AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PAP DDFIP 2021
CHST 74 du 06/07/2021

I- CONTEXTE ET ORIENTATIONS 2021

A- Contexte

En raison de la crise sanitaire, la campagne ministérielle 2019/2020 n'a pas été clôturée.
Ainsi, pour pouvoir mener à leur terme les opérations de recensement des risques engagées en 2020 tout en permettant la prise en compte des risques nouveaux, la Direction Générale a décidé d'assouplir le calendrier d'origine et d'échelonner sur 2 ans la campagne DUERP-PAP 2020, laquelle sera clôturée le 15 novembre 2021.

La note de campagne Duerp/Pap prévoit que le recueil des risques doit nécessairement associer l'ensemble des agents dans le cadre de réunions formalisées organisées par les cadres de proximité, visant à analyser les tâches réellement effectuées ainsi que leurs conditions de réalisation, à identifier collectivement les facteurs d'exposition et les leviers de prévention pertinents.
Les modalités de consultation pourront donc varier selon les services et les situations de travail (questionnaire adressé par messagerie, réunion limitée en nombre dans le respect des normes sanitaires en vigueur, audio ou visioconférences…).
La note prévoit que ces modalités seront obligatoirement portées à la connaissance de l'assistant de prévention et qu'il conviendra d'expliquer la méthodologie retenue lors de la présentation du PAP au CHSCT.

B- L'éclairage du rapport 2019 des MP :

Dans leur dernier rapport, les médecins de préventions ont donné un éclairage sur les risques rencontrés dans les services :

▪ La charge de travail jugée trop importante : réductions d'effectifs, départs en retraite, manque de «sachants» dans les services, dans les trésoreries : manque de tuilage et de connaissances spécifiques pour les inspecteurs issus de la filière fiscale,

▪ Le management : injonctions paradoxales, pression pour les résultats, manque de soutien technique de la hiérarchie (changement de filière, absence de tuilage), manque de reconnaissance, pas de priorisation des tâches,

▪ La réorganisation des services : métiers se transformant ; orientations peu accompagnées ni anticipées parfois sources d'inquiétude, d'angoisse, circulation de rumeurs nocives pour la santé de chaque agent et du collectif avec retentissement sur la qualité du travail, situations de souffrance au travail exprimées par les agents

▪ Une grande majorité des agents se plaignant de souffrance dans le cadre de leur activité professionnelle, attribue celle-ci d'abord à une charge de travail excessive, en constante augmentation du fait de la réduction des effectifs, en notant que la surcharge de travail est

fortement ressentie par les agents maîtrisant leur domaine (on demanderait toujours plus aux personnes qui possèdent le savoir), du départ des « sachants » ceux qui connaissent et maîtrisent la matière, de la difficulté de former des nouveaux agents ne connaissant pas le métier (absence de tuilage). Un cercle vicieux s'installe avec l'impression d'être débordé, de ne pas faire son travail correctement.
De cette impossibilité de faire son travail dans les règles de l'art tout en devant former les arrivants, naîtraient des ressentiments et feraient apparaître des conflits interindividuels. Le sentiment exprimé est celui de l'amertume, celui de perdre la valeur du travail bien fait : la qualité du travail se trouve dégradée au profit de la quantité, au profit des chiffres et des statistiques. Il devient impossible «d'aller jusqu'au bout des choses », de pouvoir gérer ses dossiers de A à Z, et la fragmentation de l'activité en une hyperspécialisation est souvent ressentie comme une perte d'intérêt dans le travail.

▪ La position qui est aussi présente chez de nombreux agents exprimant leur souffrance au travail est celle de la personne incomprise. Leur perception est celle d'une non-reconnaissance, non seulement de leur implication au travail mais aussi de leurs difficultés, comme si le travail réel était nié.

▪ Le manque de formation des nouveaux agents qui arrivent dans des services dont ils ne connaissent pas la matière est un réel problème, pour les agents concernés comme pour les collègues qui se trouvent dans l'obligation de les former, alors que ces derniers sont souvent soumis à des impératifs dans la réalisation de leurs propres tâches.
C'est une source de stress pour tous et qui peut générer des difficultés de fonctionnement dans un service lorsque plusieurs nouveaux agents y sont affectés

