AVIS SUR LE PAP 2016/2017 DE LA DNVSF

Par note du 2 Novembre 2016, les chefs de service de proximité ont été informés du lancement de la campagne ministérielle DUERP/PAP 2016/2017. L'ensemble des agents de la DNVSF a été informé de la tenue d'une réunion d'information le 28 novembre 2016 afin de présenter les modalités de la campagne et de répondre à l'ensemble des questions.

Début janvier un groupe de travail a été mis en place.

Ce groupe était constitué de 10 agents et non pas 12. A ceux-ci se sont ajoutés deux représentants des Organisations Syndicales (OS), en plus de l'Assistant de Prévention (AP) et de l'AFIPA.

Il s'est ainsi réuni à 4 reprises, les 26/01/2017 sur la ½ journée, 2/02/2017 sur la ½ journée, le 20/02/2017 sur la journée et le 9/03/2017 pour la synthèse sur la ½ journée.

A ce titre, nous constatons la présence de trois chefs de services montrant encore une fois la désaffection des agents, ces derniers ayant peu répondu à l'appel de candidature pour la constitution du groupe de travail.

Nous considérons que cela est révélateur d'un malaise. En outre, cette non-participation occasionne une perte potentielle d'éléments utiles pour l'élaboration du DUERP.

Nous demandons à la DNVSF de trouver tous les moyens de communication appropriés afin de mieux sensibiliser les agents et de trouver des pistes de réflexion pour l'élaboration du prochain DUERP et ce dès la journée d'accueil des nouveaux agents et lors des réunions de brigade tout au long de l'année.

ANALYSE DU PAP DE LA DNVSF

L'analyse du PAP de la DNVSF fait ressortir les risques déclinés ci-après :

Les situations de risques afférentes aux RPS représentent 37% pour 579 agents (33% pour 579 agents en 2015), celles liées au manque d'hygiène représentent 15% pour 320 agents (16% pour 428 agents en 2015).

A - RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1) Cotation des risques psycho sociaux :

Le document PAP met en évidence que les RPS présentent une cotation plus élevée que les autres risques (16 lignes du PAP et sont notées comme suit : 3 lignes cotés B, 7 lignes cotées C et 6 lignes cotées D). Les autres risques représentent également 16 lignes : 2

lignes cotées C, 14 lignes cotées D.

Ainsi, les risques liés aux RPS prennent le pas sur les autres risques.

Les mesures envisagées par l'administration ne réduisent pas vraiment les risques, l'effort doit porter sur la mise en place de mesures organisationnelles en concertation avec les agents, mieux à même de réduire leur exposition.

2) Risques d'agression des agents en contact avec le public :

Les mesures proposées et mises en place par la DNVSF depuis un an constituent un progrès notable par rapport aux années précédentes, notamment le rappel de l'existence du dispositif de protection des agents et de la fiche de signalement sur le site de la DNVSF.

Le nombre de fiches de signalement (2) semble être en nette diminution après avoir augmenté de manière significative entre 2014 à 2015. Celles-ci sont liées à des menaces de la part des contribuables. Elles posent le problème de la sécurité des agents dans l'exercice de leur fonction.

Préconisations des représentants du CHSCT :

– mettre en place un processus permettant l'identification systématique des dossiers à risques dès la rédaction de la fiche de programmation (recherches internet, affichage systématique des contrôles précédents dans la programmation, recherches d'éventuelles poursuites correctionnelles en cours, etc..)

- tracer dans le dossier les incidents survenus lors de contrôles précédents (propos ou comportements tenus par les conseils, avocats ou représentants des contribuables) ; concernant les avocats, l'envoi d'une lettre de signalement au bâtonnier pourrait constituer un signal fort tant auprès de cette profession que des vérificateurs.

3) Exigences du travail : pression temporelle, objectifs et complexité du travail :

La complexité des dossiers traités, l'urgence de traitement de ces dossiers et le cadencement sont des facteurs de stress pour les agents de la DNVSF. Ainsi ce sont 412 agents exposés à des situations liées aux exigences du travail.

Il apparaît que les mesures prises dans le cadre du DUERP/PAP 2015/2016 ne sont pas de nature à faire disparaître le stress au travail.

4) Conflits de valeur – Rapports sociaux et relations de travail – Autonomie et marges de manœuvres :

Des progrès substantiels sont ressentis par les agents notamment en matière de mutualisation par le biais de l'intranet, d'échanges entre brigades de même compétence, d'harmonisation des procédures et de tutorat.

Préconisation des représentants du CHSCT :

- *inviter les chefs de services à mieux communiquer avec leurs agents et à les associer à*

l'organisation du travail de leur service,

- associer plus étroitement les vérificateurs aux arbitrages rendus sur certains dossiers par la direction,

*- maintenir la participation des **vérificateurs** aux groupes de travail sur des sujets fiscaux et techniques qu'ils abordent régulièrement au cours de leurs contrôles,*

- *inculquer une culture de solidarité* entre collègues afin d'obtenir une meilleure cohésion au sein des services et des équipes.

5) Sécurité de l'emploi du salaire et de la carrière :

Ce risque concerne particulièrement le Service de Traitement des Déclarations Rectificatives (STDR) classé en risque D. Dès sa création, les agents de ce service ont été exposés à des incertitudes permanentes sur la durée de leur mission et sur leur devenir à la fin de celle-ci.

Malgré plusieurs demandes des représentants du CHSCT, la direction de la DNVSF ne s'est jamais engagée sur la date de fin de mission du STDR. Les mesures d'accompagnement prévues pour le reclassement des agents ne donnent pas entièrement satisfaction, en particulier pour les emplois en surnombre lesquels se voient proposer le plus souvent le dépôt d'une demande de mutation nationale.

