les représentants des personnels pourraient donc se satisfaire de l'évolution de ces chiffres. Néanmoins, ils ont pu constater la réussite inégale des réunions de service et que, comme par le passé, certains chefs de service se contentent de collationner les questionnaires sans autre consultation que celle de l'encadrement.

Il apparaît donc nécessaire, d'une part de rappeler à tous les chefs de service l'impérieuse nécessité d'une participation de tous les agents à l'élaboration du DU et ce, au travers de réunions de service, et d'autre part de rappeler à tous l'importance de ce travail à travers un effort de pédagogie dans l'appréhension de l'outil DUERP et de son application informatique dont l'utilisation est pénible pour les agents..

Concernant plus particulièrement les questionnaires préparatoires aux réunions DUERP des agents, les représentants des personnels dénoncent le manque d'anonymat de ceux-ci qui sont transmis directement aux chefs de service et nous réclamons une urne dans les services pour pallier à ce problème.

Les représentants du personnel ont émis des réserves sur la méthode de recensement des risques, ainsi que sur le travail préalable d'analyse risques qui a présidé à la construction de ce PAP.

Ainsi, la circulaire DRT du 18 avril 2002 précise la notion d'inventaire contenu dans le DUERP ; celle-ci conduit à définir l'évaluation des risques en deux étapes : identifier et évaluer les dangers puis analyser les risques :

"la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail - dit "travail réel" - qui se différencie des procédures prescrites. Ainsi, l'activité exercée par l'agent, pour réaliser les objectifs qui lui ont été assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail. De ce fait, l'analyse des risques a pour

objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. Pour ces raisons, il est souhaitable que dans le document unique, ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir. Cela doit permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques, au regard des situations de travail."

Les représentants des personnels alertent le directeur sur ce point : les mesures de prévention figurant dans le DUERP doivent être réellement envisagées. Lors de l'élaboration de ce document, l'administration a eu tendance à retranscrire l'intégralité des remontées des services sans procéder à l'analyse des dangers identifiés. Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers. Un inventaire des risques ne suffit pas à faire un DUERP.

Le PAP 2014 illustre ce manque d'analyse au travers des expertises demandées chaque fois qu'un risque majeur a interpellé l'administration mais qu'elle n'a pas su réellement définir en l'absence de réelle analyse. Aucune solution n'a pu donc être proposée face à ces risques sur le PAP 2014. Les mesures de prévention proposées sont souvent évasives, voire inadéquates par rapport aux risques. Il en est ainsi d'un certain nombre de réponses apportées aux risques organisationnels et psycho-sociaux.

Pourtant, l'analyse du DUERP de façon statistique au niveau des risques psycho-sociaux, nous permet de pointer des difficultés sur une bonne douzaine de services particulièrement touchés.

Les représentants du personnel Alertent la direction sur ces services en détresse :

le PRS SUD OUEST, le SIE EUROPE HAUSMANN, le PELP, le SIE CHAILLOT, le SIE MADELEINE, le SIP et le SIE CHARONNE, le 7^{ème} service de publicité foncière, le SIE 9^{ème} EST...

De plus, lors de la présentation des DUERP, parmi les moyens de préventions envisagés, les expertises de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) ou celle du Médecin de Prévention (MP) sont parfois requises.

La circulaire DGAFP du 18 août 2010 préconise en effet un travail pluridisciplinaire, et ce, dès la réalisation du DU.

Les représentants des personnels ont malheureusement constaté en séance que la pluridisciplinarité en est restée à l'état d'idée car les acteurs concernés n'ont pas été informés de ces demandes d'expertise. Ceci rajoute à l'absence d'analyse et de réflexion que nécessitent ces travaux.

En groupe de travail, les représentants du personnel ont pointé l'absence de bilan quant au PAP N-1, ce qui induit l'impossibilité d'un retour d'expérience et d'information des agents. Cet écueil ne nous permet pas de faire un travail de qualité pour établir un véritable suivi des risques rencontrés par les agents ainsi que des solutions et mesures de prévention apportées précédemment.