A la DGFiP, les expressions des agents se sont multipliées autour du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) : Le projet du nouveau réseau de proximité a généré un certain nombre de consultations à la demande des agents et a été une source d'anxiété pour des agents, ceux-ci apportant alors leurs témoignages sur le sujet.
L'inquiétude majeure a été celle du devenir professionnel et du bouleversement personnel que celui-ci pouvait induire. Avoir à subir des décisions qui remettaient en cause un équilibre socio-professionnel-personnel a été quelque chose de difficilement supportable pour une partie des agents, surtout dans une première phase où les solutions semblaient incertaines et floues.
Une grande majorité des personnes évoquant ce projet avec les médecins de prévention exprimait le refus d'avoir à s'éloigner de leur lieu de vie surtout lorsque la distance kilométrique entre le domicile et la nouvelle résidence administrative prévue devenait importante.
Par ailleurs, la particularité géographique de certains départements (ruralité), tout comme la moyenne d'âge de la population au travail et celle des usagers, ne favorise pas la mise en place d'un projet prônant la mobilité.
Les échanges avec les médecins ont permis aux agents de laisser libre cours à leur colère, leur désarroi, leurs revendications et leurs regrets.
Ce qui a souvent été évoqué, était l'impression de ne pas être considéré comme un agent des finances, un être humain, mais comme un pion interchangeable.
L'expression des agents « Sidération-recherches de solutions, Incertitude, Ressentiment, Absence d'illusion, perte de confiance, Injustice-dépit, Démotivation, Abandon » ainsi que Colère, Perte de sens et d'utilité, Compétition.

La dégradation des collectifs à cause de l'apparition d'une compétition entre individus, chacun essayant de trouver la meilleure solution permettant de maintenir une harmonie entre vie professionnelle et vie personnelle, disparition des collectifs de travail qui fonctionnent bien, la perte du service public, des services rendus aux usagers, la disparition des réseaux créés depuis des années entre agents des trésoreries et ordonnateurs, secrétaires de mairie.

Ce rapport fait également état de la perception des réorganisations /fusions actuelles , à savoir :

▪ Les décisions managériales sont parfois peu transparentes

▪ L'annonce vécue comme « brutale » par la publication de carte du nouveau réseau de proximité de la DGFIP, qui indiquait les futures implantations, ce qui a entraîné de la part des agents un repli sur soi en se posant deux questions : Quand («serai-je toujours là ? ») Où (« que reste-il près de chez moi ? »)

▪ Des adaptations au fil de l'eau non expliquées, ce qui accentue les discussions, les craintes

▪ Des fusions vécues par les agents comme le renoncement d'un des services à son ancienne organisation

▪ Une concertation entre les deux « anciens chefs de service » indispensable pas lisible par les agents, peut-être dû à un manque de communication

▪ Pour une large majorité des agents, la situation est dominée par l'incertitude sur leur avenir professionnel, ainsi que sur la pérennité des stratégies ou décisions prises. L'acceptation du changement est liée à la compréhension de sa pertinence par rapport aux objectifs collectifs communiqués par la direction

▪ Choix des centres fermés ou fusionnés : pas forcément ceux attendus

▪ Comment prendre des décisions avec plus d'anticipation pour information, pour participer à rassurer . La conduite du changement est aussi compliquée par les différences de capacités d'adaptation des agents et des managers. Les agents peuvent avoir plus ou moins de capacités d'adaptation selon leurs profils (ancienneté, parcours hors FPE), leurs compétences, leurs parcours et expériences professionnels antérieurs, leurs ressources individuelles.

▪ Les capacités d'adaptation des managers peuvent aussi varier notamment en raison de compétences techniques insuffisantes, qu'il faut acquérir rapidement notamment le changement de filière à la DGFIP, de compétences managériales non adaptées, de l'interdiction qu'ils s'imposent de ne pas demander de soutien auprès des supérieurs ou des services RH.

Pour toutes ces raisons, les médecins de prévention voient ainsi leurs consultations individuelles augmenter.

Les représentants du personnel voient dans ce rapport des médecins de prévention, la confirmation de tout ce qu'ils font remonter sans cesse à la direction et qui jusqu'ici n'a toujours pas été solutionné.

Lors des discussions en groupe de travail DUERP, la direction a reproché aux représentants du personnel de ne dire que ce qui ne va pas bien, d'être défaitistes.

Pourtant, les faits sont là et les médecins de prévention vous font remonter les mêmes causes de mal être des agents que les représentants du personnel et ce n'est pas en se bouchant les oreilles ou en adoptant la méthode Coué que l'on réduira les risques et que l'on améliorera les conditions de vie au travail des agents.

