

Évreux, le 10 octobre 2023,

## **AVIS SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024**

### **INTRODUCTION**

Le Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, stipule dans son article 73. que *« la formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail. »*

L'article 71 du même décret dispose quant à lui que *« chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme 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. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme. »*

Cette année encore les *« conditions d'exécution et l'estimation (du) coût »* n'est pas respectée, les estimations des coûts prévisionnels étant manquantes. La raison pourrait de nouveau être le manque de moyens donnés à l'assistant de prévention dont la surcharge de travail est déjà connue.

Les représentant·e-s du personnel à la Formation spécialisée du CSAL 27 tiennent encore à saluer le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail. Cet investissement a été manifeste lors des différents groupes de travail auxquels nous avons participé et qui permettent de présenter ce PAP.

Le changement de décret relatif à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ne modifie pas néanmoins l'obligation générale de sécurité en matière de santé faite aux employeurs publics vis-à-vis de leurs agents. Cette obligation, inscrite à l'article L.4121-1 du Code du travail, doit être portée au-dessus de toute autre considération. Les mesures prises doivent respecter les 9 principes hiérarchisés de prévention (art. L4121-2 du Code du travail) c'est-à-dire, en premier lieu éviter les risques et, en dernier, prévoir *« les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs »*.

Une fois un risque identifié, ce risque doit être évalué, afin soit de le faire cesser, soit d'en diminuer la portée d'une manière ou d'une autre. Cette démarche est prévue par l'article L.4121-2 du Code du travail. L'employeur doit ainsi évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agent·es (Art. L.4121-3) et doit, à la suite de cette évaluation :

- mettre en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des agents,
- intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement,
- transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de cette évaluation des risques (Art. R.4121-1).

Le PAP 2023-2024 comprend 35 lignes. Des risques cotés B réapparaissent cette année. Ils sont au nombre de 9 sur le DUERP et de 6 sur le PAP. Cette résurgence représente une dégradation par rapport à l'exercice précédent. Notons que des 9 risques classés B ont tous, à l'exception du #164 du DUERP relatif au conflit de valeur au sein du SDIF, été repris dans les 6 apparaissant au PAP. Nous aurons l'occasion de revenir sur la situation du SDIF de Louviers.

Ce projet de PAP comprend :

- **11 risques divers**, chutes, incendies, etc. des catégories 1 ; 4 ; 5 ; 6 ; 11 ;
- **8 risques concernant l'environnement de travail** (catégorie 7)
- **2 risques concernant le travail sur écran** (catégorie 8)
- **7 RPS** (catégorie 10), et
- **7 concernant les risques d'agressions des agent·e·s** (catégorie 11-5).

Nous pouvons cependant nous réjouir qu'aucun risque lié à l'amiante ne soit présent. D'ailleurs, nous nous réjouissons du chantier qui devrait débuter au CFIP de Louviers et qui correspond à la politique volontaire de désamiantage des sites que nous souhaitons.

### **Les risques liés à l'activité physique** (catégorie 1, 1 ligne PAP)

1 ligne risque D présente dans le PAP concernant les agents techniques, bien qu'il puisse aussi concerner les agent·es des services et de direction. Les mesures de prévention envisagées, la rampe d'accès au local des archives, apparaissaient déjà au PAP 2021 et 2022. Nous espérons une réalisation rapide afin de permettre de régler ces problèmes.

### **Les risques liés au manque d'hygiène sur les lieux de travail** (catégorie 4, 4 lignes PAP)

L'hygiène est mère de santé, il est donc essentiel de continuer à garantir un niveau de propreté satisfaisant. La Direction doit s'assurer que la réglementation est respectée de façon proactive, le report sur les fiches navette, n'étant que trop peu utilisé, n'est pas satisfaisant.

Rappelons la réglementation imposée à l'employeur par le Code du travail, à savoir :

- Art.R 4228-13 sur le nettoyage et la désinfection quotidienne des cabinets d'aisances.
- Art.R4228-12 et R 4228-11 sur l'aération des locaux.
- Art.R4228-10 sur le nombre de sanitaires par rapport au nombre d'agents sur site.

