CONDITIONS DE TRAVAIL
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CHSCT du Tarn

Albi, le 11 juin 2018

Avis sur le Programme Annuel de Prévention 2018 de la DDFIP du Tarn

La Direction Départementale des Finances Publiques (DDFiP) du Tarn a sollicité l'avis du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sur le Programme Annuel de Prévention (PAP) 2018. La présentation de ce document a été assurée en groupe de travail CHSCT le 4 juin 2018, puis en session plénière du CHSCT le 11 juin 2018.

Conditions de convocation et de consultation

Le Président du CHSCT a bien pris le soin de fixer la date de la séance en accord avec ses membres. L'organisation d'un groupe de travail préalable, quoi que tardive, a permis un travail constructif et la présentation en séance plénière cet avis.

Documents fournis à l'appui de la présentation du projet

Les documents ont été communiqués aux membres du CHSCT le 29 mai 2018. Le délai est correct pour la séance plénière, mais trop court pour la bonne préparation du groupe de travail. Les informations fournies sont détaillées tant sur la méthode d'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2017, que sur le PAP 2018. Les statistiques sur l'évolution de ces outils sont utiles pour la réflexion et l'analyse.

Commentaires sur la méthode et le DUERP

La réalisation du DUERP 2017 s'appuie sur un recensement des risques auprès des agents, ce qui est conforme aux textes et à l'esprit de la démarche.

La réflexion nationale ayant conduit à la révision du référentiel des risques professionnels et à la réécriture du questionnaire permettant aux agents et aux chefs de service de préparer les réunions DUERP, est jugée pertinente. Il en ressort un document plus précis, moins « fourre-tout », et donc plus utile.

Le Comité se félicite de l'attention portée à l'organisation et au déroulement des réunions de service : nos critiques ont été entendues. En effet, la présence systématique de l'Assistant de Prévention (AP) donne des résultats probants. D'une part, l'appui pédagogique ainsi apporté permet une meilleure appréhension du DUERP par les agents et les chefs de service. D'autre part, l'appui technique permet d'aller à l'essentiel et favorise la pertinence et la lisibilité du recensement effectué.

De même, le Comité se félicite également des efforts réalisés pour la composition du groupe directionnel DUERP : toutes les catégories d'agents, tous les types de sites et de services y sont représentés. Cette évolution correspond pleinement à la démarche de recensement telle qu'elle est voulue par les textes, puisqu'elle débouche nécessairement sur une meilleure analyse des risques recensés.

La Direction a souligné lors du groupe de travail le respect de la parole des agents, que ce soit dans la formulation des risques et des situations d'exposition, ou lors de la cotation des risques en groupe directionnel (pas de réécriture, même si les mots employés ont pu heurter). Pour les représentants des personnels, ce respect de l'expression des agents est un impératif, qu'il faudra conserver.

Cela étant, quelques points demeurent critiquables. Tout d'abord, sur les gros sites, les réunions et le

recensement des risques ne se sont pas faits par service, mais en mélangeant les agents. Cette méthode peut amener un éclairage intéressant pour cerner les risques matériels liés notamment au bâtiment. En revanche, cela nous paraît aller à l'encontre du principe de recensement qui repose sur les unités de travail. Ainsi, les agents des Services Impôts des Particuliers (SIP) et des Services Impôt des Entreprises (SIE) sont considérés comme une même unité de travail. Il en est de même pour les agents en Pôle de Contrôle Expertise (PCE), avec ceux du Pôle de Contrôle des Revenus et du Patrimoine (PCRP), de la Brigade de Vérification Départementale (BDV) et de la Brigade de Contrôle et de Recherche (BCR). C'est encore pire pour les services de Direction où la quasi totalité des agents sont mis « dans le même panier ». Or, à l'intérieur de ces « ensembles », les agents exercent des missions différentes et sont confrontés à des organisations du travail différentes. Cette méthode représente en définitive un obstacle majeur pour une bonne analyse des risques recensés.