Pour cela, il faut instaurer une vraie démarche de prévention.

C- Les orientations 2021 : Consolider la démarche de prévention

La note d'orientation 2021 prévoit que la culture de prévention doit s'inscrire dans le quotidien du travail, au-delà de la crise sanitaire, et irriguer l'ensemble des décisions pour permettre de meilleures conditions de travail. Elle passe par des questionnements au plus près des agents, le recueil de leur expression sur le contenu même du travail autant que sur les conditions matérielles de sa réalisation.
Par ailleurs, elle prévoit que dans cette situation exceptionnelle, un dialogue social nourri doit permettre de mesurer l'effectivité des recommandations générales diffusées, d'adapter en permanence les mesures de prévention aux situations réelles de travail, l'ensemble des acteurs de prévention apportant plus que jamais une analyse éclairée sur les modalités d'organisation de l'activité dans les services.

Qu'il s'agisse des risques liés à la COVID-19 ou d'autres risques professionnels, la note d'orientation indique qu'il est important de rappeler que les chefs de service, dans le cadre de leur responsabilité, sont tenus de mettre en œuvre les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels.
Conformément à ces principes, la démarche de prévention mise en place doit conduire, par ordre de priorité, à éviter les risques d'exposition, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et à privilégier les mesures de protection collective.

Ainsi, la finalité de la démarche d'évaluation, c'est de mettre en place une véritable démarche de prévention, en lieu et place d'une gestion du risque comme actuellement.

II- QUAND AUX CONDITIONS D'ELABORATION DU PAP 2021

A- Note duerp locale 2021, ses annexes, ses conséquences

La note Duerp Pap locale du 20/01/2021 de reprise de la campagne Duerp Pap 2019/2021 explique que la crise sanitaire du Covid-19 et le premier confinement ont interrompu les travaux alors même que plusieurs services ne les avaient pas encore achevés mais que de nombreuses mesures de prévention mises en place par la direction locale, tout au long de l'année 2020 ont été consignées dans le DUERP.
Elle indique que pour pouvoir mener à leur terme les opérations de recensement des risques engagées en 2020 tout en permettant la prise en compte des risques nouveaux, la direction générale a décidé d'assouplir le calendrier d'origine et d'échelonner sur 2 ans la campagne DUERP-PAP 2020, laquelle sera clôturée le 15 novembre 2021.

En ne citant que les risques 2020, il n'a clairement pas été mis en avant que les agents devaient réfléchir et faire remonter à la fois les risques de 2019 qui n'avaient pas été servis dans l'applicatif du fait de la crise sanitaire début 2020 et à la fois les nouveaux risques de 2020.

Cela n'a manifestement pas été compris par les chefs de nombreux services qui n'ont servi pour ce Duerp que très peu de lignes, voir aucune.

De plus, comme nous l'avions déjà dénoncé dans nos précédents avis, le questionnaire en annexe à la note, est extrêmement restrictif quant au nombre de risques présentés.
En effet, suite à la modification du référentiel des risques, nous avions constaté pour certains risques une diminution notable du nombre de situations d'exposition remontées par les services.

La nouvelle nomenclature ne donne qu'un référentiel généraliste qui parle peu aux agents qui ont du mal à définir l'origine du mal être tant les causes sont plurielles et interdépendantes les unes des autres.
L'ancien référentiel était beaucoup plus parlant pour les agents et leur permettait de réfléchir de manière plus fine sur les risques et plus particulièrement sur les causes des RPS et donc sur les moyens de les réduire.

Depuis que ce référentiel de risques a été modifié, les représentants du personnel préconisent que la grille de concordance soit redonnée chaque année aux agents et utilisée par les chefs de service dans le cadre de la réunion de recueil des risques afin qu'aucun risque ne soit oublié.

Cela n'a pas été le cas pour la campagne 2019/2021.

Le modèle de questionnaire Duerp fourni aux agents n'a pas été mis à jour et reste très limité.
Ainsi, aucune mention des nouveaux risques liés au covid et au développement du télé-travail n'y figure.

