



AVIS SUR LE PAP DE LA DDFIP HAUTE SAVOIE 2023

I- ORIENTATIONS 2023

La note de campagne ministérielle Duerp/Pap 23 (ref : bureau CVT-Diversité-2022/12/1510 du 23/12/2022) prévoit que l'attention portée aux conditions de vie au travail est réaffirmée et doit être une priorité pour la direction et les cadres de proximité.

A ce titre une réunion condition de vie au travail- risques professionnels devait être organisée dans chaque service **entre février et mars 2023**.

La campagne 2023 doit permettre d'évaluer en priorité les risques professionnels liés aux **projets de réorganisation** et aux nouveaux mode de travail, en particulier le **télétravail**.

Les risques biologiques et le maintien de la vigilance en matière de prévention du **risque COVID** doivent être inscrits dans le Duerp/pap 2023 pour l'ensemble des sites et des agents

La note prévoit qu'un **bilan Duerp-pap 2022** sera réalisé au premier semestre 2023 et transmis par les assistants de prévention au bureau RH CVT-diversité.

II- QUAND AUX CONDITIONS D'ELABORATION DU PAP 2023

A- Note locale Duerp 2023 :

La direction de Haute Savoie n'a décliné en local la note duerp/pap du 23/12/2022 que le 13/04/2023, en pleine première semaine des vacances scolaires (zone A : du 08/04/23 au 23/04/23), enjoignant les chefs de service à réaliser la réunion de recueil des risques avant le 05/05/23.

Il est tout à fait regrettable que la direction de Haute Savoie ait décliné si tardivement la note nationale, ne laissant aux services qu'une semaine et demi au retour des congés de pâques (avec le 1^{er} mai), et ce en pleine période de campagne IR non propice aux réunions de service, pour réunir les agents.

Il est évident que les réunions se sont faites en catimini, sans, une fois de plus, laisser le temps de la réflexion et de l'échange entre agents.

La note indiquait également que pour les services pour lesquels des situations de risques psychosociaux ont été retenues au PAP, il conviendra d'interroger les agents sur la pertinence des mesures de prévention inscrites au PAP.

Nous souhaitons donc connaître les remontées, qui, nous n'en doutons pas, ont été faites par les services à la direction sur ce sujet.

De même, nous demandons communication du bilan Duerp Pap 2022 qui a dû être réalisé conformément à la note de campagne.

Pour finir, nous protestons fermement contre l'injonction à peine déguisée de baisser la cotation des risques que l'on retrouve en fin de note locale sous les termes suivants : « *S'agissant de la pré-cotation des risques, elle doit être la résultante d'une analyse objective. Il convient d'éviter toute "sur cotation" systématique qui ne peut qu'aboutir à une description déformée et inexploitable de la réalité.* ».

Année après année, campagne après campagne, nous dénonçons les velléités directionnelles de faire baisser les cotations, que ce soit, en supprimant des risques A du PAP proposés par le groupe de travail, en modifiant unilatéralement la cotation remontée par les agents et en refusant de prendre en compte les préconisations des représentants du personnel .

B- Applicatif Duerp/Pap

Suite à un énième bug de l'applicatif Duerp/Pap, la direction a demandé aux chefs de service de remplir le duerp 2023 sur le duerp 2021 dans l'applicatif, déjà servi avec les 4 cotations de l'année précédente et les anciennes mesures de prévention.

Plusieurs chefs de services très attentifs ont constaté sur le duerp 2023, redescendu dans l'applicatif, la disparition de plusieurs de leurs lignes 2021. Sans parler des lignes 2022 qui n'ont donc pas été reprises.

Gageons, c'est encore regrettable, que plusieurs lignes « disparues » n'ont pas été ressaisies et auront donc disparu définitivement.

C- Méthode retenue par la direction pour l'élaboration du Duerp et du Pap

La direction de Haute Savoie n'a pas communiqué aux représentants du personnel le nombre de services n'ayant pas fait de réunion de collecte des risques pour cette campagne.

Nous relevons cette année une absence de ligne pour la trésorerie de Taninges (comme déjà relevé précédemment) et ce alors qu'elle subit le NRP cette année et rentre donc directement dans le cadre des risques liés aux projets de réorganisation ainsi que pour le SFACT pour lequel des tensions au sein du service nous sont pourtant remontées.

Il avait été demandé par les représentants du personnel du CHSCT, lors de la campagne précédente, que pour les services qui sont connus comme étant en difficultés et qui ne remplissent pas ou peu le Duerp, l'assistante de prévention soit présente lors de la réunion « recueil des risques » de ces

services. Cela a t il été le cas ? Si oui, pourquoi la trésorerie de Taninges n'a pas rempli de Duerp et pourquoi la trésorerie de St Julien, pourtant elle aussi supprimée suite au NRP en septembre 2023, n'a pas rempli de risques liés aux restructurations sur cette campagne ?

