

## **Avis des représentants FO Finances, CGT Finances et Solidaires au CHSCT sur le PAP.**

En cette période difficile, vouloir améliorer les conditions de vie au travail des agents de la DDFiP de l'Aisne avec les moyens mis à disposition du CHSCT relève de l'exploit pour ne pas dire de la mission impossible. D'autant plus que cette instance est appelée à disparaître en application de la loi dite de transformation de la fonction publique puisqu'elle ne deviendra qu'une formation spécialisée des futurs Comités Sociaux d'Administration ; son existence même étant conditionnée au seuil de 200 agents. De nombreuses directions locales vont ainsi se voir de fait privées de cette commission spécialisée.

Le Programme Annuel de Prévention (PAP) a été présenté au CHSCT du 4 novembre 2022.

Tout d'abord comme l'année dernière, nous n'avons pas eu communication de la totalité du DUERP mais d'extraits selon des séquences choisies par la DDFIP 02.

Le PAP présente toutes les actions engagées par la Direction, financées par son budget de fonctionnement et celui du CHSCT. Nous rappelons que nous n'avons aucune information sur le budget de fonctionnement et donc aucune information sur les priorités décidées par l'administration locale.

Les actions doivent en priorité, être conduites afin de réduire ou supprimer les risques cotés A.

Le DUERP se doit de recenser tous les risques professionnels.

Les membres du CHSCT estiment que le recensement des risques doit refléter la perception des agents. Le rôle de la hiérarchie est de leur permettre de travailler en toute sécurité en menant des actions permettant de gérer les risques recensés, en priorité ceux qu'il·elles jugent intolérables. Nous constatons que la dernière campagne du DUERP n'a pas pu se faire idéalement dans les services. Nous insistons de nouveau sur la nécessité d'expliquer aux collègues l'utilité du DUERP, son caractère essentiel dans la détermination du Programme Annuel de Prévention et l'importance de ce document dans la prise en compte des risques.

Pour l'année 2023, nous recommandons à nouveau à la direction de reprendre une action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité, par le biais d'actions de formation obligatoire, de sensibilisation et d'informations sur le DUERP.

Nous sommes conscients de la charge de travail supplémentaire qui peut découler de la rédaction du DUERP. Toutefois, il est indispensable que le recueil des risques ait lieu dans chaque service. Le but est de parvenir à une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre à l'Assistante de Prévention de faire son travail d'analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne, et de limiter au maximum le questionnement éventuel des cadres de proximité aux seuls cas indispensables.

Le DUERP n'est pas le seul document participant à l'amélioration des conditions de vie au travail. Nous sommes toujours en attente d'une communication du TBVS et de l'effectif réel.

Rappelons ici que l'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 dispose que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Ce projet de PAP comprend ainsi 10 actions dont un nombre certain relève de l'entretien ou de la réparation.

Il est nécessaire d'avoir un bilan des précédents PAP.

## **Sécurité :**

L'assassinat de notre collègue doit nécessairement provoquer une nouvelle approche des missions de contrôle.

De même, les défaillances du ou des systèmes de sécurité au niveau de l'accueil et/ou des caisses doivent provoquer une action correctrice rapide.

## **Les risques psychosociaux - exigence du travail – quantité du travail – pression temporelle :**

Il est primordial de travailler sur les RPS. Nous avons eu au cours des années précédentes des débats et accords sur la nécessité d'une sensibilisation des cadres sur ces risques (RPS) , une formation avait été engagée pour les cadres présents à l'époque, il nous apparaît nécessaire que cette sensibilisation soit de nouveau inscrites dans vos actions.

Des **actions sur l'organisation du travail** ou des processus, comportant ce qui relève :

- du **contexte de travail** : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du **contenu du travail** : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de **la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail** : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Des **actions sur la gestion des ressources humaines**, comportant ce qui relève :

- de **la politique RH à moyen/long terme** : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations, formation professionnelle, etc.,
- de **la gestion à plus court terme des ressources humaines** : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

Le management peut être une source de stress, de mal être aussi bien pour le chef de service que pour les agents, Volontairement, le terme manager n'est pas utilisé par les membres du CHSCT compte tenu de l'absence de formation de nos cadres sur cette thématique dans le cadre de leur cursus.

Là aussi, des formations avaient été engagées, notamment des conférences sur les diverses formes de management.

Les membres du CHSCT souhaitent en faire un axe majeur du PAP 2023.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Le dernier bilan social de la DGFIP fait état d'un ressenti inquiétant des agents sur l'évolution et sur le climat social de la DGFIP. Il est clair qu'une pause « qualité » doit être faite dans les réformes et dans les suppressions d'emplois afin d'assimiler les changements qui ont eu lieu ces dernières années.

Autre axe : la pandémie a engendré des modifications profondes des formes de travail et aussi de vie collective au travail.

Nous souhaitons qu'un retour soit fait sur la crise covid, le télétravail afin d'avoir une ou des actions sur les conditions de vie au travail.

Pou conclure, l'OMS définit dans son préambule :

- La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmi t .
- La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient son origine ethnique, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale.  
Ces principes sont déclinés dans le code du travail ,
- Le code du travail définit vos responsabilités et vos obligations en matière de santé au travail.

### **Conclusion :**

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Les membres du CHSCT reconnaissent quelques avancées. Il est à souligner que les suppressions d'emplois et le manque d'effectifs influent très défavorablement sur la santé au travail. Nous ne pouvons que répéter ici que le seul moyen de faire diminuer les risques professionnels, et en particulier les RPS, est de donner aux agents les moyens techniques et humains d'assurer leurs missions de service public dans les meilleures conditions possibles !

De même que nous ne pouvons que déplorer le manque d'engagement de la direction au niveau du PAP sur la problématique des RPS, même si le CHSCT reconnaît une réelle difficulté à les résoudre.

Par conséquent les représentants FO Finances, CGT Finances et Solidaires entendent s'abstenir sur les actions proposées. Nous (les OS Finances) continuerons de veiller à ce que les quelques engagements que vous prenez au travers de ce PAP soient suivis d'actions effectives.

Rappelons qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « Le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une réponse écrite des suites de ces observations et remarques.