En contradiction avec les textes, le DUERP est donc incomplet quant à sa fonction d'expertise et d'analyse.

Avis sur le PAP

La consultation du PAP fait apparaître le plus souvent des moyens de prévention sans chiffrage ni date de réalisation par les services du Budget, de l'Immobilier et de la Logistique (BIL). Il est précisé que la DRFIP a porté une attention particulière à l'amélioration de l'existant par le traitement de risques A, définis comme priorités dans la note d'orientation ministérielle pour 2014, en matière de risques incendies électriques, amiantes et risques de chutes.

L'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011² dispose que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

²Portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les représentants des personnels affirment que les moyens de prévention envisagés doivent être réels. Chaque annotation du DUERP doit faire l'objet d'une analyse car un même risque n'a pas les mêmes causes selon son unité de travail d'origine (unité élémentaire à partir de laquelle doit être analysé le travail réel), et l'impact sera donc différent bien que le moyen de prévention soit le même.

Les représentants des personnels ont ainsi pu constater que les choix faits par la Direction démontrent le manque de moyens permettant de mettre en œuvre une véritable politique de prévention en matière de santé sécurité au travail.

Pour élaborer le PAP, la DRFIP a décidé en s'appuyant sur les travaux des groupes de travail et en cohérence avec les orientations nationales :

- de reprendre toutes les lignes concernant les RPS et les risques « majeurs »,
- de ne reprendre que les risques cotés A concernant les chutes, les risques liés à l'activité physique, le travail sur écran, le manque d'hygiène, les risques routiers et les ambiances physiques,
- de reprendre l'ensemble des lignes concernant les « risques spécifiques » (ascenseurs, monte-charge, manutention mécanique, animaux, projections, etc).

Ce projet de PAP comprend ainsi 4332 lignes (1162 lignes en 2013) ce qui représente 63,4% des annotations du DUERP 2013-2014.

Le nombre de lignes composant le PAP a donc progressé de 372% par rapport à l'année précédente.

La part représentée par les RPS est de 51,13%,
celle des risques majeurs de 16,34%,
celle des autres risques dont les risques physiques et biologiques : 32, 53%.

Les représentants des personnels regrettent cependant que la direction se soit focalisée uniquement sur des risques définis comme prioritaires. L'analyse de certains risques et les moyens de prévention envisagés par la Direction, ne sont pas effectués ou sont effectués d'une manière que nous jugeons trop superficielle aux regards des enjeux qu'ils représentent pour l'amélioration des conditions de travail des agents.

Ainsi, la direction n'a pas pris la peine de se rapprocher des agents à l'origine des annotations liées aux risques psychosociaux et organisationnels pour étudier avec eux un moyen de supprimer ou d'amoindrir ces risques.

Malheureusement, Les représentants des personnels constatent que dans la plupart des cas, des réponses génériques ont été inscrites sur le document du fait d'un nombre de lignes exponentiels et de l'impossibilité de répondre de manière précise et affinée sur tous les problèmes pourtant légitimes des agents. Le problème d'effectif des assistants de prévention ne leur a pas permis de travailler aussi correctement qu'ils l'auraient souhaité dans une Direction qui a perdu toute dimension humaine.

En ce qui concerne les structures, nous constatons que les SIP et les SIE présentent le plus grand nombre d'observations.

L'amiante et les risques biologiques

Les deux années passées nous ont montré que la problématique de l'amiante ne sera écartée que lorsque les bâtiments en seront totalement débarrassés et que 'il n'y aura plus de phases de désamiantage qui représentent un pic de risques majeurs ou la prévention n'est pas toujours à la hauteur du danger (problèmes sur les plans de prévention) et les préconisations de notre CHSCT non appliquées (cf enquêtes Reims).

Concernant les risques biologiques, ils sont malheureusement trop souvent ignorés et aucune mesure de prévention ne leur est appliquée.