Nous regrettons une nouvelle fois, que suite aux réunions tenues dans les services, les agents ne soient pas tous destinataires du Duerp tel que rempli par leur chef de service et remonté à la direction.

Il en résulte, et nous le dénonçons chaque année, des remontées non conformes aux souhaits des agents ou des risques évoqués par les agents, non repris dans le Duerp par le chef de service.

Cela pose un réel problème de sincérité du document in fine.

Usuellement, à l'issue de chaque réunion de travail, les éléments du DUERP modifiés étaient communiqués avec les éléments, objet de la réunion suivante. Cette méthode permettait d'éviter des anomalies liées pour partie à la lourdeur de l'application, puisque les membres du GT pouvaient signaler les incohérences par rapport aux travaux.

Et habituellement, à l'issue des réunions du groupe de travail, le DUERP et le PAP résultant des travaux, étaient communiqués à l'ensemble des membres du GT.

Avec une transmission par courriel du 06/07/2023 à 13h10, juste avant la réunion de l'après-midi (dernière réunion du GT), du Duerp et du projet de PAP classé par service et par risques, autant dire qu'aucune correction n'a pu être apportée sur le DUERP et que les membres du GT n'ont pas eu connaissance du PAP, issu du GT.

Devant l'absence de transmission du PAP après GT, la CGT a demandé par mail du 13/07/23 que celui-ci soit communiqué.

La direction n'a même pas eu la courtoisie de répondre à ce mail.

Concernant la méthode imposée en groupe de travail :

En contravention avec le guide méthodologique de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels, la direction a choisi cette année de pré-coter unilatéralement la probabilité et la maîtrise du risque, ainsi que les mesures de prévention à envisager en précisant aux membres du groupe de travail, qu'ils ne s'attarderaient uniquement que sur les lignes sur lesquelles les représentants du personnel ou les chefs de service souhaitent ouvrir le débat.

Or, le guide précité indique bien en page 21 que **le rôle du groupe de travail** consiste à reprendre les risques collectés en vu de leur harmonisation, **de leur évaluation (cotation)** et de l'élaboration de mesures de prévention. Le groupe de travail peut également compléter les risques collectés, notamment au vu des audits d'organismes vérificateurs externes.

Également, pages 28 et 30 du guide : « **le groupe de travail évalue tous les risques identifiés en réalisant leur cotation** ».

Nous n'avons vu nulle part dans le guide que la direction pouvait s'octroyer la cotation des risques de manière unilatérale.

De même, l'élaboration du PAP par la seule direction n'est pas conforme à l'esprit de l'exercice puisque le PAP doit être préparé par l'assistant de prévention **et le groupe de travail** (page 35 du guide).

Nous contestons donc ces méthodes qui ne respectent pas les préconisations nationales et qui n'ont pour seul but que de diminuer la cotation des risques par des cotations majoritairement cotées en faible probabilité ou risque « bien maîtrisé », la cotation M4 n'ayant été utilisée que 2 fois sur 555 lignes et l'utilisation des M3 uniquement lorsque le risque a été coté en G1 ou G2 pour être sûr de maintenir les risques en C.

A la lecture du Duerp, les agents seront sûrement surpris et dubitatifs (bien plus que rassurés), de constater que les risques sont affichés comme bien maîtrisés dans notre département, surtout les risques psycho-sociaux.

Sur 178 RPS, seulement 26 risques mal maîtrisés (2 non maîtrisé (M4) et 24 peu maîtrisé (M2)) contre 152 bien maîtrisés (118 modérément maîtrisé (M2), 34 globalement maîtrisé (M1)) avec comme risque indiqué comme maîtrisé, le stress lié aux conflits avec les contribuables ou encore le travail dans l'urgence.... Les agents apprécieront !

Les représentants du personnel que nous sommes nous désolons que le sujet ne soit pas plus pris au sérieux par la direction locale !

D- Adhésion des agents à la démarche

A l'instar de l'année dernière et en l'absence d'avancée sur ces points déjà développés les années antérieures dans les avis donnés par les RP du CHSCT sur les PAP précédents, nous reprenons les mêmes recommandations détaillées ci après :

- Bilan DUERP/PAP :

L'exercice DUERP/PAP rencontre de moins en moins l'adhésion des agents et agentes. Ce constat est partagé par toutes les organisations syndicales et l'administration.

Le rapport d'audit de l'IGF du 23 mai 2016, portant sur la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail au sein des ministères économiques et financiers recommande de systématiser la diffusion aux agents d'un bilan sur le PAP, notamment lors de réalisations significatives. Cette recommandation serait en mesure de renforcer l'implication des agents dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Sans bilan ni valorisation des actions mises en œuvre l'année précédente, les agents en concluent que cela ne sert à rien de redire chaque année ce qu'ils ont déjà fait remonter à maintes reprises et qui pour eux, reste sans suite.

