AVIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PAP 2019

I- CONTEXTE GENERAL

La campagne DUERP-PAP 2018/2019 est une campagne allégée qui s'est déroulée selon les même modalités que la campagne 2016/2017.
À ce titre, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et PAP (Programme annuel de prévention) 2018/2019 a été réalisée par le groupe de travail.
Les cadres de proximité n'ont pas été sollicités pour actualiser les recueils de risques, sauf dans certains cas particuliers :
- lors de toute décision d'aménagement ou de réorganisation d'un ou de plusieurs services modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail ;
- lors de toute transformation des postes de travail impactant l'organisation du travail ;
- lors de l'introduction de nouvelles technologies dans les services, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- lors d'un événement grave (attentat, agression, suicide ou tentative de suicide) survenu dans le contexte professionnel.

Les services concernés par ces cas particuliers identifiés par la direction étaient le SIP d'Annecy, le SIE d'Annecy, le CDIF d'Annecy et les services du centre des Finances publiques de Sallanches.

Les représentants du personnel siégeant en CHSCT avaient demandé que les services concernés par un projet de restructuration soient également inclus dans le dispositif d'actualisation des risques, à savoir : Trésorerie d'Abondance, Trésorerie de Cruseilles, la Trésorerie Municipale, la Trésorerie d'Annecy-le-Vieux et la Trésorerie de Seynod.

Bien que cette offre ait été relayée par la direction aux services précités, aucun d'entre eux n'a pris le temps d'organiser une réunion qui aurait permis aux agents de s'exprimer et nous le regrettons.

Les résultats de l'Observatoire interne de la DGFiP visant à sonder les agents des finances sur leur perception de leur vécu professionnel et de leurs conditions de travail, ont été dévoilés le 17 avril 2019.
Ils révèlent que les agents de la DGFiP sont 69 % à trouver que la DGFiP évolue trop rapidement et ils sont 76 % à trouver que ces évolutions sont négatives. D'ailleurs 76 % des agents n'ont pas confiance quant à leur avenir au sein de la DGFiP et 61 % des agents trouvent que leur motivation au travail diminue.

Quant à leur qualité de vie au travail, ils sont presque un agent sur trois à l'évaluer d'une note inférieure à 5 :
- 68 % des agents ne sentent pas reconnus dans leur travail.
- 72 % ne sont pas satisfaits de leurs conditions d'avancement, de promotion.

Ces résultats démontrent l'ambiance et le quotidien difficiles que supportent les agents des finances publiques.

Nous sommes tous et toutes conscients de la constante dégradation de nos environnements de travail. Les fusions de services, les restructurations perpétuelles, la perte des 40 000 postes de notre administration sont autant d'éléments qui jouent nécessairement sur la santé des agents. De plus il s'agit des résultats d'une enquête effectuée du 19 octobre au 23 novembre 2018, alors même que des projets comme la géographie revisitée et la loi de transformation de la fonction publique ne faisaient pas encore partie du paysage.

Depuis le début d'année, les agents de la DGFIP se mobilisent contre le projet de loi de transformation de la Fonction Publique présenté par le gouvernement et la nouvelle organisation du réseau à l'horizon 2022.
Ce projet brutal et dogmatique de destruction des services publics et des droits et garanties des fonctionnaires se traduit par des suppressions d'emplois d'un niveau inégalé, des restructurations permanentes, le démantèlement des missions et des régressions sans précédent en matière de règles de gestion.

La note d'orientation 2019 indique que l'analyse des données fournies dans le bilan ministériel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail confirme que la prévention des risques psychosociaux doit demeurer une priorité.
Dans ce cadre, il est rappelé l'importance de privilégier les mesures de prévention organisationnelles.
Au niveau national les risques psychosociaux représentent 30,7 % de l'ensemble des situations d'exposition.
Pourtant, comment lutter contre les risques psychosociaux, décider d'actions à financer avec le budget du CHSCT, et plus globalement, comment le CHSCT peut-il pleinement exercer ses prérogatives sans visibilité suffisante sur l'avenir de la DGFiP, de ses structures et de ses agents ?
Le flou le plus total est soigneusement entretenu à ce sujet et la mise en place de l'affectation au département en 2020 avec la suppression des RAN est un élément supplémentaire de RPS.

Vous savez combien ces restructurations sont mal vécues par les agents, sont sources d'inquiétude et de stress et pourtant, malgré nos demandes répétées, la direction a refusé de transmettre aux agents le projet , transmis à la DG, de géographie revisitée pour notre département .