Les emplois de ce service n'ont jamais fait l'objet d'une inscription au TAGERFIP.

Préconisation des représentants du CHSCT :

Les représentants des personnels préconisent une meilleure information en amont des agents et la mise en place de mesures telles que l'inscription systématique des emplois au TAGERGIP lors de créations de services.

B - RISQUES PHYSIQUES

1) Les risque liés au travail sur écran :

208 agents se sentent exposés à des risques liés au travail sur écran.

A ce titre l'INRS précise le droit en matière de temps de présence sur écran. Les articles 4542-1 à 4542-19 du code du travail et la norme ISO 9241 précisent les dispositions réglementaires pour des actions de prévention dans le travail informatisé. Ainsi, une réflexion doit être engagée par l'administration sur la manière de concilier le travail des agents et les normes préconisées.

Par ailleurs, les agents de la DNVSF ne participent que peu aux formations proposées par le CHS-CT et relatives aux bonnes pratiques du travail sur écran. Les agents pris dans l'urgence de leur travail, hésitent à participer à ces formations. Il conviendrait là encore de mettre un peu plus en avant ces formations et notamment, la possibilité d'être assisté par un ergonome.

2) Les risques liés au manque d'hygiène :

Des progrès sont constatés en matière d'hygiène (15% concernent 165 agents contre 16 % des situations concernant 428 agents l'année précédente).

rappelons les ***préconisations déjà exprimées :***

- veiller à la bonne exécution de l'ensemble des prestations prévues dans le cahier des charges par le prestataire et appliquer des sanctions si nécessaires ;

- communiquer aux membres du CHSCT sur leur demande les compte-rendus de visites de contrôle et les suites données à ces visites ;

- exiger du prestataire qu'il donne les moyens à ses personnels d'effectuer leurs tâches dans le respect du Code du travail, à savoir : renfort des équipes de ménage si nécessaire, port de masques et de gants en cas de contact avec des produits ou des matières irritants ;

- donner suite aux demandes de nettoyage régulièrement formulées par les agents (dépoussiérage et nettoyage des moquettes).

3) Autres risques physiques :

De nombreux agents attendent le questionnaire du DUERP pour faire remonter leurs besoins matériels.

Préconisation des représentants du CHSCT :

Un rappel régulier des moyens mis à la disposition des agents pour signaler ces besoins (cahier SST, envoi de mail sur la balf logistique...)

La présence régulière sur les sites de l'assistant de prévention (permanences) et le fait que ce dernier gère un nombre d'agents « raisonnable » (comparé à d'autres directions relevant de cette instance), devrait permettre une action au plus près en matière de prévention à la DNVSF.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la situation du service logistique au regard du nombre d'agents affectés sur la structure. Le manque de visibilité de cette structure est source de non résolution en temps voulu des problématiques posées dans l'immeuble Saussure. Il est précisé que la non-intervention de ce service est due principalement à sa non information, à son manque d'effectifs, et à des modalités de recensement des besoins chaotiques.

Nous préconisons le renforcement et la réorganisation du service de la logistique, notamment sur le site de Saussure, en permanence largement sous dimensionné en emplois.

Par ailleurs, au regard de la configuration du bâtiment (1 bâtiment de 3 étages imbriqué dans un autre de 8 étages), sa complexité de gestion et le nombre d'agents travaillant sur le site, nous réitérons la préconisation de rendre **pérenne le poste** de gestionnaire de site de Saussure.

Une formation doit être rendue obligatoire pour ce poste et une note sur la logistique devrait être diffusée sur le site de la DNVSF ainsi que la lettre de mission du gestionnaire, afin de préciser clairement les fonctions de chacun.

De plus, concernant les agents de ce service, nous renouvelons notre demande de maintien de la formation adaptée, concernant **aussi bien la sécurité des bâtiments, la prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) que la gestion bâtimentaire.**

Enfin, nous constatons une désaffection du sommet de la hiérarchie de la DNVSF pour notre instance ; un seul et même interlocuteur présent en séance pour l'ensemble des sujets abordés concernant la DNVSF depuis 4 ans.

Nous attirons particulièrement l'attention de la DNVSF sur ce dernier point.

Nous portons à la connaissance du nouveau directeur les préconisations de Monsieur Hervé Lanouzière, déjà exprimées l'an passé, dans un article sur les RPS dans la Fonction Publique :

« aucune action de prévention ne peut aboutir si elle n'est pas portée par une politique volontariste entretenue et **impulsée par le sommet de la hiérarchie, et relayée par toutes les fonctions et tous ses échelons »**

Il ajoute « il faut planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ».

L'application de ces principes, rappelé d'ailleurs par l'article L.4121-3 du Code du Travail, doit conduire à intégrer les actions et méthodes de l'employeur « dans l'ensemble des activités de l'établissement et **à tous les niveaux de l'encadrement ».**

Concernant la prise en compte des risques dans le PAP, il s'agit dans un premier temps de permettre l'analyse du travail réel par ceux qui le font pour, dans un second temps, éliminer les risques associés.

Pour conclure, le PAP de la DNVSF présente des améliorations par rapport aux précédents.

Cependant, des risques demeurent pour certains services comme la logistique.

Concernant les risques psycho sociaux mis en évidence dans les services de vérification, il apparaît que les constats faits lors de l'examen du dernier PAP n'ont pas été suffisamment pris en compte lors de l'élaboration du PAP 2017.

Pour toutes ces raisons, les représentants des personnels affirment que le PAP dans sa rédaction actuelle ne permet qu'une réponse partielle aux risques auxquels sont exposés les agents de la DNVSF relevant du CHSCT de Paris.

Il est de la responsabilité du président du CHSCT d'insuffler une volonté de prise en compte et de protection des agents face à la prévention toujours insuffisante des RPS.