Le travail sur écran,

Est l'un des risques les plus recensés dans le DUERP. Il semble que les agents et l'administration n'ont pas connaissance du dispositif ministériel relatif au travail sur écran ou des préconisations de l'INRS en la matière, alors qu'ils sont consultables sur l'intranet. Au-delà des problèmes de matériel et de réglage laissé à la bonne volonté des collègues informaticiens, c'est l'aménagement global des postes de travail, le rythme et les séquençages donc les conditions de travail qui doivent être intégrés dans les mesures de prévention.

Le manque d'hygiène

S'agissant des risques liés au manque d'hygiène, les problèmes de ménage sont encore présents cette année et ils pèsent sur l'ensemble des sites.

La réponse apportée à ce risque est : « *depuis 2011, la mise en place d'un comité de suivi se réunit tous les deux mois pour faire un état de la qualité effectuées par la société titulaire du marché de nettoyage. Chaque site fait l'objet de contrôles et une application rigoureuse des pénalités est effectuée. Le succès de ce dispositif dépend du signalement précis des zones dont la propreté est litigieuse aux gestionnaires de site afin que des prestations complémentaires puissent être diligentées le cas échéant.*

L'hygiène des lieux de travail reste une préoccupation constante de l'administration qui reste vigilante quant à la conformité aux marchés des prestations réalisées, en relation étroite avec le prestataire. »

Les représentants des personnels approuvent la mise en place de ce comité de suivi et ont pu constater que la qualité du ménage s'est améliorée sur certains sites. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour tous et un nombre important d'agents continuent d'acheter leurs propres produits ménagers pour pouvoir travailler dans des conditions d'hygiène normales. Il est indispensable que la Direction mette un coup d'arrêt à ces pratiques, par le respect de son obligation de résultat en matière d'hygiène pour ses agents.

La DRFiP de PARIS a clairement expliqué qu'elle était liée au contrat régional de prestation des ménages, et à son cahier des charges qui engage le prestataire sur la qualité de son service et non sur les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

Actuellement, environ 120 salariés effectuent le plus souvent un maximum 3 heures de travail par jour sur les 31 sites de la DRFiP soit un **ratio de 1432m2 par agent de ménage**.

La politique Ministérielle de sous-traitance à des sociétés commerciales, de mission soit disant annexes de service public, montre ici ses limites.

La recherche effrénée de bénéfice sur le dos de l'état, donc des contribuables, et de ses salariés conduit ces sociétés à effectuer des prestations plus que minimalistes. Les pénalités ne sont appliquées que suite à des contrôles des prestations nettement inférieures au seuil déjà insuffisant du marché.

Pour remplir son obligation de résultat en matière d'hygiène, l'employeur public doit soit revoir ses choix de critère de passation des marchés publics à la hausse pour les prestations de nettoyage et demander l'affectation de personnels et d'heures de travail supplémentaires, soit revenir à la situation antérieure en embauchant directement suffisamment de salariés pour effectuer toutes les tâches relatives à l'hygiène des locaux.

S'agissant des risques liés à l'activité et à l'ambiance physique,

La réponse apportée par l'administration à ce risque est : « S'agissant des risques liés à l'ambiance physique, l'administration est attachée au respect de la réglementation en vigueur et privilégie une approche pluridisciplinaire de ces dossiers le plus souvent possible. »

Toutefois, l'appréciation des risques liés à l'ambiance physique est étroitement liée à la perception individuelle que les agents ont de leur environnement. Le caractère subjectif de ces situations peut parfois être différent des mesures de protections collectives que constituent la mise en œuvre des normes liées aux ambiances lumineuses et thermiques.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux risques identifiés par les personnels dans un effort constant d'amélioration des conditions de travail des agents, ce qui mobilise fortement les acteurs de la prévention et de la logistique. »

Les réponses apportées sont diverses mais consistent principalement en la réalisation d'études, celles-ci étant confiées au BIL, à l'ISST ou au MP.

