

La Rochelle le 28 mai

Avis Solidaires Finances, CGT Finances et CFDT Finances sur le Programme Annuel de Prévention 2019 de la DDFIP de Charente Maritime.

La Direction Départementale des finances publiques de Charente Maritime soumet, ce jour, son Programme Annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail de Charente Maritime.

Cette année une nouvelle méthodologie est mise en place pour la collecte des risques dans le but principal d'axer le recensement des risques sur le métier exercé par l'agent et ses conditions de travail réel. Cette approche devrait permettre une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre de les analyser et de déterminer les actions les plus adaptées à mettre en œuvre dans le PAP.

Ce projet de PAP comprend ainsi **27** lignes sur **283** lignes du DUERP, soit 9,54 %.

Notons, cette année, l'absence de risque classé en A. Les cotations en B sont au nombre de 16 et concernent principalement des risques psychosociaux.

Risques liés à l'amiante et aux produits chimiques :

Si la Direction s'est emparée du sujet depuis quelques années, il convient de continuer d'avoir une politique très volontariste en la matière :

- Généralisation de la signalétique de repérage de l'amianté sur l'ensemble des sites du département.
- Mise à jour du DTA et prélèvement avant tous travaux.
- Mise à jour régulière des DTA sur les autres sites.
- Demande appuyée des DTA aux propriétaires pour les locaux non domaniaux et en l'absence de réponse, financement par le CHSCT.
- Autant que possible, désamiantage des bâtiments amiantés.

Rappelons ici que les recommandations du guide amianté demandent le retrait de tout matériau de type B dégradé. Parallèlement à ces mesures, des études doivent être menées afin de voir quels travaux peuvent être envisagés à court, moyen et long terme pour réduire et faire disparaître tous les risques liés à l'amianté.

Risque lié au travail sur écran

Sur cette question, le CHSCT apporte 2 remarques.

Pour la prévention de la fatigue visuelle, il convient donc d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'affichage à l'écran et l'implantation des postes.

Pour la prévention des TMS, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, la conception et le choix des dispositifs d'entrée (clavier, souris, boule roulante...), en tenant compte des caractéristiques physiques du salarié. Le choix du matériel (fauteuil, table, souris, clavier, porte-copie, repose-pieds) est aussi déterminant. Pour les bras articulés en cas de double écrans, la proposition de se référer au guide sur le positionnement et de participer à des formations vont dans ce sens mais, si nécessaire, des études ergonomiques ou du médecin de prévention pourront être mise en œuvre.

Travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. Si cela s'avère impossible, il est alors impératif de respecter un régime de pauses qui doit être fonction de l'intensité du travail.

En pratique

Aménager une pause d'au moins 5 min toutes les heures si la tâche est intensive ou bien d'un quart d'heure toutes les 2 heures si la tâche l'est moins. Il faut être mobile pendant les pauses.

Les risques psychosociaux – exigence du travail – quantité du travail – pression temporelle :

Les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP ainsi que dans le PAP. Les RPS représentent 63% du PAP avec 10 lignes en B et 7 lignes en C.

Cette situation confirme les résultats du dernier observatoire interne des MEF qui révèle une forte augmentation des RPS.

Certes, dans le contexte actuel, les solutions à apporter aux RPS sont complexes et difficiles à mettre en œuvre. Néanmoins, nous déplorons le côté peu volontariste qui ressort du PAP sur le sujet.

Le CHSCT rappelle donc que la prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Doivent être engagées 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.

De même, doivent être engagées 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, rémunération ;
- de **la gestion à plus court terme des ressources humaines** : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Le dernier bilan social de la DGFIP fait état d'un ressenti inquiétant des agents sur l'évolution et sur le climat social de la DGFIP. Il est clair qu'un arrêt dans les réformes et dans les suppressions d'emplois doit être fait afin d'assimiler les changements qui ont eu lieu ces dernières années.

Il faut donc éviter de multiplier inutilement les évolutions et réfléchir aux modes d'organisations qui « favorisent » la santé au travail plutôt que ceux qui sont à risque. De plus, ces changements peuvent générer un écart entre, d'une part, ceux qui les décident et les pilotent, et, d'autre part, ceux qui les subissent.

A ce titre, l'un des principaux risque recensé concerne les craintes sur l'avenir et les restructurations. De ce point de vue, le CHSCT recommande à la Direction de recourir systématiquement à la conduite de projet préconisée par la note d'orientations ministérielles 2019.

Le CHSCT préconise cette mise en œuvre afin de réduire les RPS liés à la crainte sur l'avenir professionnel et les restructurations.

La communication envers les agents sur les perspectives à long terme est essentielle et le CHSCT insiste sur le fait qu'elle doit avoir lieu à chaque point en y associant les agents dès l'étape de réflexion et de projet.

Il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse.

Des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels peuvent se montrer contre-productifs et source d'angoisse ou d'inquiétude pour des agents déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, notamment en terme de charge et de ressenti dans le travail.

Conclusion :

Le CHSCT reconnaît des avancées, et des décisions qui vont dans le bon sens, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Toutefois nous ne pouvons que déplorer le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS, notamment en ce qui concerne la communication envers les agents à chaque étape des évolutions qui les concernent et le peu d'allant à mettre en œuvre la conduite de projet préconisée par le secrétariat général pourtant destinée à répondre à cette problématique.

Le CHSCT considère que, dans la période où la note du Directeur Général ordonnant aux directions de « bâtir un nouveau réseau » dans le cadre de la « géographie revisitée », le DUERP et le PAP présentés cette année ne peuvent être retenus devant la non communication des projets envisagés pour les 3 années à venir.

Ceci est valable pour les RPS, mais également pour les travaux et financements envisagés en 2019 pour des bâtiments dont nous ne connaissons pas le devenir à court terme.

Si un plan de suppressions d'emplois et un plan de restructurations de grande ampleur se précisent pour les 3 années à venir, il sera nécessaire d'élaborer un plan PAP sur la même durée afin d'éviter à terme une recrudescence de « burn out ». Il ne faudrait pas qu'à la DGFIP apparaissent les conséquences désastreuses de France Télécom.