

**AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PAP DDFIP
2022
CHST 74 du 13/10/2022**

I- ORIENTATIONS 2022

La note de campagne ministérielle Duerp/Pap 2021/2022 ref : RH-2C/2021/11/382 du 19/11/2021 prévoit que l'attention portée aux conditions de vie au travail doit être une priorité pour le cadre de proximité.

À ce titre la note prévoit qu'une réunion « conditions de vie au travail – risques professionnels » devra être organisée, dans chaque service.

Ces échanges doivent permettre de valoriser les actions menées, d'analyser le travail réel, les conditions de sa réalisation, d'identifier les facteurs d'exposition et de repérer les leviers de prévention.

Cette étape est déterminante dans l'élaboration d'une démarche de prévention de qualité qui doit nécessairement se construire collectivement sur la base d'un diagnostic détaillé et partagé. Ainsi, la note prévoit que l'assistant de prévention veillera à ce que chaque cadre de proximité organise la réunion et accompagnera ce dernier en cas de difficultés.

L'annexe 3 à la note, proposant des repères méthodologiques à destination des cadres de proximité afin de mener à bien cette réunion dédiée, indique que la réunion constitue un moment important dans la vie du service permettant à l'encadrement et aux agents, de sortir du travail quotidien pour prendre le temps d'échanger sur les conditions de travail du service et les risques professionnels.

Si la finalité réglementaire demeure l'actualisation du recueil des risques professionnels et la prévention qui en découle, la réunion menée par l'encadrant doit accorder une part importante aux conditions de travail ainsi qu'à l'organisation du travail au sein du service.

Elle prévoit que le DUERP et le PAP doivent être envoyés à l'ensemble des participants de la réunion.

Cette annexe 3 détaille la nécessité de :

- valoriser les actions CVT importantes menées au sein du service qui ont impacté le quotidien du collectif de travail (nouveau mobilier, organisation de réunions, réussite collective d'un projet, modifications de telle ou telle procédure, nouvelle application informatique, etc...). Soit, mettre en valeur ce qui a changé depuis un an dans les conditions de travail du quotidien.
- d'indiquer aussi les irritants qui ont pu affecter, selon l'encadrement, les conditions de vie au travail et les solutions apportées en cours d'année (charge de travail par exemple corrigée par le recours à l'équipe de renfort, effort de formation mené suite à la mise en place d'une nouvelle procédure, etc...).
- reprendre les actions validées dans le précédent PAP et faire un point sur les actions mises en oeuvre (de manière alternative, ce point peut être abordé dans la deuxième partie de la réunion lors de l'examen des différents thématiques).

Elle rappelle qu'en plus des 4 thématiques récurrentes que sont l'environnement de travail, l'organisation du travail, la reconnaissance du travail, l'équilibre vie pro/vie perso, doivent être examinées les trois thématiques d'actualité, la crise épidémique, le télétravail, les réorganisations.

Les RP saluent ce vade-mecum particulièrement bien fait sur le déroulé de la réunion .

II- QUAND AUX CONDITIONS D'ELABORATION DU PAP 2022

A- Note duerp locale 2022 :

La note de campagne DUERP locale du 03/02/2022, ne reprend pas cette obligation de réunion, mais permet le recueil des risques par simple questionnaire par messagerie.

Or il s'agit du même questionnaire que nous avons déjà dénoncé les précédentes années : il est par trop restrictif quant au nombre de risques présentés et il ne répertorie d'ailleurs pas les trois thématiques d'actualité que sont la crise épidémique, le télétravail, les réorganisations.

De plus, sans réunion, 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.

Ce mode de consultation se solde inévitablement la plupart du temps, par une absence de réponse des agents.

D'après le tableau fourni par la direction, nous notons 18 services qui n'ont pas fait de réunion Duerp, préférant la consultation par mail dont pour 5 services, aucune consultation des agents [cdif Bonneville, trésorerie de Taninges (indiqués dans le tableau de synthèse des dates et des méthodes de recueil comme n'ayant pas fait de consultation), la division du recouvrement, les domaines et le SIP Annemasse (services qui ne figurent pas dans le tableau précité, supposés donc ne pas avoir tenu de réunion ou n'avoir pas consulté les agents)].

Si l'on constate, par rapport à la campagne précédente, une amélioration du nombre de services ayant servi le Duerp, il reste cependant encore trop de services n'ayant rempli que peu de lignes, dont certains sont pourtant des services en difficultés :

- PRS : 0
- Trésorerie Taninges : 0
- division du recouvrement : 0
- SIE Annemasse : 0
- Cdif Bonneville : 1
- SPF Bonneville 2
- SIP Annemasse : 3
- Domaines : 3
- Division des pro : 3

Nous demandons 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 prochaine réunion « conditions de vie au travail – risques professionnels » 2023, afin d'apporter son soutien comme prévu par la note de campagne ministérielle.

Nous demandons également que le mode « réunion » soit défini comme le mode à privilégier puisque nous constatons que l'absence de réunion génère souvent l'absence ou le moindre recueil des risques.

B- L'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.