Comme indiqué plus haut, la circulaire DGAFP du 18 août 2010 incite à ce type d'approche pluridisciplinaire. Cependant, ce travail doit être fait plus en amont puisqu'il participe à l'analyse des risques recensés. Les représentants des personnels sont néanmoins conscients que la disponibilité de ces acteurs ne permet pas

toujours cette anticipation et admettent que ces études puissent être programmées. Pourtant, l'absence d'échéance et le fait que l'ISST et le MP ne soient pas informés de ces demandes laissent penser que la direction n'a pas procédé à l'analyse de ces risques. Plus grave, au vu des débats en séance, les représentants des personnels affirment que la direction s'est contentée de laisser en l'état les moyens de prévention envisagés par les services, sans volonté de mise en œuvre, ce qui est parfaitement contraire à la nature du PAP. Enfin, ils ne peuvent pas non plus se satisfaire du discours de l'administration lorsqu'elle se réfugie derrière la subjectivité des personnels ou derrière des normes déliées de leur contexte.

Concernant les problèmes acoustiques, la luminosité et les problèmes d'ambiance thermique, ceux-ci sont souvent cumulatifs dans les services en « open space » (SIP, SIE, PELP, CDIF, PCE voir brigades de vérification...).

Les problèmes acoustiques liés aux imprimantes à aiguilles pour les étiquettes successions MOREA présentes dans les pôles enregistrement ainsi que les photocopieurs (division fiscalité pro Londres, SIE ST Ambroise) jusqu'aux sonneries des accueils sont ainsi nettement identifiés.

Concernant les problèmes d'ambiance thermique, la vétusté des chaudières cumulée aux problèmes d'étanchéité des ouvrants et des stores en sont principalement à l'origine (Londres Réaumur, Uzes, Sand, Eugène Carrière, Godefroy Cavaignac, Boucry, Banque, St Sulpice...). Aute de moyens financiers nécessaires au maintien en état des locaux administratifs, ces problèmes clairement identifiés ne trouvent pas de solution.

Les travaux immobiliers en site occupé,

La réponse apportée par l'administration à ce risque est : « L'administration a conscience des difficultés et de l'impact lourd sur les agents de telles opérations. En raison de leur complexité un suivi rapproché des opérations est effectué par les équipes du département BIL relayées sur le terrain par les gestionnaires de site. Une attention prioritaire sera donnée pour l'année 2014 aux travaux en site occupé. »

Les risques liés aux travaux en sites occupés (Reims, Paganini, Geoffroy St Hilaire, Eugène Carrière...) recensés lors de l'enquête sur les travaux en sites occupés sur le site de Reims ont même fait l'objet de préconisations de notre CHSCT qui ne sont pourtant pas appliqués systématiquement comme elles le devraient.

S'agissant enfin des risques psycho-sociaux pour la santé au travail,

La réponse apportée par l'administration à ce risque est : « La prévention des risques psychosociaux est une préoccupation constante de la DRFIP. Ainsi, une analyse volumétrique et typologique sur l'origine de ce type de ces risques a été effectuée. Elle a permis d'identifier la relation à l'usager comme source principale des RPS.

A ce titre, plusieurs moyens de prévention collectifs tels que les fiches de signalement, le guide local des dispositions à prendre face à un usager menaçant, la création d'un référent protection juridique et la mise à disposition d'un numéro d'urgence ont été mis en œuvre.

Par ailleurs, des mesures de protection individuelles ont également mises en œuvre grâce à une vigilance permanente du service aux agents sur les situations personnelles délicates dont la prise en charge rapide est garantie par des liaisons de qualité avec la médecine de prévention et des assistants de service social. Enfin, l'action de formation des cadres encadrants sur la détection et la prévention des RPS déployée à partir du second semestre 2013 a contribué à une sensibilisation accrue des responsables d'unité aux enjeux de la prévention de ces risques et aux leviers d'action pouvant être mis en œuvre notamment en ce qui concerne le dialogue au sein des services. »

Les moyens de prévention envisagés sont principalement le dialogue de gestion, l'organisation de réunions de service ou encore le recours à des formations aux situations conflictuelles. Faisant suite aux demandes du CHSCT, la direction a mentionné la mise en place de la fiche de signalement et du guide local des dispositions à prendre face à un usager menaçant ainsi que la création d'un référent juridique comme axe prioritaire de traitement de ces risques. Au-delà du guide national de prévention des RPS, la DRFIP de Paris semble embarrassée, n'ayant pas eu le temps voir la volonté d'en faire ressortir l'analyse dans ce PAP.

