



## AVIS SUR LE PROGRAMME DE PREVENTION

La Direction Départementale des finances publiques de la Loire soumet, le 6 septembre 2022, son Programme annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail.

Nous tenons au préalable à saluer le travail très important effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail.

Le PAP 2022 est construit à partir du Document Unique d' Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui a été cette année mis à jour grâce à des réunions de services organisées dans l'ensemble du département auxquelles 589 agents ont participé.

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

Pour rappel et conformément à l'article L. 236-4, alinéa 4, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail établi par l'employeur, fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent également les mesures de prévention en matière de pénibilité.

Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Le programme de prévention prendra nécessairement en compte les éléments contenus dans le document unique d'évaluation ainsi que dans le rapport annuel du médecin de prévention.

Pour chaque mesure du plan de prévention doit apparaître un budget et une date de réalisation. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises .

## Avis sur le PAP

### **Les risques psychosociaux-exigence du travail-quantité du travail-pression temporelle :**

Certes, les solutions à apporter aux RPS sont complexes et difficiles à mettre en œuvre .

Nous remarquons que les remarques que nous avons formulées ont été prises en compte au niveau des mesures de prévention proposées.

Comme les années précédentes, les agents font état de RPS liés au manque de moyens humains et à un sentiment d'abandon et de déconsidération.

Les changements incessants, l'augmentation du rythme des réformes, l'augmentation de la charge de travail, les rythmes calendaires imposés, les risques induits par la mobilité forcée (géographique ou fonctionnelle), le sentiment de n'être qu'un pion alimente le stress, le mal être et les tensions au sein des services.

Concernant le télétravail, le déploiement de formations est une bonne chose, mais nous vous demandons une nouvelle fois d'accéder à la fourniture de fauteuils et également d'un deuxième écran à ceux qui en font la demande.

### **Les risques d'agression des agents :**

- il est désormais acté que la direction organise une sensibilisation régulière et systématique des agents à la sécurité par l'intermédiaire des chefs de service.
- il y a également un volet technique. Des usagers peuvent être également mal intentionnés, le risque incendie doit être pris en compte, et nous n'avons eu aucune réponse à nos interrogations du 24 juin dernier concernant les centrales incendies des sites de Charlieu et St Etienne Amendes.

### **Les risques biologiques et infectieux :**

Les mesures de nettoyage renforcé par rapport au covid sont maintenues. Il convient de continuer dans ce sens, de veiller au bon fonctionnement des systèmes de ventilation.

### **Les risques d'incendie, d'explosion et de panique :**

Le fait que les formations seront rendues obligatoires est une bonne chose, il convient également de veiller aux mouvements de personnels. De nombreuses affiches de guide-file ou serre-file laissent apparaître des noms de collègues mutés ou partis en retraite.

Les derniers bilans sociaux 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'une pause « qualité » doit être faite dans les réformes et dans les suppressions d'emplois 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.

De plus, ces changements peuvent générer un écart entre d'une part, ceux qui les décident et les pilotent, et ceux qui les subissent. 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 termes de charge et de ressenti dans le travail.

#### Conclusion :

La délégation de SOLIDAIRES FINANCES fait le constat que les remarques émises l'année dernière ont été prises en compte notamment sur le chiffrage des actions, la ventilation entre le budget de la direction et du CHSCT.