Les RP soulignent une nouvelle fois le caractère indispensable du bilan et ne comprennent pas pourquoi ce bilan n'est jamais réalisé ni porté à la connaissance des agents, alors que l'une des mesures de prévention les plus couramment proposée par la direction est d'améliorer la communication.

E- Disparitions de lignes de risque

Outre, nous l'avons évoqué supra, la disparition de lignes provenant du Duerp précédent (bug récurrent de l'applicatif), nous avons relevé la disparition entre le Duerp issu des services et le Duerp finalisé après groupe de travail et visa directionnel, **la disparition de plusieurs lignes.**

Nous vous en listons quelques unes relevées :

- PCR2 : ligne 38 : risque 11-5-4 : risque d'agression de contribuables mécontents ou dépressifs
- BCR : ligne 17 : risque 4-1 : hygiène des lieux de travail dans les entreprises visées par les procédures sur place
- SIP Bonneville : risque 12-1 : circulation à pied dangereuse pour rejoindre le bâtiment, un agent a failli se faire renverser deux fois
- BIL : ligne 293, risque 1-2 : manipulation de charges à l'aide d'un chariot non motorisé
- La Roche sur Foron : risque 12-1 : manque de temps pour participer à des actions de prévention (SST/risque incendie)

Cela pose une nouvelle fois un réel problème de sincérité du document présenté in fine.

F- modification des remontées des agents dans le PAP

La ligne n° 12, du PRS, risque 10-2 : RPS, « les exigences émotionnelles » a été modifiée, tant dans sa cotation diminuée de F4 à F3 que dans la description qu'ont fait les agents de la situation d'exposition qui indiquait « *pression hiérarchique* » et qui a été transformé par « *tension dans le service* ».

Les modifications opérées par la direction des remontées des agents et de leur cotation sont inacceptables et rendent le document présenté insincère.

Nous contestons fermement ces pratiques qui n'ont pour seul but que de lisser le document afin de cacher la réalité de la situation et de faire baisser un risque de A en B.

III- PRECONISATIONS ET REMARQUES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

A- QUAND AU CLASSEMENT DES RISQUES

Comme le prévoit le guide méthodologique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, une fois le DUERP harmonisé et complété sur la base des conclusions du groupe de travail, l'assistant de prévention et le groupe de travail préparent le programme annuel de prévention.

Il convient de classer les risques et de définir des priorités.

Les priorités d'action résultent essentiellement de la cotation des risques, mais d'autres critères interviennent également comme les priorités ministérielles/directionnelles, le nombre d'agents concernés, le défaut de conformité réglementaire etc ...

Les lignes de risques du PAP 2023 présenté à la FS ce jour ne semblent pas avoir été classées.

Les RP souhaitent un classement par cotation du plus élevé au moins élevé et en second critère par nombre d'agents touchés par le risque.

De plus, nous relevons également que ne figurent pas dans votre PAP :

- l'échéance de mise en œuvre des actions
- le coût estimatif ;
- le financement, directionnel ou FS ;
- la date de réalisation

Il manque donc ces éléments essentiels pour que le PAP ne soit pas un simple document d'affichage.

B- QUAND AUX MESURES DE PREVENTION RETENUES PAR LA DIRECTION

★ Remarques sur les lignes Duerp/PAP :

- site de Thonon : remise en route du chauffage. Cela pose un problème chaque année, fait l'objet de fiches RHS, fait l'objet de lignes au Duerp et n'est jamais solutionné tout comme l'eau dans les parkings, la réparation des rideaux extérieurs et des rebords de fenêtres. **Ces problèmes devraient faire l'objet d'une ligne dans le PAP et obtenir une solution.**

Le SPF de Thonon fait état de problèmes d'éclairage. Nous sommes assez surpris que la mesure de prévention validée soit « *les lampadaires lumière de jour* » fournis par la FS alors que le site de Thonon est en pleine restructuration suite au NRP. Ces problèmes d'éclairages devraient être pris en compte a minima dans le cadre des travaux actuels ;

- BDV : Pour répondre au risque d'agression, la mesure : « *privilégier les visites chez le comptable* » n'est pas opérante puisque nous rappelons que ce n'est pas le vérificateur qui choisit le lieu d'intervention mais le contribuable.

Le déplacement en binôme, indiqué par la direction comme mesure de prévention, n'a pas fait ses preuves quant à la sécurité des agents et entraîne de plus une surcharge de travail sans allègement des tâches qui vient s'ajouter à de nombreuses surcharges additionnées chaque année sans contrepartie (encore récemment, mise à la charge des vérificateurs des droits de communications bancaires avec remplissage en sus d'un outil de suivi).