En outre, en raison de la crise sanitaire, la plupart des services n'ont pas réalisé de réunion Duerp en 2021 et les agents se sont alors retrouvés seuls devant ce questionnaire très limité qui leur a été adressé par mail, à charge pour eux, sans temps dédié à la réflexion ni à la concertation de le renvoyer par mail dans un délai imparti.
Cela s'est traduit par un nombre de risques recensés en nette baisse et un nombre de services n'ayant pas ou peu répondu bien trop important :

Aucune remontée pour les services suivants :
- Trésorerie de Faverges
- PCRP2
- Trésorerie Amende
- Cdif de Bonneville
- Domaines
- RH
- Stratégie

Très peu de risques remontés par les services suivants dont pourtant nous connaissons pour certains les réelles difficultés :
- SPFE : 2 lignes seulement concernant le travail sur écran et fils électrique au sol
- PRS : 1 ligne covid
- Div du recouvrement
- SIP SIE Seynod : 2 lignes dysfonctionnement informatique et télétravail
- Trésorerie de Rumilly : 1 ligne
- Paierie départementale : 2 lignes nettoyage et covid

- division des pro : 2 lignes covid et travail sur écran
- Trésorerie de Sallanches : 2 lignes travail sur écran et risque sur le parking

Or, la démarche d'évaluation nécessite de sortir de la logique gestionnaire du risque.
Il ne s'agit pas de remplir un tableau et d'affecter des niveaux de priorité. L'enjeu est d'identifier des risques pour déterminer en face quelle mesure de prévention à mettre en œuvre pour l'éviter, en diminuer les effets quand il ne peut être supprimé à la source. Il faut également veiller à une description précise du risque plutôt que des affirmations trop vagues sur lesquelles on ne peut s'appuyer notamment lors de problèmes graves dans un service.

B- L'adhésion des agents à la démarche

- **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.
L'administration attribue la lassitude des agents avant tout à la lourdeur de l'exercice pour les équipes de prévention comme pour les agents. D'après elle, le remplissage du DUERP est chronophage et laisse donc peu de temps à l'évaluation des risques. Or l'outil actuel est incapable d'intégrer d'autres données que celles du DUERP.
En conséquence la réponse de l'administration est un nouvel outil pour la saisie des risques, qui permettra à la fois le croisement de données diverses mais aussi un meilleur reporting pour l'analyse des risques.
Si nous pouvons rejoindre l'administration sur les constats, il ne s'agit pas du seul problème qui explique la perte d'adhésion des agents. C'est une démarche globale qu'il faut entreprendre.
La note d'orientation 2019 souhaitait 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 les actions mises en œuvre dans leurs services.
« 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 au sein de chaque direction devra être réalisé et diffusé à l'ensemble des personnels et de ses représentants.
Le bilan doit présenter 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.
A ce sujet enfin, 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.

Ces recommandations rejoignent celles effectuées les années précédentes par les représentants du personnel du CHSCT 74 dans leur avis sur le Duerp Pap.
Pourtant, il n'y a toujours pas de restitution annuelle aux agents des actions engagées dans le cadre du Duerp.
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 reste sans suite.
Ainsi, sans une vraie volonté de faire vivre cet outil qu'est le Duerp, il risque de finir par devenir un outil statistique de plus.

- **Restitution aux agents de la saisie effectuée par le chef de service** : Il est constaté sur certains services des colonnes remplies unilatéralement par le chef de service sans que les agents en aient eu connaissance ou qui ne reflètent pas la parole des agents.
Les représentants du personnel demandent que soient suivi les préconisations de la fiche n° 7 (fiche sur les bonnes pratiques identifiées) annexée à la note DGFIP/RH-2C n° 2017/08/6232 du 07/09/2017 sur la campagne ministérielle DUERP-PAP 2017/2018 **qui prévoit que le projet de compte rendu de réunion soit transmis par courriel à chaque agent par le cadre de proximité.**
Les représentants du personnel demandent qu'une copie des lignes du Duerp de leur service, tel que rempli par le chef de service, soit adressée par mail aux agents du service afin qu'ils puissent vérifier avant envoi à la direction que leur parole a bien été remontée.
Cette demande avait déjà été portée lors des anciens avis délivrés par les représentants du personnel mais semble ne pas avoir été mise en œuvre dans une majorité de services du département.

- **Utilisation de l'annexe 8 à la la note DGFIP/RH-2C n° 2017/08/6232 du 07/09/2017**:
Cette annexe prévoit, qu'une enquête soit effectuée auprès des agents pour évaluer l'efficacité des actions de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre dans le précédent PAP.
Cette enquête est un vecteur essentiel pour les agents pour faire remonter auprès de la direction l'efficacité ou non des mesures retenues ainsi que pour juger de l'évolution des risques. Nous avions demandé que cette enquête soit effectuée pour la campagne 2018/2019. Cela n'a pas été suivi d'effet.
Nous redemandons donc qu'elle soit effectuée pour la campagne 2019/2021.