Nous rappelons que l'ensemble des sanitaires doit faire l'objet ensuite d'un nettoyage et d'un entretien quotidien. Nous rappelons que conformément à la réglementation les bâtiments doivent être équipés de deux sanitaires pour 20 femmes et de 1 toilette et un urinoir pour 20 hommes. Des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Concernant les archives, les mesures préconisées par la Direction sont pour le moins insuffisantes voire inadaptées. Comme déjà préconisé par le CHSCT, en son temps, il convient de mettre en oeuvre une prestation de ménage spécifique et régulière de ménages dans ces zones. La FS-CSAL 27 regrette que les propositions de mettre en place une prestation de nettoyage particulière pour les locaux d'archivage ne soit pas encore mise en oeuvre malgré sa présence au PAP 2018, PAP 2021 et PAP 2022.

### **Les risques liés au travail sur écran (2 lignes sur le PAP, catégorie 8)**

Nous renouvelons les remarques faites en 2017, en 2018, en 2019, 2021 et 2022. 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. Les problèmes visuels relatés sont liés au fait que travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. Nos missions se heurtant souvent à l'impossibilité de faire autrement, il est donc impératif de respecter un régime de pauses qui doit être fonction de l'intensité du travail. Les recommandations, déjà rappelées au PAP 2022, sont d'aménager une pause d'au moins 5 minutes 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. La direction pourra se reporter à l'avis détaillé émis en 2016 sur le sujet.

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 de l'agent·e. Le choix du matériel (fauteuil, table, souris, clavier, porte-copie, repose-pieds) est aussi déterminant. L'installation des agent·e-s en télétravail doit continuer d'être un point de vigilance particulier.

### **Les risques liés aux chutes et aux glissades (2 lignes sur le PAP, catégorie 5-2)**

Les propositions de rénovation des sols extérieurs endommagés vont évidemment dans le bon sens. Les risques de chutes subsistent dans le DUERP, c'est pourquoi la FS-CSAL renouvelle les préconisations de 2019, 2021 et de 2022 de mettre en place une politique départementale afin d'en réduire les causes.

### **Les risques d'incendie, d'explosion et de panique (3 lignes au PAP )**

La FS-CSAL 27 déplore de voir à nouveau apparaître ce risque en 2023 alors qu'il existait déjà en 2018, 2019, 2021 et 2022. Nous réitérons donc la proposition faite en 2019, 2021 et 2022 qu'une

note départementale précise les consignes au plus vite, celle-ci devra comporter un volet très précis concernant l'évacuation des personnels en situation de handicap.

Il conviendra d'anticiper et de rappeler ces consignes sur l'ensemble des sites où travaillent des personnels en situation de handicap dans les plus brefs délais. Sur le risque incendie, il nous semble bon de rappeler ici, le caractère obligatoire des exercices d'évacuation. Ainsi, les dispositions du Code du travail (Art R 4227-37 à R4227-40) rappellent notamment la nécessité d'exercices tous les 6 mois. De même, nous insistons particulièrement sur la présence des consignes de sécurité incendie (R4227-38) et sur le dégagement des issues de secours. Il va de soi que la signalisation des issues de secours est impérative et seulement la signalisation des dites issues de secours. La formation guide-file/serre-file, à terme de l'ensemble des agent·e·s du département, est une mesure positive.

### **Les risques liés à l'environnement sonore, lumineux et thermique (8 lignes au PAP, cat. 7)**

Les risques liés à l'environnement sonore, lumineux et thermique repris au PAP concernent l'organisation des services dans laquelle les personnels évoluent. La réalisation des mesures de prévention proposées, en particulier pour les travaux apparaissant déjà aux PAP précédents, mérite un traitement rapide.

Les risques liés au bruit concernent principalement les open-spaces, nous rappelons donc une préconisation ancienne, celle de renoncer à l'installation des services selon cette modalité et d'organiser les espaces en bureaux plus petits.

Les risques thermiques ont cette année été repris au PAP. Cette problématique touche beaucoup de services sur l'année : en été, les fortes chaleurs, et en hiver, la froidure due au plan de sobriété. Nous renouvelons donc notre recommandation d'une rénovation thermique volontaire du bâtimentaire, proposition qui trouve sa place dans les politiques ministérielles écoFiP et nationales.