Or, ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation mais son origine : **« les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »**

Cette définition met l'accent sur **les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé.**

Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des conséquences ou à des manifestations en termes de symptômes, troubles ou pathologies (comme le stress, le harcèlement, l'épuisement professionnel...).

Autrement dit, on parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente.

La notion de **contraintes psychologiques et organisationnelles** est parfois préférée à celle de risques psychosociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les facteurs en cause, en soulignant ainsi l'importance des aspects organisationnels.

En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de **l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi**, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition **de symptômes ou de pathologies**.

Ainsi le rapport national de médecine de prévention des ministères économiques et financiers pour l'année **2011** faisait état de :

2 585 situations de souffrance exprimées par les agents accompagnées ou pas d'états psychopathologiques ou d'autres symptômes de somatisation (2374 en 2010, 2105 en 2009 et 1872 en 2008) ; rapportées au nombre de visites, ces situations représentent un peu **plus de 5%**.
314 situations de **violence physique** ou verbale énoncées (221 en 2010),
225 situations de **"harcèlement moral"** évoquées par les agents (198 en 2010),
169 états **"d'épuisement professionnel"** déclarés par les agents (118 en 2010),
55 **syndromes psychotraumatiques** constatés (52 en 2010) et
25 suicides (dont 4 sur le lieu de travail).

La note d'orientation en hygiène, sécurité et prévention médicale émise par la Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel (DPAEP) le 17 février 2009 faisait des RPS un risque « émergent » ; la note du 9 avril 2010 définissait l'identification et la prévention des RPS comme un axe prioritaire ; celle du 25 mars 2011 confirmait ce statut prioritaire ; quant à la note 2012, elle précise qu'un plan ministériel 2012-2014 intègre la prévention des RPS comme axe toujours prioritaire et fait le constat que de nombreuses actions ayant été menées, il est temps d'en faire un bilan, notamment par le biais d'un retour sur expérience.

En application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015.

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 fixe les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

Malheureusement l'administration reste plus sur des actions en victimologie plus qu'en réelle prévention, notamment sur les conditions et l'organisation du travail.

Le vrai problème lié aux suppressions d'emplois n'étant jamais pris en compte, et pour cause !

Les situations d'exposition sont nettement recensées

Les situations d'exposition aux risques psychosociaux s'inscrivent dans six dimensions, identifiées dans le rapport GOLLAC, qui a été remis au ministre du travail en avril 2011 :

les exigences du travail,
les exigences émotionnelles,
l'autonomie et les marges de manoeuvre,
les rapports sociaux et relations de travail,
les conflits de valeur,
l'insécurité de l'emploi et du travail.

Parmi les mesures proposées par l'administration, la **prévention primaire**, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Des actions sur l'organisation du travail ou des processus, comportant ce qui relève :

du **contexte de travail** : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers,

pression de l'urgence, etc.) ;

du **contenu du travail** : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;

de la **cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail** : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Des **actions sur la gestion des ressources humaines**, comportant ce qui relève :

de la politique RH à moyen/long terme : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;

de la gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

Or ce sont des mesures de **prévention secondaire** dans le meilleurs des cas qui sont proposées par la DRFIP. :

C'est-à-dire des plans mis en œuvre pour faire face aux situations dégradées, des temps d'échanges professionnels consacrés à l'analyse de situations difficiles afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer les pratiques et comportements de tous, des actions de formations adaptées aux facteurs de risques identifiés.

La **prévention tertiaire** vise, elle, à réduire les troubles dus à des risques que l'on n'a pas su ou pu éviter ; elle relève davantage du curatif que du préventif.