En outre, ce type de réunion présente une deuxième particularité sur laquelle il conviendra de débattre en amont de la prochaine campagne de recensement des risques. En effet, les chefs de services n'ont pas assisté à l'ensemble des réunions dans lesquelles leurs agents étaient présents. Certains pourront y voir un avantage, car en l'absence du chef de service, la parole pourrait être plus libre, mais reste à savoir dans quelle mesure. En effet, en présence d'autres chefs de services et de collègues étrangers aux problématiques de leur service, certains pourraient au contraire s'autocensurer. D'autres y verront un inconvénient, car le chef de service n'étant pas avec ses agents, un éventuel débat sur la nature du risque recensé et ses causes ne peut avoir lieu, notamment si l'organisation du travail est concernée.

Enfin, le vide de la colonne « Mesure(s) de prévention actuelle(s) » laisse à penser que l'analyse des risques recensés ne va pas encore assez loin. En effet, dans bien des situations, il nous paraît évident que des mesures existent déjà. Leurs absences dans ce document prouve, selon nous, que le débat sur le travail, n'est pas assez développé au sein des services. Nous voyons donc que les deux points précédents se cumulent et font obstacle au besoin de pouvoir discuter du travail, qui doit pouvoir exister dans tous les services et pour tous les agents. Nous avons donc là une demande renouvelée en faveur de la nécessité d'organiser des réunions de services régulières, dans lesquelles les agents peuvent réellement discuter du travail et de son organisation. Dans le cadre de la campagne DUERP, il s'agit par ailleurs d'une autre piste de réflexion que nous aurons à étudier : le degré d'implication des chefs de service dans la démarche et une meilleure participation de tous à l'élaboration du document. Il s'agira notamment de déterminer le nombre d'aller-retour entre la direction et les services du DUERP et les attendus pour chaque étape.

Avis sur le PAP 2018

Le PAP s'engage sur un peu moins de 15 % des risques recensés dans le DUERP 2017, ce qui n'a jamais été aussi peu.

Nous pouvons, tout d'abord, nuancer cette statistique en signalant que, depuis que le DUERP et le PAP existent, la DDFiP du Tarn s'est employée à trouver des solutions pour tous les problèmes matériels à sa portée. Désormais, il reste essentiellement des risques matériels qui ne pourront être amoindris ou supprimés que par l'engagement de dépenses conséquentes, reposant sur des budgets immobiliers gérés par la Direction Immobilière de l'État et par le préfet de région. Nous pouvons citer en exemple les travaux de rénovation thermiques, le changement de revêtement du parking du Centre des Finances Publiques (CFiP) du 209 Rue du Roc, ou encore la réparation, voire le reconstruction d'un toit pour le Service des Impôts Fonciers de Castres. Sur ce dernier point, nous ne pouvons que déplorer, à nouveau, le manque de vision et de cohérence dans l'attribution des crédits pour la densification de ce CFiP, qui ne permettent pas d'engager ces travaux.

De la même manière, le DUERP démontre, s'il le fallait, que les deux principales préoccupations des agents sur l'aménagement de leur poste de travail est de bien voir et d'être bien assis. L'austérité budgétaire qui nous est imposée, justification des suppressions d'emplois et donc source d'une profonde dégradation des conditions de travail, accroît encore le mal-être au travail des agents en ne permettant pas le remplacement des fauteuils et la fourniture d'un éclairage adapté. Ces achats se font au coup par coup et sont assez largement financés sur les crédits CHSCT.

Ainsi, les représentants des personnels exigent de la Direction Générale que les moyens financiers soient donnés pour permettre l'installation correcte de chaque agent sur son poste de travail avec, a minima : fourniture d'un fauteuil neuf et réglable au niveau du dossier (inclinaison et hauteur), de l'assise (hauteur et profondeur) et des accoudoirs (hauteur) ; fourniture d'un éclairage individuel adapté. Une réflexion doit

également être engagée sur la fourniture de bras d'écran, notamment pour les agents disposant de petits bureaux. Enfin, une très large majorité d'agents étant satisfaite du travail sur double-écran, nous demandons à ce que tous les collègues puissent en bénéficier.

