



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Dr JULIE MARCHANDOT

Sous-direction des politiques sociales et des
conditions de travail

Bureau Santé Sécurité au Travail SRH3B

Médecin du travail

67 Rue Salomon Reinach 30 032 NIMES Cedex

01

Tel : 04 66 87 85 00

68 Allées de Mycènes 34 000 MONTPELLIER

Tel : 04 67 99 87 19

Port prof : 06 15 65 57 45

2020

NIMES, LE 19 NOVEMBRE

**AVIS ECRIT DU MEDECIN DU TRAVAIL
A propos du projet de NRP
A l'attention de Monsieur le Directeur
de la Direction Départementale
des Finances Publiques
du Gard**

SERVICE CONCERNE : L'ensemble de la DDFIP du GARD

OBJET :

Recommandations et avis du Médecin du Travail relatifs à la réorganisation territoriale des services de la DDFIP 30 dans le cadre du NRP (Nouveau Réseau de Proximité).

Avis émis sur la base des documents transmis par la DDFIP30 le 17/11/20 et présentés au CTL du 1er décembre 2020.

Cet avis sera transmis aux membres du Comité Technique de la DDFIP du Gard.

DESCRIPTIF DU PROJET DE NRP :

Ce projet constitue un changement important des conditions de travail au sein de la DDIP30 avec plusieurs éléments :

Suppression de trésoreries par rattachement à des SGC (service de gestion comptable)

Créations d'antennes

Transfert du recouvrement de l'impôt des trésoreries vers les SIP

Installation d'agents de la DDFIP dans des lieux extérieurs à ses services (accueils de proximité ou conseillers aux décideurs locaux)

PRECONISATIONS SUITE AUX ELEMENTS TRANSMIS :

- **Ambiance et aménagements des locaux :**

Surface et aménagement des locaux :

La surface minimale recommandée est de 10 m² par personne (norme NFX 35-102 (non obligatoire)), que le bureau soit individuel ou collectif. S'il est nécessaire d'ajouter du mobilier, des équipements ou d'autres dispositifs, cette surface doit être augmentée en conséquence.

La démarche d'aménagement des locaux devra prévoir l'analyse des tâches et des activités futures. Ainsi, les éléments organisationnels (qui sont des éléments qui n'apparaissent pas sur les plans) sont essentiels à prendre en compte dans l'aménagement des locaux et il sera important de bien identifier en amont les tâches des agents implantés dans un même espace de manière à adapter l'organisation de l'espace de travail (exemple : vigilance sur un regroupement de tâches différentes dans des espaces communs comme accueil téléphonique et activités nécessitant une attention et une concentration soutenues).

En cas d'aménagement de grands espaces (exemple : cas du CFP d'Uzès), anticiper les risques d'ambiance sonore dégradée et prévoir si possible de cloisonner l'espace de manière à privilégier des espaces de plus petite taille plus favorables à de bonnes conditions de travail.

En cas d'open-space, prévoir des bureaux de repli à proximité.

Concernant le local social du CFP de Vauvert

S'assurer que le local social est adapté en terme de superficie au nombre d'agents et s'assurer que ce local est équipé d'une VMC et d'ouvrants sur l'extérieur permettant une aération régulière.

Mobilier et équipements informatiques

Prévoir des plans de travail droits de préférence (prévention des TMS).

Concernant la situation des agents réalisant des permanences notamment dans le cadre des accueils de proximité, il est recommandé une utilisation de l'ordinateur portable uniquement dans le cadre

des phases de travail "extérieures". En dehors de ces phases et pour des durées d'utilisation longue, il s'avère important de recréer un environnement fixe.

Cela implique la mise à disposition de périphériques fixes (écran, clavier, souris) sur le poste de travail principal de l'agent afin d'éviter un travail permanent sur ordinateur portable. Cette articulation entre dispositifs fixes et mobiles peut être facilitée par l'utilisation de stations d'accueil. Dans cette perspective, il est important de veiller au dimensionnement du plan de travail (en profondeur notamment) afin de permettre l'implantation de l'ensemble des dispositifs utilisés. Par ailleurs, les atouts propres à l'utilisation d'un ordinateur portable étant lié au critère de mobilité, la mise à disposition d'ultra portables (plus légers) couplés à une base fixe est à privilégier par rapport aux ordinateurs portables de grandes tailles (et donc de poids plus important).

De plus il est essentiel que les conditions de travail notamment en termes d'ergonomie de ces agents répondent aux mêmes critères que les postes de travail présents dans les locaux de la DDFIP.