La FS-CSAL en profite pour saluer la réactivité de la direction dans la transmission aux chef.fes de services des mesures à prendre lors des épisodes caniculaires.

### **Les risques psycho-sociaux (7 lignes au PAP dont 3 B, catégorie 10)**

La moitié des situations d'exposition aux risques psycho-sociaux (RPS) sont cotées B. Les agent·e·s font remonter depuis des années leur mal-être et les RPS qui en découlent. Sur ce sujet sensible toujours plus prégnant, nous rappelons les commentaires des années précédentes : nous déplorons le côté peu volontariste qui ressort du PAP sur le sujet et demandons des mesures visant à régler les causes et pas à résorber les conséquences ou à déplacer voire accentuer le problème.

Ce ne sont pas des formations « mieux vivre le changement » qui répondront aux besoins des agent·e·s. Les besoins nécessaires sont la consultation, la considération et l'information précise et en amont. La communication envers les agents sur les perspectives à long terme est essentielle. Celle-ci doit avoir lieu à toutes les étapes, y compris lors de 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.

D'autre part, des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels se montrent contre-productifs, source d'angoisse ou d'inquiétude pour des agent·e·s en sous-effectif déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agent·e·s concerné·e·s, notamment en termes de charge et de ressenti dans le travail.

Enfin sur les exigences émotionnelles, apparaissent de plus en plus de situations de collectif de travail dégradé. Le CHSCT a permis par sa délibération à l'unanimité lors de la séance du 19 avril 2021, la mise en oeuvre de l'intervention du psychologue du travail. Bien que les conclusions de ce travail ne firent que confirmer par une personne extérieure les alertes que les représentant·e·s des agent·e·s font depuis des années. Cette démarche a été positivement accueillie par les agent·e·s. Nous renouvelons donc notre demande précédente, présente en 2021 et 2022, de mise en place d'un budget particulier pour ces interventions sur les autres sites identifiés. Nous regrettons aussi que ces interventions du psychologue du travail ne soient pas reprises par la Direction dans les mesures envisagées au PAP.

### **Les risques d'agression des agent·e·s (7 lignes au PAP dont 3 B, catégorie 11-5)**

Ici encore, la moitié des situations d'exposition sont cotées B. Les situations d'exposition sont quasi intégralement liées au contact avec les usager·e·s dans le cadre des missions. La multiplication des situations conflictuelles avec les usagers doivent se traduire par des signalements systématiques. Il conviendrait aussi que les suites données par l'administration traduisent un engagement fort.

Sur la question des agressions, les mesures de soutien une fois l'agression réalisée, médecin ou assistante sociale peuvent constituer un début de réponse mais ne sont pas suffisantes pour réduire les agressions. Les risques rapportés dans le PAP tiennent au climat tendu à l'accueil avec les usager·e·s et aux incivilités qui ne sont plus présents sur le site en raison de la disparition des services de proximité pour l'accueil.

## **CONCLUSION**

Les éléments présents au PAP ne sont pas nouveaux mais récurrents depuis plusieurs années. La FS-CSAL 27 rappelle que la prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée ! Comme en 2019, 2021 et 2022, nous déplorons le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS et d'agressions des agent·e·s.

Nous demandons que la direction engage des actions sur :  
l'organisation du travail ou des processus relevant :

- 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.

la gestion des ressources humaines relevant :

- 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 aux changements doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Les derniers bilans sociaux de la DGFIP font clairement état d'un ressenti inquiétant des agents sur l'évolution et sur le climat social de notre administration.

L'arrêt des réformes et des suppressions d'emplois doit être fait afin de stabiliser nos organisations professionnelles suite aux changements qui ont eu lieu ces dernières années. Il faut donc éviter de multiplier inutilement les évolutions à risque pour réfléchir aux modes d'organisations collectives qui « favorisent » la santé au travail. À ce titre l'un des principaux risques recensés concerne les craintes sur l'avenir et les restructurations, c'est pourquoi nous demandons que la Direction consulte le CSAL et sa composante FS sur les changements envisagés.