De même, *la mise à disposition d'un véhicule professionnel* indiqué comme mesure de prévention n'est pratiquement pas opérante : sites de Bonneville et Thonon sans véhicule et site de Seynod devant partager le véhicule entre les 2 BDV, la BCR, les 3 brigades de Dircofi, les Domaines, quand ce n'est pas la direction qui la préempte, soit une chance rare d'avoir le véhicule disponible pour une intervention ou plutôt un risque avéré de ne pas pouvoir disposer du véhicule.

Concernant le risque de chutes graves sur sol mouillé pendant le ménage des bureaux: nous sommes très surpris de la cotation P2 M1, (soit P2, peu probable/rare et M1 risque maîtrisé) alors que nous avons déjà eu le cas sur Thonon et que nous avons de nouveau eu le cas cette année sur Seynod avec des conséquences graves et de très longs arrêts de travail pour l'agent. **Le risque devrait être coté en G3 M3 et figurer au PAP pour la BDV2 (agent touché par le risque).** La mesure de prévention proposée indiquant « *ménage en dehors des heures de travail* » nous surprend également puisque la direction nous avait déjà opposé un refus à cette option en soulevant des questions de sécurité du site.

Pour nous, représentants du personnel, la sécurité des personnes prime la sécurité du site. Nous souhaitons donc savoir à partir de quand le ménage sera de nouveau réalisé en dehors des heures de travail comme préconisé dans le Duerp validé par la direction.

- PCE Annecy : concernant le risque de dégradation des CVT induit par le déménagement : la réponse : « *communication, diffusion de l'avancement des travaux sur Ulysse* » est inadaptée au risque décrit et inopérante.

De même, lorsque la direction répond à la perte de sens liée au travail de masse de gestion des listes data mining, : « *plus de reconnaissance et de valorisation du travail des agents* ».

Pour ces deux risques, il faut revoir les mesures de prévention et la ligne devrait être intégrée au PAP.

De plus, aux RPS lié à l'insuffisance de moyens humains soulevés par le PCE, la direction valide comme mesure de prévention : « *utilisation des solutions data-mining !* ». S'agit il des mêmes data minings source de RPS pour les agents évoqués supra ? Par moment, la lecture de ce Duerp nous laisse quand même pantois !

Pour ce risque, il faut également revoir la mesure de prévention.

Ensemble des services: pour tous les services qui se plaignent des problèmes de chauffages récurrents chaque année, la mesure de prévention validée par la direction est *la fourniture de chauffage d'appoint*.

Or, quand la FS souhaite acquérir des chauffages d'appoint, la direction s'y oppose pour des raisons de sécurité incendie.

Une fois encore, nous relevons l'incohérence de la mesure proposée.

Il paraît indispensable de prévoir des diagnostics thermiques et des rénovations des bâtiments et des systèmes de chauffage.

Quand à Bonneville éco quartier, bâtiment neuf qui a été présenté aux agents comme des bureaux « haut de gamme » et pourtant dans lesquels les agents ont déjà vécu deux hivers à moins de 16 °, nous attendons toujours que la direction propose des solutions permettant des conditions de travail dignes et acceptables.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce type de mesures de prévention « lunaires » contribuent à décrédibiliser complètement la démarche Duerp auprès des agents.

: Risques liés aux fortes chaleurs et aux épisodes caniculaires

La direction doit inscrire ce risque dans le PAP en y associant des mesures de prévention effectives, à la fois techniques (fontaines à eau, ventilateurs, etc.) et organisationnelles (ex : aménagements horaires, etc.), y compris si nécessaire des dispositifs de climatisation pour les services les plus

exposés ; Nous attendons que vous proposiez aux agents des mesures qui évitent les situations intenablement connues lors des étés récents.

À des températures supérieures à 28°C dans les bureaux (39 degrés relevés dans un bureau à Seynod!), il est illusoire de penser qu'un travail efficace puisse être rendu par quiconque, et à partir de 30°C, les médecins du travail considèrent que la santé de personnes effectuant un travail sédentaire est en danger.

Au vu des périodes de canicules de plus en plus fréquentes, ce risque ne peut être ignoré.

- PCRP2 : 3 lignes de risques concernent l'augmentation de la charge de travail et la baisse des effectifs. La direction donne invariablement à ce type de risque une réponse type : « *adapter les objectifs aux moyens* ». Pourtant chaque année, la charge de travail augmente alors que les effectifs ne cessent de diminuer et aucune solution n'est apportée.

La mesure de prévention proposée n'est pas appliquée parce qu'inapplicable au vu de la charge de travail incompressible et du manque de personnel. **Il faut revoir la mesure de prévention.**

- SIP Bonneville : concernant le risque lié au NRP sur le risque des mutations bloquées, la direction valide comme mesure de prévention « *une meilleure lisibilité des affectations dans le département* ».