Ambiance lumineuse

Les postes informatiques seront dans la mesure du possible positionnés perpendiculairement aux surfaces vitrées.

Les sources d'éclairage directes doivent être implantées de manière à ne pas être visibles dans un angle de 30° au-dessus des yeux afin de ne pas constituer une gêne dans le champ visuel, et hors de l'aplomb du poste de travail risquant de générer des reflets sur l'écran informatique.

Prévoir également des dispositifs de modulation de l'éclairage naturel et artificiel (fenêtres équipées de stores à lamelles horizontales, lampes de bureau...).

Ambiance sonore

Le niveau de bruit ambiant ne doit pas perturber le travail intellectuel et doit permettre la concentration

En cas d'open-space, des bureaux de repli doivent être prévus à proximité de l'espace ouvert.

- **Prévention des risques psycho-sociaux:**

La prévention des risques psycho-sociaux est un des enjeux importants de ce projet puisqu'il impacte largement les conditions de travail des agents et s'inscrit de plus dans un contexte de crise sanitaire.

Pour rappel, les risques psycho-sociaux sont 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.

Il s'agit d'un processus cognitif complexe, dynamique, résultat de la perception qu'a un individu de son environnement (variabilités inter et intra-individuelles).

Il y a risque d'apparition de troubles liés aux RPS lorsque les contraintes (facteurs de risques) deviennent plus fortes que les ressources (facteurs de protection) auxquelles l'individu peut faire appel pour lutter face à ces contraintes.

Certaines dimensions des RPS peuvent réunir à la fois des facteurs de risques et des facteurs de protection.

Il est donc important d'identifier dans les situations de travail, existantes ou projetées, les éléments sur lesquels il est possible d'agir pour éviter l'apparition du risque.

Dimension exigences de travail :

Modifications de certaines missions avec suppression, regroupement de tâches, évolution possible vers des tâches plus monotones : facteur de risque ou de protection.

S'assurer de l'adéquation de la tâche à la personne

Rapports sociaux et relations de travail :

Bonne ambiance de travail, solidarité entre collègues, organisation de l'entraide et du renfort, soutien de la hiérarchie, reconnaissance, clarté du pilotage sont des facteurs de protection.

Au contraire, isolement, relations de travail dégradées, conflits, manque de soutien et de considération représentent des facteurs de risque.

Attention aux situations des antennes avec séparation physique des équipes et de leur encadrement de proximité : prévoir échanges réguliers et organisation de l'encadrement à distance.

Attention aux modifications/regroupement de collectifs de travail pouvant impacter les relations interindividuelles.

Dimension conflits de valeurs

Réorganisation des missions : cela peut être un facteur de risque avec sentiment de perte de qualité de travail et de perte de sens dans les missions, cela peut aussi représenter un facteur de protection avec la possibilité de faire du travail de qualité, de respecter les valeurs du service public.

Dimension autonomie et marges de manœuvre

Changement de lieu d'affectation : facteur de risque (éloignement, difficulté de conciliation vie personnelle/vie professionnelle) ou de protection (opportunité d'un changement de service, rapprochement du domicile).

Participation ou non aux décisions concernant l'organisation du travail et présence ou non des conditions pour se sentir acteur de son travail.

Insécurité de la situation de travail

Incertitude de l'avenir professionnel et des perspectives de carrière : facteur de risque.

Anticiper l'évolution des missions des agents, améliorer la communication sur la stratégie adoptée et réduire les incertitudes : facteurs de protection.

Plusieurs éléments peuvent ainsi consister des facteurs de protection vis-à-vis des RPS :

Importance de la clarté du pilotage et de la conduite du changement dans l'entreprise.

Privilégier une démarche de prévention collective, centrée sur l'organisation du travail.

Assurer une information régulière des agents avec calendrier précis du changement.

Importance des acteurs d'accompagnement identifiés dans cette situation de changement et auxquels les agents et les chefs de service peuvent faire appel en cas de besoin. :

Service RH et Direction
Service de Médecine de Prévention
Assistante Sociale
ISST

Un accompagnement supplémentaire par le **conventionnement d'un Psychologue du Travail** dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine de prévention (*article 10 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié*) serait important.

L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée serait placée sous la responsabilité du chef de service et animée et coordonnée par le médecin du travail. Une convention préciserait notamment les actions qui seraient confiées à ce professionnel de la santé au travail ainsi que ses modalités d'exercice.

Dr Julie MARCHANDOT

Médecin du Travail