La schizophrénie nous guette : d'un côté l'administration engage des plans de lutte contre les RPS et de l'autre elle crée et alimente elle-même les RPS par sa volonté de démantèlement du service public et de destruction du statut et des garanties des agents, le tout soigneusement distillé et révélé au dernier moment laissant les agents démunis et au pied du mur.

II- <u>ORIENTATIONS 2019</u>

La note d'orientation 2019 souhaite renforcer et accompagner l'évaluation et la prévention des risques professionnels notamment en faisant évoluer la méthodologie.
Elle indique qu'il ressort que l'adhésion des personnels à la procédure Duerp risque de s'altérer avec le temps du fait notamment du manque de visibilité des actions menées.

Dans sa note du 26/09/18 sur le dossier campagne Duerp Pap 18/19, le bureau RH-2C relève que des observations sur l'insuffisance d'effet de la démarche d'évaluation des risques professionnels sont encore émises par des agents.

Le bureau RH2C rappelle que des informations doivent être diffusées régulièrement aux agents sur l'état d'avancement du PAP et <u>les actions mises en œuvre dans leurs services.</u>

« La crédibilité de la démarche d'évaluation des risques professionnels - et donc à terme l'adhésion des agents - passe par une meilleure traçabilité et une plus grande réactivité entre le signalement dans le DUERP d'un risque potentiel et la mise en œuvre d'une action. Il ne suffit pas que la mesure soit mise en place, les agents doivent pouvoir l'attribuer à la procédure pour en percevoir l'intérêt».

Cette note prévoit également que, outre les actions de sensibilisation sur l'utilisation du DUERP, un bilan sur la campagne DUERP-PAP 2017/2018 au sein de chaque direction devra être réalisé et diffusé à l'ensemble des personnels et de ses représentants. Il sera publié sur le site intranet local et transmis au bureau RH-2C (bureau.rh2c-actionsociale@dgfip.finances.gouv.fr) au cours du premier semestre 2019.

Le bilan présentera les modalités de mise en œuvre de la démarche dans les services, une analyse des risques recensés dans le DUERP, de leur couverture et leur priorisation dans le PAP, les actions inscrites dans le PAP et leur état de réalisation ainsi que leur financement (directionnel et CHSCT).

Il sera réalisé sur la base des restitutions automatiques proposées par l'infocentre DUERPAP.

Ces recommandations rejoignent celles effectuées l'année dernière par les représentants du personnel du CHSCT 74 dans leur avis sur le Duerp Pap.

Nous constatons avec satisfaction que le bilan de la campagne 2017/2018 vient d'être établi par la direction.

Nous espérons que ce bilan ainsi que le détail des actions mises en œuvre dans les services sera effectivement présenté aux agents par leur responsable le plus rapidement possible.

III- <u>PRECONISATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL</u>

Nous demandons l'inscription au PAP 2019 des lignes suivantes :

- <u>Risque lié à l'amiante</u> : Suite à l'incendie survenu sur le site de Thonon en décembre 2018, au titre duquel le risque amiante n'a pas été pris en compte, nous demandons la création d'une ligne 2,2,2 : exposition consécutive à la dégradation de matériaux contenant de l'amiante (MCA), tous sites amiantés, tous services, avec comme situation d'exposition : « risque d'exposition à l'amiante dégradée en cas de sinistre notamment par incendie », cotée B, G4-P3-F1-M4 et avec comme mesure de prévention : « Établissement d'un protocole en cas de dégradation de matériaux amiantés suite à un sinistre et diffusion de ce protocole sur tous les sites amiantés du département. »

- <u>risque d'agression des agents</u> : création d'une ligne 11.5.2, site de Sallanches, services SIE/SIP/BDV avec comme situation d'exposition : « défaillances récurrentes au niveau de la fermeture des portes sécurisées des SIE-SIP-Brigade, le site étant sensible pour avoir déjà subi une agression à main armée », cotée G2-P3-F4-M1 risque C

- <u>Autre risque</u> : nous demandons la création d'une ligne 12.1, site de Seynod, tous services avec comme situation d'exposition « dégradations malveillantes des

véhicules des personnels sur le parking de Seynod ayant touché une dizaine d'agents » cotée G1-P4-F1-M2 risque D, avec comme mesure de prévention : recensement des agents concernés, aide au dépôt de plainte par la direction, information des agents sur la conduite à tenir en cas de nouvelles dégradations constatées afin de permettre un visionnage des vidéos-protections.