



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE
DES FINANCES
ET DE LA RELANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LAON, LE 19/12/ 2022

**COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DE L' AISNE**

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES DE L' AISNE

28 RUE SAINT-MARTIN

02025 LAON CEDEX

Contr. 2022-635
Affaire suivie par Sylvie HEROGUER

Secrétaire-Animatrice

☎ 03 21 23 92 75

sylvie.heroguer@finances.gouv.fr

CHS 62/22/36/SH



Le Directeur Départemental des Finances
Publiques
Président du CHSCT

aux

Membres du CHSCT de l' Aisne

OBJET : Réponse à l'avis du CHSCT sur le PAP 2021/2022

En réponse à l'avis du CHSCT sur le PAP, formulé le 04/11/22, vous trouverez ci-dessous les éléments de réponse relatifs aux sujets soulevés.

Les formations spécialisées (FS) des comités sociaux d'administration locaux (CSAL)

Le Secrétariat général a confirmé que chaque CSAL disposera d'une FS, qui auront les mêmes prérogatives et le même périmètre d'intervention que les CHSCT actuels et qu'elles disposeront d'un budget équivalent. Il convient de relever à ce titre que le périmètre du CHSCT et celui du CSA seront identiques pour la DDFIP de l' Aisne.

Le programme annuel de prévention 2022

Le groupe de travail du 23/06/2022 a permis d'examiner l'intégralité des risques recensés dans l'application DUERP-PAP.

Le document issu du recensement n'étant pas exploitable en l'état, l'assistante de prévention a effectué en amont du GT un regroupement des lignes correspondant à un même risque. Par ailleurs, l'extraction papier a été répartie en 4 groupes. Aucune remarque ou contradiction n'a été exprimée en amont ou lors de ces travaux sur la méthodologie proposée.

Chaque groupe a :

- analysé les nouveaux risques recensés ;
- vérifié que les situations d'exposition étaient suffisamment explicites pour ne conserver que les situations dûment décrites et localisables ;
- vérifié que les situations d'exposition décrites n'étaient pas déjà solutionnées et ne relevaient pas des maintenances courantes ou d'un dépannage à réaliser par l'équipe logistique locale ;

- vérifié que les risques repris en « autres risques » ne relevaient pas d'une autre situation d'exposition référencée ;
- vérifié l'objectivité de la cotation des signalements initialement estimée par les agents ;
- supprimé, après vérification de l'ensemble des cotations, les signalements cotés PR et NC ;
- confirmé la suppression des risques cotés « zéro ». Pour faciliter l'opération, l'assistante de prévention avait auparavant annoté ces risques.

Le groupe de travail du 7 juillet 2022 a ensuite harmonisé les cotations et pré-sélectionné les signalements à intégrer dans le PAP en priorisant les risques cotés A.

Le document présenté lors du CHSCT du 6 septembre 2022 ventile le coût de chaque action du PAP entre le budget CHSCT et le budget directionnel.

En complément des actions menées sur le budget du CHSCT, les représentants du personnel ont systématiquement été informés des opérations immobilières, qui ont l'impact le plus important sur les conditions de vie au travail.

Pour mémoire, les 3 principaux postes de dépense du budget alloué à la DDFIP sont l'affranchissement, les fluides et les opérations de maintenance immobilière.

Enfin, le bilan DUERP-PAP 2019-2021 a été mis en ligne sur l'intranet local le 20/12/2022.

La campagne 2023

Au vu des signalements effectués, la direction rappellera la nécessité, pour les chefs de service, de réunir leurs équipes afin de recenser les risques auxquels elles sont confrontées et de veiller à leur bonne cotation. Cette étape est essentielle pour permettre la bonne priorisation, par chaque service, des risques majeurs. Pour ce faire, l'implication de tous est nécessaire. Certains collègues restent, en effet, en retrait malgré l'implication de l'encadrement.

Comme chaque année, une note de service sera adressée aux chefs de service et une formation leur sera proposée. L'assistante de prévention se tiendra en 2023 à nouveau, à la disposition des chefs de service pour les accompagner dans la réalisation de cet exercice.

Par ailleurs, il est observé que les opérations immobilières récentes ont permis d'améliorer l'installation des agents dans de nombreux sites.

L'effectif réel et le TBVS

L'effectif réel a été adressé aux organisations syndicales au cours d'une réunion dédiée le 15/06/2022 puis a été publié sur Ulysse Aisne (rubrique RH) le 15/06/2022.

Dorénavant, l'état des effectifs réels sera communiqué en début d'année, après mise à jour du Tagerfip et en juin, au moment du mouvement de mutation.

La documentation générale et la note de la DG ont été présentés lors du CTL du 10/10/22. Le tableau du TBVS n'a pas été communiqué afin de protéger les données personnelles qu'il contient. Tous les éléments utiles ont néanmoins été communiqués, en toute transparence dans la mesure où le niveau d'information des membres du CTL a été équivalent à celui de la DG.

La sécurité

Suite à l'assassinat de notre collègue du Pas-de Calais, un groupe de travail national a été mis en place.

S'agissant du département de l'Aisne, des rencontres informelles direction/équipes de contrôle se sont tenues. Il ressort de ces échanges un besoin d'accompagnement renforcé et la nécessité de faire remonter les incidents auprès de la direction.

Le 14/12/2022, la DG a diffusé une note relative à la préparation des coupures programmées d'électricité cet hiver (délestages). Un travail sera mené avec les gestionnaires de site pour sa déclinaison. Il intégrera les faiblesses du système de sécurité identifiées au niveau de l'accueil et de la caisse.

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux représentent 36 % des signalements, lesquels peuvent être de natures très diverses. S'il ne dispose pas d'une réponse idéale pour chaque situation exposée, le CHSCT propose chaque année des formations pour lutter contre les risques psychosociaux : « gestion des situations difficiles et des conflits », « du stress au burn-out » et « Manager en mode collaboratif ». La formation proposée aux encadrants a malheureusement dû être annulée en 2022 faute de candidature. Un accompagnement des cadres au changement ainsi qu'au management en mode hybride (télétravail et travail à distance) sera mis en place en 2023 dans le cadre des Ateliers Participatifs Managériaux.

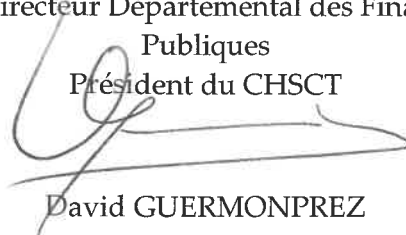
Le CHSCT offre également la possibilité, aux agents qui le souhaitent, de consulter une psychologue du travail au cabinet médical de Laon, 2 matinées par mois.

De même, le médecin du travail, l'assistante de service social et le service des ressources humaines sont à la disposition des agents qui rencontreraient des difficultés personnelles ou professionnelles.

Le CHSCT s'empare aussi des problèmes, au travers de ses visites de délégation, grâce notamment à l'implication des représentants du personnel siégeant dans l'instance, ce qui contribue à améliorer les conditions de travail des agents.

Enfin, la Direction reste vigilante et à l'écoute des agents du département. Elle utilise, pour cela, les outils mis à sa disposition, tels que le TBVS ou le recours à la médiation dans un service en souffrance.

Le Directeur Départemental des Finances
Publiques
Président du CHSCT



David GUERMONPREZ