Toutefois, **s'agissant des risques liés à la charge de travail et les RPS** les représentants des personnels ont demandé et obtenu, en groupe de travail, l'inscription comme réponse à l'augmentation des risques psycho-sociaux (statistique sur la charge de travail en hausse de 6%) d'arrêter immédiatement les suppressions d'emploi, de combler toutes les vacances d'emploi et d'effectuer un recrutement d'agents à hauteur des besoins. La réponse antérieure était celle du DRFIP de PARIS faite lors des audiences collectives, soit réunions de services, mesures de simplification et priorisation des tâches...

S'agissant des agressions et les insultes des usagers envers les agents, les représentants des personnel en CHSCT ont obtenu que la protection fonctionnelle du fonctionnaire et son processus soit mis en ligne sur l'intranet avec les fiches de signalement. L'administration s'étant engagée à faire le suivi des agents en cas de dépôt de plainte par l'intermédiaire des chefs de services et de la division services aux agents.

Les représentants des personnels sont donc atterrés devant les réponses génériques à ces risques dans le PAP et les déclarations de la direction qui s'interroge encore sur le caractère prioritaire de la prévention des RPS et qui éprouve des difficultés dans l'identification de ceux-ci tout en se demandant quels leviers actionner. Ils sont également profondément choqués de constater que les propositions des agents, telles que l'organisation de réunions de service, pourtant facile à mettre à œuvre, restent plus que marginales. Ils exigent de l'administration une véritable analyse de ces risques et la mise en œuvre la plus rapide possible de moyens de prévention concrets. Encore une fois, ces moyens peuvent être trouvés dans les réponses des agents, premiers experts en matière de santé sécurité et conditions de travail. En effet, la direction n'a pas pris la peine de se rapprocher des agents à l'origine des annotations liées aux risques psychosociaux et organisationnels pour étudier avec eux un moyen de supprimer ou d'amoindrir ces risques.

Au delà de la prévention primaire demandé par les représentants au CHSCT consistant à l'arrêt des suppressions d'emploi, de comblement des vacances d'emploi et de recrutement à hauteur des besoins, nous exigeons a minima concernant la mise en œuvre des mesures de prévention secondaires l'organisation de réelles réunions de service non managériale, le recours systématique à la consultation et la formation des agents ainsi que de l'attache systématique de tous les acteurs de prévention (CHSCT, ISST, MP , ergonomes, assistants sociaux) lors de toutes modifications dans l'organisation du travail ou restructuration. Avec ces aspects techniques et humains, une réflexion sur une organisation du travail repensée devrait fournir à la Direction des pistes d'amélioration concrètes de lutte contre les RPS au sein d'une démarche volontariste de prévention de la santé des agents.

Nous constatons également que l'administration qui ne parle pourtant que d'industrialisation des tâches n'a toujours pas commencé le recensement des **situations d'exposition à la pénibilité professionnelle** :

Contraintes physiques marquées : manutentions, postures, vibrations mécaniques;

Environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, températures extrêmes ; bruit
rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, cadence contrainte .

Pourtant Le bruit fait partie des facteurs de risques liés à la pénibilité au titre de l'environnement agressif, comme l'ont vécu ou le vivent encore les agents lors des travaux en site occupés avec des expositions ponctuelles à plus de 135 décibels (sites de SAND et REIMS).

Avis sur la politique de prévention de la DRFiP Paris
en matière de santé et sécurité au travail
Orientations prioritaires définies par les représentants au CHSCT

Concernant les risques non corrigés et l'absence de Bilan des actions de préventions 2013, la réponse de la DRFiP de PARIS est : « Un bilan des actions menées sur l'année 2013 a été finalisé le 14 mai 2014 » soit deux jours avant notre séance plénière. Ce bilan des réalisations 2013 fait enfin l'objet d'une publication sur l'intranet local. Ainsi, après une première réponse d'attente, la DGFIP remplit son obligation légale d'évaluation des risques professionnels deux jours avant notre séance plénière et quasiment un mois et demi après la tenue du groupe de travail qui aurait dû l'examiner. Une fois de plus, la DGFIP et son vaisseau amiral, la DRFiP de Paris, témoigne ainsi son mépris des principes généraux de prévention affichés par notre Ministère et les accords fonction publique.