- **Erreur de saisie sur l'application DUERPAP**: Comme chaque année, les représentants du personnel relèvent de fréquentes erreurs sur la colonne « site ». Certains services ayant mal servi cette colonne se retrouvent tous sous le libellé « centre des finances publiques d'Annecy Dupanloup ».
Cette situation non marginale et qui se répète chaque année, limite ensuite l'analyse des lignes erronées par le groupe de travail.
Il apparaîtrait que cette erreur au niveau du libellé du service soit la conséquence d'un dysfonctionnement de l'application qui, lors de la suppression d'une ligne saisie entraîne d'emblée la requalification de la case « service » avec la mention « centre des finances publiques d'Annecy Dupanloup ».
Les représentants du personnel préconisent une nouvelle fois que l'attention des chefs de services soient appelées sur ce point lors de la prochaine campagne et préconisent que le secrétariat général soit alerté de ce dysfonctionnement,

III- PRECONISATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Au cœur de la démarche NRP, la note d'orientation 2021 fait un focus sur la prise **en compte les conditions de travail dans les projets.** Elle indique que les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions. Cette dimension « conditions de travail » est à intégrer le plus en amont possible dans le projet de réorganisation et cette démarche doit être rendue apparente dans le dossier de présentation du projet.
L'ensemble des informations constituant ce dossier devront désormais être transmises au comité technique qui sera seul compétent pour examiner les questions relatives aux réorganisations de service. C'est lui qui sera chargé d'étudier les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents et de proposer des mesures de prévention pour y répondre.

Les représentants du personnel soulignent une nouvelle fois que le secrétariat général appelle clairement le chef de service à prendre en compte dans ses projets la dimension santé, sécurité condition de vie au travail et la proposition de mesures de prévention pour répondre aux risques liés aux évolutions des organisations de travail .
Le refus de la DDFIP 74 de prendre en compte les risques et l'absence de proposition de mesures de prévention dans les projets présentés dans le cadre du NRP au motif que le CTL n'était pas compétent en la matière a créé de vives tensions avec les représentants du personnel qui n'entendaient pas que cette dimension prévention, santé, sécurité et conditions de vie au travail soit ignorée.

Nous espérons qu'à la lumière de ce nouveau rappel en la matière par la note d'orientation 2021, la DDFIP 74 concédera que les demandes récurrentes des représentants du personnel en la matière dans le cadre de l'étude des projets présentés en CTL, étaient bien justifiées et s'y conformera désormais.

La note d'orientation met également en avant les risques auxquels il conviendra de veiller en priorité en 2021 sans qu'ils soient bien entendu exclusifs des autres risques évalués.

Il s'agit :
- des risques liés au télétravail
- du risque amiante
- des risques liés à l'hygiène des locaux
- des risques liés à la crise sanitaire, prévention face à l'épidémie Covid 19
- du risque incendie
- des risques liés aux ascenseurs
- des risques lié à la canicule

A la lumière de ces priorités, les représentants du personnel souhaitent attirer votre attention sur les risques liés au télétravail.
Si le télétravail peut parfois présenter certains intérêts sur le plan personnel et sanitaire, il ne faut pas nier qu'il a des effets sur les collectifs et les organisations du travail. Des tensions montent dans les services entre agents en présentiel et agents en distanciel. Les personnels en présentiel ont le sentiment d'assumer le travail ingrat qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil, courriers…). Il est indispensable que ce sujet soit pris en charge par notre administration avant que la rupture ne soit consommée.
La mise à disposition d'un poste de travail complet et ergonomique (ordinateur, souris, clavier, écran, siège etc...) pour l'ensemble des télétravailleurs est indispensable afin d'éviter sur le long terme, une augmentation des pathologies tels que les troubles Musculo-Squelettiques.
En outre, il est indispensable et urgent que la DGFiP indemnise les agents des frais générés (fluide, chauffage, énergie, connexion internet...) par le travail à domicile. Le travail à domicile à temps plein pénalise financièrement l'ensemble des personnels et particulièrement celles et ceux aux revenus les plus modestes.