Par ailleurs, nous exigeons des acteurs concernés de la cohérence et de la réflexion quant aux budgets alloués à l'entretien des bâtiments domaniaux : l'entretien régulier de ceux-ci permet de supprimer bon nombre de risques, mais est également vecteur d'économies sur le long-terme car il permet d'éviter de coûteuses dépenses de réparation.

S'agissant des Risques Psycho-Sociaux (RPS), les représentants des personnels constatent, comme chaque année, leur sous-représentation dans le PAP. Pour 98 lignes dans le DUERP (37 % des risques recensés), la DDFiP du Tarn s'engage dans le PAP sur 3 seulement.

Notons qu'il n'y a jamais eu autant d'agents réclamant de la visibilité sur les réformes et sur le devenir de leurs services. Cette année, dans le cadre de l'Adaptation des Structures et du Réseau (ASR), reconnaissons que le Directeur a néanmoins choisi de communiquer assez tôt, dès janvier, alors que beaucoup de DDFiP ont attendu le mois d'avril. Ce choix du dialogue est salutaire face à ce type de risque. Il en va de même pour l'engagement pris dans le PAP de communication spécifique RH auprès des agents. Cela reste néanmoins insuffisant, mais la responsabilité incombe à la Direction Générale et au gouvernement.

Notons également qu'il n'y a jamais eu autant de services faisant état de RPS liés au manque de moyens humains : suppressions d'emplois qui ne permettent plus une bonne répartition des charges de travail, non remplacement qui mettent en péril les services, équipe départementale de renfort sous-dimensionnée par rapport aux besoins exprimés... Il est évident que toutes les simplifications du monde et tout l'engagement professionnel des collègues ne suffisent plus à pallier le manque d'agents. Là encore, la responsabilité incombe à la Direction Générale et au gouvernement.

Notons encore qu'il n'y a jamais eu autant de services faisant état de RPS liés à un sentiment d'abandon et de déconsidération. Précisons que la manière dont a été menée l'ASR 2018 est pour beaucoup dans l'émergence de ce risque : rappelons en particulier que les trésoreries concernées n'ont été informées que 6 mois avant leur fermeture. Les agents du Service de la Publicité Foncière d'Albi, après des années d'efforts dans l'exercice de leurs missions, ont vécu comme une trahison le transfert de leur service, sans possibilité de conserver sur place une antenne. Signalons au passage que cette possibilité, rejetée comme une impossibilité par la DDFiP du Tarn, est pourtant devenue possible pour le département voisin de la Haute-Garonne, ce qui ne peut qu'alimenter le ressentiment des collègues.

Notons enfin que les inquiétudes liées à l'évolution des règles de mutation sont nombreuses et parfaitement compréhensibles au vu des restructurations incessantes. Les risques induits par la mobilité forcée, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, sont renforcés par le sentiment de n'être qu'un « pion ».

Reste enfin que tous ces risques alimentent les tensions au sein des services, entre collègues et/ou entre collègues et chef de service. La Direction nous assure travailler à ces problèmes, mais demande du temps.

Les représentants des personnels alertent le Directeur : les agents de la DDFiP du Tarn sont fatigués et excédés. Ils attendent plus de réactivité et plus de soutien. Ils ne tolèrent plus qu'un collègue puisse être menacé d'une note de service pour le moindre écart, quand un chef de service aux méthodes de management déplorables sera tout au plus convoqué pour un sermon. Ils ne peuvent plus entendre que la Direction les soutient quand il n'y a plus aucun effort de fourni en matière d'appui technique via l'appropriation locale des notes issues de la Centrale. Ils expriment une colère légitime face aux supposés gains de productivité liés aux applications informatiques qui ont justifié pendant des années une partie des suppressions d'emplois, alors qu'ils sont confrontés à des bugs incessants, des pannes réseaux, ou la disparition pure et simple d'outils « maisons » qui simplifiaient le travail quotidien.

Pour toutes ces raisons, le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail affirme que le Programme Annuel de Prévention 2018 ne permet qu'une réponse partielle et de plus en plus réduite aux risques auxquels sont exposés les agents de la DDFIP du Tarn.