Dans son message du 28/04/2022 sur la prévention des risques professionnels, le directeur général a indiqué que « *Maîtriser les risques professionnels constitue une obligation pour tout employeur, mais c'est aussi l'affaire de toutes et tous. Nous sommes actuellement dans une nouvelle période de recensement des risques professionnels 2022. Des réunions sont organisées dans l'ensemble des services. Elles doivent être l'occasion de faire un bilan sur l'année écoulée en termes de conditions de vie au travail. Je vous encourage à vous impliquer dans ces réunions qui permettront d'actualiser le document de prévention des risques professionnels et, surtout, de concevoir au niveau de chaque service les actions correctives pour réduire les risques identifiés.* »

Les RP insistent également sur la nécessité pour les services d'être en mesure de pouvoir prendre ce temps de bilan et de réflexion sur les risques : nous constatons trop souvent que la charge de travail quotidienne est telle que les services ne sont pas en mesure d'y consacrer le temps nécessaire .

- 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 avons demandé que cette enquête soit effectuée pour la campagne 2018/2019 puis pour la campagne 2019/2021. Cela n'a pas été suivi d'effet.

Nous redemandons donc qu'elle soit effectuée pour la campagne 2022/2023.

III- PRECONISATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Nous rappelons ici que les représentants Solidaires finances Publiques et CGT ont refusé de participer aux groupes de travail DUERP :

- suite à la présentation de la méthode de travail lors de la première réunion de mai 2022
- et suite à la décision de la direction , lors de la campagne précédente,
 - de supprimer tous les risques A du PAP proposé par le groupe de travail,
 - de modifier unilatéralement la cotation remontée par les agents
 - de refuser de prendre en compte les préconisations des représentants du personnel lors du CHSCT de présentation du PAP

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 2022 présenté au CHSCT ce jour ne semble pas avoir été classé.

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.

B- DEMANDE D'INSCRIPTION DE LIGNES SUPPLEMENTAIRES AU PAP

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.

Concernant le risque lié aux ascenseurs :

Suite aux alertes récurrentes 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 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.

- Site de SEYNOD, risque 6-7 : Ascenseurs, avec comme situation d'exposition : le rapport de vérification générale périodique de 2020 indique « un état non satisfaisant et de nombreux points non vérifiés en l'absence de la présence du mainteneur » comme « les poulies, les pignons, les vérins, la fermeture des portes ... » Risque côté C, G3, P3, F1, M2, avec comme mesure de prévention : veiller à ce que la vérification générale périodique annuelle prévue par l'article R4323-23 du code du travail soit effectuée et procéder aux réparations préconisées. Si l'appareil présente un risque, dans l'attente des réparations, informer les agents qu'ils ne doivent pas utiliser l'ascenseur.

-Concernant les risques liés à l'ambiance thermique

Nous sommes 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 et les nombreuses alertes effectuées par les représentants du personnel à la direction.

Nous demandons donc que la ligne du **DUERP n° 383 :bonneville eco quartier** : risque 7-4-1 environnement thermique inadapté à la situation de travail **soit intégrée au PAP**.

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, 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 surtout en période de crise sanitaire côté C, G2, P3, F2, M2 avec comme mesure de prévention : prévoir dans toutes les restructurations des locaux convivialité de taille suffisante .

- Concernant les RPS :

Nous observons dans le duerp, 60 lignes pour le risque 10-1 : RPS les exigences du travail, sur la charge de travail en constante augmentation et le sous effectif chronique avec *souvent une cotation forte G3 et G4* et pourtant aucune ligne 10-1 dans le Pap.

Nous demandons donc la réintégration au PAP les lignes suivantes de risques 10-1 :

-ligne 241 SIP/SIE Seynod : situation d'exposition indiquée par les agents : « Le remplacement d'agents partis par des contractuels ou d'autres agents à former en totalité pèse sur le fonctionnement

du collectif. Les nombreux départs prévus à l'automne 2022 et l'incertitude sur leur remplacement inquiètent les agents restants. », cotation B (F4-G2-P2-M2)

- **ligne 409 SIP Thonon** : situation d'exposition indiquée par les agents : « charge de travail trop importante-9 postes vacants sur 40 par exemple », cotation B (F4-G2-P3-M2)

- **ligne 706 SGC Sallanches** : situation d'exposition indiquée par les agents : « Nombreux départs sur le service en 2022 (retraite, mutation, rupture conventionnelle); Vacance à hauteur de 30% des effectifs », cotation B (F3-G3-P3-M2)

Nous demandons également l'ajout de la ligne suivante :

-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 plus de 67 agents sans prise en compte des temps partiels. 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.

Une ligne devrait également être ajoutée pour le SIP Annemasse qui connaît un des plus importants déficit d'agent du département.

En revanche, **nous sommes contre** la mesure de prévention proposée par la direction qui consiste dans le recrutement de contractuel.

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.

Nous souhaitons la substitution de la phrase « recrutement de contractuels » par « recrutement de fonctionnaires ».

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

Nous regrettons également un seul risque A dans le PAP alors que 12 risques avaient été cotés 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 avons encore des agents nous remontant leur surprise devant certaines lignes pour lesquelles ils nous ont indiqué ne pas être à l'origine.

Enfin, alors que la note d'orientation 2022 prévoit en point saillant la prévention des violences sexistes et sexuelles, nous regrettons que la direction ne trouve pas mieux que de convoquer en CTL les RP qui pour une bonne partie siègent aussi en CHS, le jour de leur formation CHSCT en webinaire sur les violences sexistes et sexuelles.

Nous terminerons 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 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 CHSCT 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.

Le plus souvent, ce ne sont pas les bonnes volontés et les bonnes intentions qui manquent mais malheureusement ni les bonnes volontés, ni les bonnes intentions ne font à elle seule une politique de santé au travail.