Les représentants du personnel souhaitent également attirer l'attention de la direction sur les services qui ont fait remonter des risques rouges, côtés A. Une partie de ces services sont en réelle situation de souffrance. Rien qu'entre la fin des groupes de travail Duerp et ce CHSCT, des situations connues mais jusqu'ici larvées ont éclatées entraînant de réelles tensions entre agents, mal être, arrêt de travail et allant jusqu'au burn out .
Nous tirons la sonnette d'alarme parce que le déficit de 70 agents (40 B et 30 C après temps partiel) prévu au 01/09 va encore aggraver la situation dans beaucoup de services déjà au plus mal. Nous sommes particulièrement inquiets.

Nous demandons également l'inscription au PAP 2021 des lignes suivantes :

Concernant le risque amiante, suite au droit d'alerte exercé cette année sur le site de Thonon, les représentants du personnel demandent l'inscription au PAP d'une ligne :
- Centre des finances publiques de Thonon, SIE, risque 2,2,2 : exposition consécutive à la dégradation de matériaux contenant de l'amiante (MCA), avec comme situation d'exposition : « risque d'exposition à l'amiante dégradée de matériau classé AC1 », Risque cotée B, G4-P3-F1-M3 avec comme mesure de prévention : «retrait du matériau dégradé dans les plus brefs délais , veiller au respect de la surveillance de l'état de conservation des matériaux amiantés tous les 3 ans»,

<u>Concernant le risque lié aux ascenseurs</u>, suite aux alertes récurrentes concernant le site de la trésorerie des Marquisats et le site de Thonon, 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 daté du 16/01/2019 indique « état général non satisfaisant » + rapport 2021 de Véritas préconisant l'arrêt immédiat de l'ascenseur. Risque côté C, G3, P3, F1, M2, avec comme mesure de prévention : 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.

- CDFIP THONON : risque 6-7 : Ascenseurs, avec comme situation d'exposition :ascenseur de nouveau arrêté suite à la visite de la société Véritas le 21/05/21. Second arrêt après des problèmes de cables et de poulie en juillet 2019 qui avaient déjà conduit à son arrêt avant travaux.Risque côté C, G3, P3, F1, M2, avec comme mesure de prévention : les agents ne doivent pas utiliser l'ascenseur. Des travaux de réparation doivent être effectués. La présence conjointe du mainteneur et du vérificateur est indispensable durant les contrôles réglementaires.

<u>Concernant les RPS et la nouvelle politique de recrutement des contractuels au niveau local</u> :

-Tous services, tous agents : risque 10-1, les exigences du travail, avec comme situation d'exposition : suite à l'absence de recrutement d'un nombre suffisant d'agents B et C et suite au mouvement de mutation le département est déficitaire de 40 emplois B et 30 empois C après temps partiel. La surcharge de travail devient insoutenable dans les services. **Risque Côté A, G2, P4, F3, M3** avec comme mesure de prévention : affectation de fonctionnaires en nombre suffisant. Le recours aux contractuels est contre-productif.

- 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 statut des agents de la fonction publique. Risque côté C, G2, P3, F1, M4 avec comme mesure de prévention : augmenter les recrutements de fonctionnaires, stopper le recrutement de contractuels, rendre le département du 74 plus attractif en attribuant aux agents la prime de vie chère.

- 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 pourvu 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, stopper le recrutement de contractuels, rendre le département du 74 plus attractif en attribuant aux agents la prime de vie chère.

- Tous services, tous agents : risque 10-1, les exigences du travail, avec comme situation d'exposition : le recrutement des contractuels en constante augmentation va obliger les agents en place à former perpétuellement des personnels qui n'ont pas vocation à rester sur poste , Risque côté B, G3, P3, F2, M2 avec comme mesure de prévention : augmenter les recrutements de fonctionnaires, stopper le recrutement de contractuels, rendre le département du 74 plus attractif en attribuant aux agents la prime de vie chère.

-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, éviter les open space .

-Tous services, tous agents : risque 12-1 : absence ou exiguïté 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 surtout en période de crise sanitaire, risque côté C, G2, P3, F2, M2 avec comme mesure de prévention : prévoir dans toutes les restructurations des locaux convivialité de taille suffisante .

Enfin, nous constatons que le NRP a causé et cause encore beaucoup de RPS dans les services.

Le groupe de travail a préconisé le retrait du NRP, ce qui a été validé dans le DUERP mais non repris par la direction dans le PAP.

En cette période de crise sanitaire, où les agents ont déjà dû faire preuve de beaucoup d'adaptabilité et ce alors qu'ils étaient déjà sous tension, la poursuite effrénée et sans discernement des réformes auxquelles les agents sont opposés démontre dans les faits une absence d'écoute et de prise en compte de leur mal être .