Dans ce contexte, la proposition de l'actualisation biennale des DUERP par la DGFIP représente une nouvelle provocation et intervient dans un cadre général où la DGFIP se désengage de son obligation de résultat en matière de santé sécurité et condition de travail. De ce fait, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et l'amélioration des conditions de vie au travail des agents ne peuvent être une des priorités d'action de la DGFIP comme elle l'a publié dans le document stratégique.

Par ailleurs, ces actions de prévention des risques proposées trop souvent de façon générique ne pourront pas être mises en œuvre faute de budget. Celui-ci, étant déjà inférieur aux besoins et a déjà été détourné de son objet au travers de travaux immobiliers de la DRFiP de PARIS (2/3 du budget alloué à des travaux immobiliers).

Le plan d'action 2014 aurait dû selon les textes être bâti après bilan et construction des PAP.

Cette année ce n'est encore pas le cas.

Les actions de préventions sont empêchées du fait d'un manque de moyens financiers et d'acteurs de prévention.

Nous le rappelons encore une fois, il manque au moins trois assistants de prévention (AP) et nous déplorons la pénurie des médecins de prévention (MP).

Soulignons par ailleurs que ces acteurs de prévention (AP) ne bénéficient toujours pas d'un vrai statut indépendant du DRFiP et que leur doctrine d'emploi ne leur permet pas d'exercer correctement leurs fonctions. Par ailleurs, les préconisations des médecins de prévention restent souvent lettre morte au motif des vacances et suppressions d'emplois ainsi qu'au détriment de collègues souffrant de pathologies que leur conditions de travail aggravent.

La réponse de la DGFIP aux risques en matière de santé sécurité et conditions de travail est réaffirmée au plan local par le Directeur régional lui-même : remplir à minima l'obligation de moyens par l'élaboration d'un DUERP et d'un PAP au moins disant afin de se couvrir légalement sur l'obligation de résultat de l'employeur et du DRFiP.

Le travail accompli en matière d'évaluation des risques n'est pas suivi d'effet tant en matière d'analyse des risques que d'action concrète de prévention et ceci tout particulièrement en matière de RPS alors que la souffrance au travail des agents de la DRFiP n'a jamais été aussi palpable.

Pour toutes les raisons évoquées précédemment, les représentants des personnels affirment que le PAP ne permet donc qu'une réponse très partielle aux risques auxquels sont exposés les agents de la DRFiP de Paris. De plus, les représentants des personnels affirment que la Direction de la DRFiP n'a pas mené jusqu'à présent de véritable politique de prévention au terme de l'esprit de la Directive européenne du 12 juin 1989, des derniers accords fonction publique et de leur déclinaison ministérielle.

Un travail approfondi de réflexion devra donc être engagé rapidement pour corriger toutes les situations à risques identifiées et qui n'ont pas encore été corrigées à ce jour.

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.

Ils demandent l'inscription d'orientations claires faisant suite au GT CHSCT PAP DRFIP de PARIS et aux vus des décès, et des multiples incidents, accidents, nuisances constatés par droits d'alerte et de retrait, il apparaît nécessaire, pour les représentants des personnels au CHSCT de Paris, d'inscrire en risque A :

- les travaux immobiliers en sites occupés qui se poursuivent encore et toujours en 2014. Comme en 2013, il conviendra d'en faire un des axes prioritaires pour l'année 2014. L'enquête relative au site du 17ème REIMS pourra servir de base de travail à cette orientation prioritaire de notre CHSCT.

- les risques psychosociaux en pleine explosion sur la DRFIP et dont les mesures de prévention ne sont pas à la hauteur de ces risques comme des accords fonction publique et leur déclinaison ministérielle.

Il conviendra d'y associer les agents, qui pour nous, sont les premiers experts qualifiés en matière de santé, sécurité et condition de travail car confrontés à la réalité du travail. Il conviendra également d'y associer tous les acteurs de la prévention.