Nous ne pouvons que saluer cette proposition de plus de transparence puisque nousuttons chaque année depuis la disparition des CAPL sur l'opacité des mouvements et les difficultés à obtenir de la direction l'état des effectifs par service.

Nous notons donc que la direction s'engage à mettre en œuvre sa mesure de prévention en offrant aux représentants des personnels ainsi qu'aux agents une meilleure lisibilité des affectations dans le département et nous veillerons à son application.

Nous rappelons que la direction doit, avant d'effectuer un recrutement contractuel, être en mesure de justifier que le poste proposé au recrutement extérieur a été proposé au dernier mouvement de mutation et n'a pas été demandé, ce qui exclu les postes gelés.

Or nous avons beaucoup de doute sur les recrutements effectués sur des postes gelés et donc refusés aux fonctionnaires et qui vont être bloqués 3 ans voire 6 ans en cas de reconduction de contrat par des recrutements contractuels au détriment des fonctionnaires titulaires.

-Bonneville Eco quartier : La lecture du Duerp du site Bonneville éco quartier nous inquiète : risque piéton-voiture, problèmes récurrents de chauffage, odeurs nauséabondes persistantes dans les toilettes, problèmes de sécurité et caméra HS, dysfonctionnement de l'ascenseur, manque de prises électriques entraînant des multiprises et des fils qui traînent avec risque de chute, mauvaise insonorisation des bureaux, cloisons trop fines, problème de confidentialité.

Autant de difficultés sur un site neuf n'est pas normal. Il n'est également pas concevable de laisser les agents revivre un nouvel hiver avec des températures de moins de 16°C dans les bureaux. Et ce n'est pas faute d'avoir interpellé la direction à maintes reprises dans le cadre du CHSCT puis de la FS sur ces sujets.

Le site devrait être au PAP pour tous ces problèmes immobiliers et notamment celui de l'entretien de l'ascenseur puisque la FS avait réclamé lors du GT électricité de 2022 le suivi de maintenance de l'ascenseur que la direction n'a jamais communiqué. La case mesure de prévention faisant état d'un *entretien régulier dans le cadre du marché*, nous supposons donc que vous êtes en possession des comptes rendu de contrôle des installations et que vous êtes donc en mesure de les transmettre à la FS comme demandé.

SIE Annecy : concernant le risque 10-1, exigence du travail et multitude des applications informatiques, la direction valide comme mesure de prévention : « *déploiement de l'e-formation avec ordinateurs et bureaux dédiés* ». Nous sommes très surpris de cette mesure qui semble incompatible avec la réduction drastique des surfaces par agent opérée par la direction et le manque récurrent des prises électriques sur tous les sites du département. Aussi, nous sommes curieux de connaître le calendrier de déploiement de ces bureaux dédiés à la e-formation et leur implantation sur chaque site.

Cette mesure devrait également apparaître au PAP 2023, sinon, cela reviendrait à en conclure que la direction ne juge pas cette mesure prioritaire.

Notre inquiétude porte également sur les trous au sol indiqués par le SIE d'Annecy. La seule mention « *rebouchage des trous* » ne nous rassure pas puisque vous n'êtes pas sans savoir que les sols de la cité administrative sont amiantés et qu'il existe donc un risque de dissémination de fibres d'amiante, surtout si ces trous se situent au niveau des roulettes des fauteuils des agents qui opèrent des frictions sur les parties déjà endommagées.

Cette ligne doit impérativement figurer au PAP et être suivie d'un protocole à minima de recouvrement ou d'encapsulation, au mieux de remplacement des sols amiantés abîmés.

Nous rappelons que la FS réclame régulièrement un DTA à jour de la CAE, le dernier fourni datant de 2016 !

Division BIL : les agents font remonter un risque lié à la manutention et au transport de charge. La mesure de prévention validée par la direction est « *prendre l'attache des agents techniques si besoin* ». Or, ce sont ces mêmes agents techniques qui font remonter le risque de port de charge dans le cadre de leur fonction. La mesure de prévention proposée est encore une fois lunaire, **elle doit être retirée et remplacée par une mesure adaptée** telle que : « avoir recours à des entreprises spécialisées dans le déménagement en cas de charges lourdes à déplacer ».

SCG Sallanches : concernant le risque amiante des sols abîmés, la mesure de prévention inscrite au Duerp préconise *d'expliquer aux agents la procédure d'encapsulation*. Or sur Sallanches, ce sont de simples tapis de recouvrements qui ont été placés sur les sols détériorés, ce n'est pas de l'encapsulation. **Il faut modifier la mesure de prévention** et la remplacer à minima par « *vigilance et contrôle périodique de l'état des tapis de recouvrement* », le mieux serait la réfection et le désamiantage des sols abîmés.

