

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

Remarques sur les risques présentés dans le PAP :

1 – RISQUES LIÉS A L'ACTIVITE PHYSIQUE

1-3 Postures de travail pouvant entraîner de l'inconfort prolongé

Mesure de prévention actuelle : Se lever régulièrement, marcher

Mesure(s) de prévention proposée(s) : Formation Gestes et Postures

La charge de travail en constante augmentation permet de moins en moins de faire les pauses recommandées.

4 – RISQUES LIÉS AU MANQUE D'HYGIENE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

4-2 Hygiène et équipement des installations sanitaires

Mesure(s) de prévention proposée(s) : Rappel régulier des consignes. Contrôles réguliers à prévoir

Le problème ne vient pas d'un manque de connaissance des consignes mais de la surface bien trop grande qu'ont à prendre en charge les personnels d'entretien non Berkani. Il est impératif de revoir le marché national. Pour les personnels Berkani, se pose le problème de leur remplacement lorsqu'ils sont en arrêt ou en congé. Leur charge de travail ne peut pas être reportée sur les autres agents sans augmentation de leur temps de travail.

7-2 – Environnement sonore

7-2-1 Travail dans un environnement bruyant

Absence de cloison entre le bureau du recouvrement et le bureau des CDL

Mesure(s) de prévention proposée(s) : Des aménagements seront proposés d'ici à la fin de l'année

Nous sommes fin novembre, où en sont les travaux ?

7-6 – Structure du bâtiment

7-6-1 Risques liés à la structure du bâtiment (surcharges, fissures, déformations...)

Mesure(s) de prévention proposée(s) : Jauges posées en 07/2023 et sous surveillance

A Commercy, les jauges ont-elles bougé depuis leur pose ?

10 – RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

10-1 Les exigences du travail ; 10-2 Les exigences émotionnelles,

Il est inadmissible que les RPS concernant la charge de travail accrue, les effectifs en baisse et le stress supporté par les agents, du fait des incessantes restructurations et suppressions de postes, qui sont décrits par la quasi-entière des services, soient ainsi minimisés dans le PAP. Les 37 lignes mentionnant les RPS dans le DUERP passent ainsi à 9 dans le PAP.

Il est inadmissible que la seule réponse au mal être au travail dû aux suppressions de services, à la surcharge, au sentiment de ne pas pouvoir faire face au quotidien et plus généralement, à un manque de reconnaissance de l'Administration soit la proposition de formations, le conseil de gestion des priorités, la communication et le soutien managérial.

Les agents, en réelle souffrance, ont besoin de vraies solutions et attendent de vraies réponses.

Concernant le fait de ne plus pouvoir exercer un travail de qualité, qui concerne de nombreux services :

La mesure de prévention proposée est la prise de conscience du sens des évolutions Métiers et Soutien managérial.

Ce risque transparaît dans l'observatoire interne. Ce n'est pas une réponse audible pour les agents qui sont en souffrance, particulièrement avec le fiasco de GMBI. Un moratoire sur les restructurations et sur les suppressions de postes serait un minimum.

Concernant les situations d'exposition aux risques psycho-sociaux (RPS) : 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 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 proposées 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.

11-5 – Risques d'agression des agents

11-5-2 Réception du public

risque d'agression (physique et verbale) lors de la réception des contribuables

Concernant la ligne n°21 et la sécurisation de l'accueil de Verdun : un problème de sécurité demeure dans les box puisqu'ils ne permettent pas à un agent en réception de sortir en toute sécurité. Ce risque se trouve aggravé lors des réceptions sur rendez-vous de l'après midi, lorsqu'un agent est seul à accueillir les usagers et que l'agent d'accueil est absent.

Remarques sur les risques présents dans le DUERP et non repris dans le PAP :

6 – RISQUES D'INCENDIE, D'EXPLOSION ET DE PANIQUE

Nous aurions aimé trouver la ligne 147 mentionnant l'absence de sortie de secours au 1^{er} étage à Bar le Duc ainsi que l'absence de porte coupe feu et la présence d'un un escalier en bois ; et les mesures de prévention envisagées.

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.

Nous aurions souhaité retrouver ce risque dans le PAP :

8 - TRAVAIL SUR ECRAN

8-1 Utilisation d'écran(s) pendant plusieurs heures par jour

Problématique quotidienne commune à tous les agents - entraîne des problèmes de vue et troubles musculosquelettiques

Les recommandations 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.

CONCLUSION

Les éléments présents au PAP ne sont pas nouveaux mais récurrents depuis plusieurs années. La FS-CSAL 55 rappelle que la prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée ! Comme les années précédentes, nous déplorons le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS.

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.