PCE Thonon : le service fait état de filtres de vieux climatiseurs non entretenus. La mesure de prévention validée par la direction dans le Duerp est « *vérification de la bonne application du contrat de nettoyage de la climatisation* ». La encore, la réponse est lunaire. Thonon n'a jamais été équipée de climatisation. Il est étonnant que nous vous l'apprenions. Les agents doivent sans doute mentionner de vieux climatiseurs portables qu'ils souhaitent voir remplacer à défaut d'être entretenus. **Il faut revoir la mesure de prévention.**

Division CDL : au risque lié au nombre de prises électriques insuffisantes, la direction indique comme mesure de prévention : « *vérification annuelle des installations électriques* ». Nous ne comprenons pas bien en quoi cette vérification est une solution au problème. Ces vérifications font d'ailleurs souvent elles-mêmes le constat d'un manque de prises entraînant l'utilisation de multiprises. **La mesure de prévention serait d'augmenter le nombre de prises.**

PCE Bonneville : nous voyons resurgir les problèmes de déneigement des parkings, qui concernent tous les sites et qui, il y a quelques années (avant covid) avaient pourtant été réglés par la mise en place de contrats de déneigements ponctuels qui n'ont pas été reconduits. Nous comprenons que les agents se lassent de devoir soulever le problème tous les ans. Peut-on savoir pourquoi ces contrats de déneigement ont été abandonnés ?

Enfin, ce Duerp, comme les précédents, utilise à tout bout de champs les mesures de prévention suivantes que nous qualifieront de « fourre-tout » que sont « *l'adaptation des objectifs aux moyens* » ou « *la communication* ». Ce sont des poncifs vides de sens.

Pour adapter des objectifs à des moyens en constante diminution, il faudrait diminuer les objectifs et ce n'est clairement pas le cas. Les services se plaignent, année après année, Duerp après Duerp de découragement, de changements imposés à un rythme effréné, de toujours plus d'exigence et d'urgence, d'empilement des tâches sans que les agents ne se sentent concertés ou soutenus.

Il y a donc clairement un constat d'échec de la formule « adaptation des objectifs aux moyens ou communication ».

Il faut en tirer les conséquences et revoir le soutien qui peut être apporté aux services en difficultés. Le nombre de pétitions et lettres ouvertes adressés à la direction par les services ces derniers mois est également un marqueur du mal être des agents qu'il ne faut pas négliger.

Dans le même sens, la direction utilise le télétravail à tout moments comme mesure de prévention « miracle » :

Le télétravail est désormais LA réponse de la direction aux problématiques de conditions de vie au travail dégradées : vous êtes stressés par les relations conflictuelles avec le public ? mettez vous en télétravail ; vous vous plaignez d'une surcharge de travail liée au manque d'effectif ? mettez vous en télétravail ; vous avez trop chaud dans les bureaux ? mettez-vous en télétravail ; ~~bryant dans~~ votre open space est trop bruyant ? mettez-vous en télétravail ; vous avez des espaces de travail insuffisants ? mettez-vous en télétravail !

Il n'est pas acceptable de dégrader les conditions de vie au travail des agents et de ne proposer comme seule solution que de renvoyer les agents chez eux, que ceux-ci aient, ou non, des conditions optimales de télétravail à domicile (espace disponible et isolé du reste de la famille, moyens techniques,).

C'est une dérive. **Le télé-travail doit être choisi par les agents et non subi du fait de la dégradation des conditions de vie au travail sur les sites.**

L'augmentation forcée du télétravail entraînera inévitablement, une dégradation du collectif dans ces services.

- mesures de prévention pour les RPS :

Les représentants du personnel considèrent les modalités de traitements des certaines thématiques dans le DUERP, et le PAP, et les réponses à caractère général, identiques, globalisées, insuffisantes, standardisées, trop souvent peu adaptées voire carrément inopérantes.

Il revient souvent comme mesure de prévention, les stages type gestion des conflits : Les représentants des personnels s'interrogent et craignent qu'une des conséquences de ce moyen de prévention ne soit d'entraîner un dépassement des limites personnelles des agents (entre autres en leur faisant intégrer qu'ils ont toujours une part de maîtrise sur les situations conflictuelles, et donc de responsabilité et qu'in fine l'échec puisse être vécu aussi comme un échec personnel...). Les représentants des personnels identifient alors un

risque de conséquences plus durables et graves : dépression, burn-out, addictions diverses.

Concernant toute mesure, et notamment les stages type gestion du stress, qui viserait, ou aurait pour effet de tenter de faire « gérer » les stress, induits par les suppressions d'emplois, la charge de travail, les réformes permanentes, les fusions incessantes, les déménagements contraints, etc.... , par les agents eux-mêmes, nous affirmons qu'il ne faut pas faire reposer sur les agents par le biais de ces stages, la responsabilité du stress et des risques professionnels, dépendants de l'organisation du travail, imposée par l'administration, et des moyens limités, alloués par cette même administration aux services, et aux agents.

Les représentants des personnels rappellent que l'octroi d'une telle formation ne supprime pas le risque (cf les 9 principes de prévention).

Nous ré-alertons donc sur le fait que toute mesure qui viserait, ou aurait pour effet de faire «gérer» leur stress par les agents eux-mêmes, ne constituerait pas une mesure de prévention primaire, mais pourrait être considérée, de facto, comme une tentative de dé-responsabilisation de l'administration, et une tentative d'externalisation perverse et dangereuse des responsabilités de la direction, au détriment des agents, concernant la santé physique et psychique et/ou la sécurité des agents.

Plus spécifiquement concernant les RPS :

Pour lutter contre les RPS , il est essentiel de ne pas se focaliser uniquement sur des actions individuelles. Il faut au contraire, en principe, articuler « trois niveaux de prévention » : primaire, secondaire et tertiaire :

- la prévention primaire : agir collectivement au niveau des conditions d'exécution du travail afin de supprimer ou limiter les risques ;
- la prévention secondaire : aider les individus à gérer leurs réactions face à une situation à risque (par ex., via une formation) pour réduire les effets des risques et non les risques eux-mêmes ;
- la prévention tertiaire : prendre en charge, orienter et préparer le retour des salariés en souffrance – ce sont les mesures prévues en cas de « crise ». , après que le risque se soit réalisé.

Nous rappellerons ici les prérequis pour le premier niveau de prévention (lutter contre les facteurs de risque) avec quelques exemples :

Lutter contre les RPS signifie principalement de supprimer ou réduire les facteurs de risque identifiés, c'est-à-dire au niveau des conditions de travail ou du travail lui-même.

Il s'agit par exemple d'agir sur la charge de travail.

De nombreuses actions peuvent viser la réduction de la charge de travail en fonction du diagnostic posé sur l'origine de la surcharge constatée.

Ces actions peuvent viser

- la révision des objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs,
- la modification des moyens utilisés
- ou encore l'amélioration des informations sur les compétences nécessaires.

On peut lister les bonnes pratiques suivantes :

- Évaluer la charge de travail, surveiller la charge de travail (outils d'anticipation) et définir les ressources d'appoint si nécessaire ;
- fixer, réaliser et ré-évaluer les objectifs ;

- mettre en place des moyens et outils de communication et de circulation de l'information sans créer de surcharge.

En période de changement (de plus en plus fréquent aujourd'hui), il convient d'apporter une attention particulière à la charge de travail.

C- QUAND AUX LIGNES SUPPLEMENTAIRES A FAIRE FIGURER DANS LE PLAN D'ACTION PRIORITAIRE

Comme le prévoit le guide méthodologique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, nous proposons de nouvelles lignes répertoriant des risques supplémentaires.

En effet, le guide indique clairement que la démarche participative de collecte des risques auprès des agents peut laisser de côté certains risques. Il importe donc de vérifier si les risques collectés doivent être complétés en premier lieu dans le souci d'assurer la santé et la sécurité des agents et dans un second lieu, parce que la démarche participative n'exonère pas le chef de service de sa responsabilité d'évaluer tous les risques, qu'ils soient ou pas identifiés par les agents.

En plus des lignes préconisées dans le paragraphe précédent, nous préconisons l'ajout des lignes suivantes :

Concernant le risque lié aux ascenseurs :

Suite aux alertes répétées concernant le site de la trésorerie des Marquisats et en l'absence de présentation du rapport de vérification générale périodique 2022, les représentants du personnel demandent l'inscription au PAP d'une ligne :

- Trésorerie des Marquisats, risque 6-7 : Ascenseurs, avec comme situation d'exposition : un rapport de vérification générale périodique de Véritas daté du 08/06/2021 indique « état général non satisfaisant » et préconise l'arrêt immédiat de l'ascenseur. Risque côté C, G3, P3, F1, M2, avec comme mesure de prévention : relance de la mairie pour réparation de l'ascenseur. Dans l'attente de réparations, les agents ne doivent pas utiliser l'ascenseur. La présence conjointe du mainteneur et du vérificateur est indispensable durant les contrôles réglementaires.

-Concernant les risques liés à l'ambiance thermique

Nous sommes de nouveau particulièrement surpris que le problème de chauffage sur Bonneville éco quartier n'ait pas été repris dans le pap après ce qu'ont vécu les agents l'hiver dernier, tout comme l'hiver précédent et les nombreuses alertes effectuées par les représentants du personnel à la direction.

Nous demandons donc que la ligne du DUERP n°423, SIE Sallanches fusionné, site de Bonneville écoquartier soit intégrée au PAP. La situation d'exposition remontée par les agents est « *Environnement thermique inadapté à la situation de travail. Travail dans des locaux trop froids en raison d'une difficulté de régulation du chauffage et de problèmes persistants d'isolation des ouvrants. Cette situation perdure depuis la construction de l'immeuble sans amélioration notable* » Cette ligne a été cotée F4-G2 par les agents et P2-M1 par la direction pour une cotation en C. La cotation en P2, soit une probabilité en « peu probable/rare, s'est déjà produit dans la direction générale » n'est pas adaptée. La cotation adaptée est P4 : « très probable/fréquent, s'est déjà produit

plusieurs fois par an dans la direction locale , le bâtiment ou l'unité de travail », **soit une cotation : F4-G2-P4-M1, pour un risque B.**

-concernant le risque lié à la diminution de la surface agent dans les bureaux

- Tous services, tous agents : risque 12-1 : diminution du ratio m²/agent avec comme situation d'exposition : dans le cadre des restructurations, le nombre de m² agent diminue partout engendrant d'autres risques liés à la promiscuité, stress, difficulté à se concentrer dans un espace partagé de petite taille, absence de confidentialité, exacerbation des tensions, risque d'altercation entre agents, Risque côté C, G2, P3, F2, M2 avec comme mesure de prévention : veiller à respecter la norme de 12m²/agent par bureau et 15m³ cube/poste », éviter les open space .

-Tous services, tous agents : risque 12-1 : absence ou exigüité des lieux de convivialité avec comme situation d'exposition :difficulté pour les agents de se réunir pour les pauses café, perte du collectif entraînant une détérioration des ambiances de travail, isolement, situation conduisant les agents à se réunir dans des bureaux partagés ce qui peut être source de conflit entre agents ; côté C, G2, P3, F2, M2 avec comme mesure de prévention : prévoir dans toutes les restructurations des locaux convivialité de taille suffisante .

Devant l'affirmation directionnelle systématique, que la mesure de prévention adéquat pour pallier au déficit chronique de personnel dans notre département et à la surcharge de travail vécue par les agents, est le recrutement de contractuels, nous réaffirmons que nous sommes contre le recrutement de contractuel.

Nous demandons donc la substitution de la phrase « recrutement de contractuels » par « recrutement de fonctionnaires »

Le recrutement de contractuel induit les risques suivants que nous avons déjà évoqué l'an dernier et que nous repropsons cette année pour intégration au PAP.

- Concernant les RPS et la nouvelle politique de recrutement des contractuels au niveau local :

- Tous services, tous agents : risque 10-6, insécurité de l'emploi et du travail avec comme situation d'exposition : suite à l'absence de recrutement d'un nombre suffisant d'agents B et C la direction générale utilise ces vacances d'emplois pour accélérer sa politique de recrutement de contractuels qui met en danger le Code de la fonction publique d'Etat. Risque côté C, G2, P3, F1, M4 avec comme mesure de prévention : augmenter les recrutements de fonctionnaires pour que tous les postes soient pourvus.

- Tous services, tous agents : risque 10-6 insécurité de l'emploi et du travail avec comme situation d'exposition : l'emploi de contractuels sur des postes non pourvus engendre un risque de gel de ces postes qui ne seront pas disponibles pour une mutation sur toute la durée du contrat du contractuel, Risque côté D, G2, P1, F1, M4 avec comme mesure de prévention : augmenter les recrutements de fonctionnaires.

Pour conclure, nous déplorons également un seul risque A dans le PAP alors que 43 risques ont été côtés G4 par les agents dans le Duerp.

Nous demandons une nouvelle fois que le Duerp tel que servi par le chef de service soit remonté aux agents avant d'être remonté à la direction afin qu'ils puissent vérifier que leur parole a bien été prise en compte.

Nous rappelons que l'obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé physique et mentale incombe à l'ensemble des employeurs, publics comme privés, pour l'ensemble des salariés et des agents publics, quel que soit leur statut professionnel. En conséquence, nous invitons l'administration à veiller tout particulièrement au respect des dispositions de l'article L. 4121-2 du Code du travail, qui s'appliquent à la fonction publique et établissent les principes généraux de la prévention qui incombent à tous les services de l'État :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
8. Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Nous terminerons encore une fois cette année en revenant sur la question des effectifs et des moyens qui nous paraît être centrale.

Pour qu'une véritable politique en santé, sécurité et conditions de travail puisse être déroulée, il faudrait commencer par cesser les réductions de moyens, les réductions de m²/agent, les réductions d'effectifs et les restructurations incessantes, avec les conséquences en matière de formation (absence de tuilage, épuisement et diminution du nombre de « sachants-formateurs »).

Dans les départements, les FS comme les CHSCT avant elles, buttent en permanence sur cette question des moyens et des effectifs qui non seulement sont à l'origine des dégradations des conditions de travail mais en plus bloque toute politique d'amélioration de ces dernières.