



Paris, le 17 octobre 2024

AVIS SUR LE DUERP / PAP 2024 DE LA DNVSF

L'article 71 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 stipule que : « chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

Ce programme 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. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

C'est en ce sens que la direction de la DNVSF a informé les cadres de proximité du lancement de la campagne ministérielle DUERP / PAP 2024 par note CAB du 8 avril 2024.

La **CGT Finances Publiques** remercie le travail important accompli par l'Assistante de Prévention (AP) et son collègue Adda Mérini sur le sujet.

Un groupe de travail a été mis en place le 20 juin 2024. Ce groupe constitué de 8 agents et de 3 représentants des personnels était animé par l'Assistante de Prévention.

Le groupe de travail s'est ainsi réuni à 2 reprises, les 20 juin et 18 septembre 2024. Les documents de synthèse ont été adressés au groupe de travail en septembre 2024.

MODALITÉS DE RECUEIL DES INFORMATIONS ET ÉLABORATION DU DUERP

Les chefs de service ont été sollicités en avril 2024 afin de réunir leurs équipes dans le but d'élaborer le DUERP couvrant la période 2024. Les remontées des services dans l'application dédiée étaient prévues pour avril/ mai 2024.

ANALYSE DU DUERP DE LA DNVSF

Le DUERP 2024 recense 94 situations d'exposition contre 133 pour le DUERP 2023. Les RPS représentent à eux seuls 30 situations d'exposition soit **31,91 %** de ces risques, soit sensiblement le même taux que le précédent DUERP.

Identification des risques :

Les situations d'exposition par types de risques afférentes aux risques psychosociaux en représentent **34,08 %** pour 444 agents (36,84 % pour 477 agents exposés dans le DUERP 2023) ;

- celles afférentes aux risques biologiques et infectieux (risque lié à la pandémie de COVID 19) en représentent **0,61 %** pour 8 agents (0,75 % pour 69 agents exposés dans le DUERP 2023) ;
- celles liées au manque d'hygiène sur les lieux de travail en représentent **12,36 %** pour 161 agents exposés (6,77 % pour 334 agents exposés dans le DUERP 2023) ;
- celles liées au travail sur écran en représentent **13,89 %** pour 181 agents exposés (3,01 % pour 205 agents exposés dans le DUERP 2023) ;
- celles liées aux glissades et chutes de plain-pied en représentent **6,14 %** pour 80 agents exposés (5,26 % pour 112 agents exposés dans le DUERP 2023).
- celles liées à l'ambiance physique de travail **15,12 %** pour 197 agents.

Par ailleurs, sur les deux nouveaux éléments ajoutés lors du DUERP 2022, il ressort les éléments suivants :

- le risque d'incendie, d'exposition et de panique concerne **43 agents**. Cette problématique est en lien avec l'immeuble Ampère et son escalier en bois pour lequel il est confronté à l'absence de désenfumage.
- le risque lié à la poussière et à l'amiante en représente **1,92 %**, soit **25 agents** contre 52 lors du DUERP 2023. Ce risque concerne l'immeuble Argonne dans le 19^e et le coffrage des fenêtres alu ainsi que la moquette.

Il est surprenant de voir de nouveau le risque A - incendie explosion relatif à l'absence de désenfumage dans l'escalier de l'immeuble du 34 rue Ampère. Déjà, les années précédentes, la direction indiquait aux représentants des personnels ne pas vouloir entreprendre de travaux liés au désenfumage pour cause de déménagement ? Mais si les 33 collègues d'Ampère continuent à indiquer ce risque, c'est sans doute qu'ils se sentent en danger.

Pour seule réponse, la DNVSF préconise une action de formation à la sécurité incendie, par ailleurs, déjà réalisée.

Franchement, Monsieur le Président, dans quelle entreprise privée sérieuse ce risque persisterait ? La commission de sécurité est-elle passée sur les lieux pour donner un avis ? Dans la négative, la **CGT Finances Publiques** demande le passage de cette commission incendie. La **CGT Finances Publiques** souhaite ainsi connaître les conclusions de l'ISST, suite à son passage sur site au cours du 4^e trimestre 2023.

Pour la **CGT Finances Publiques**, la DNVSF doit cesser de s'abriter derrière un déménagement prévu en 2026, ou non d'ailleurs. Les personnels d'Ampère, eux, attendent que soit prise en compte cette inquiétude.

Le DUERP 2024 fait également ressortir les items suivants :

- les agents ressentent une absence de mutualisation
- La fatigue oculaire concerne 176 agents
- La pression des objectifs concerne 109 agents
- La quantité ou complexité du travail, la pression temporelle est ressentie par 188 agents, soit **41,38 %** des risques et **42,34 %** des agents.

Les axes d'actions prioritaires retenus par le groupe de travail

11 axes d'actions prioritaires ont été retenus (16 pour le DUERP 2023).

Ces 11 axes regroupent 64 situations d'exposition dont :

- 22 apparentées aux RPS (soit **34,08** % du nombre des situations d'exposition)
- 9 liées au manque d'hygiène des lieux de travail et sanitaires (soit 12,36 % du nombre des situations d'exposition)
- 3 liées au travail sur écran (soit **13,89** % du nombre des situations d'exposition)
- 6 liées aux risques d'incendie, d'explosion et de panique (soit 3,30 % du nombre des situations d'exposition)
- 6 liées à l'ambiance thermique (soit **15,12** % du nombre des situations d'exposition)
- 1 liée aux autres risques (soit **3,45** % du nombre des situations d'exposition)
- 8 liées à l'activité physique (soit **8,37** % du nombre des situations d'exposition)
- 4 liées aux glissades, chutes et heurts (soit **6,14** % du nombre des situations d'exposition)

A - RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1) Cotation des risques psychosociaux :

La situation liée au COVID paraît être derrière nous sur les périodes 2023 et 2024, sous réserve de résurgence de variants. Cependant, les RPS demeurent une part importante des risques identifiés. En effet, 444 agents sont exposés aux divers risques psychosociaux.

Ainsi, le risque lié aux exigences du travail représente **42,34** % des agents exposés, dont un risque, coté A. Ceux liés aux rapports sociaux et relations de travail représente près de **30** % des RPS. L'isolement au travail, le sentiment d'inutilité, les absences de soutien ou de reconnaissance etc... et le manque d'autonomie ou de marges de manœuvre sont ressentis respectivement par **11,04** % et **11,71** % des agents exposés.

Nous rappelons que l'absence récurrente de fiches de signalement au sein de la DNSVF n'en signifie pas moins un réel mal-être au travail. En effet, les représentants des personnels sont ou ont été informés de situations de mal-être et de stress au travail pour lesquels les collègues ont bénéficié d'arrêts de maladie conséquents.

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

La CGT Finances Publiques constate une diminution de ce risque (43 agents concernés contre 63 lors du DUERP 2023).

La CGT Finances Publiques recommande la pleine mise en application effective des mesures de prévention préconisées dans le cadre de la loi de finances pour 2024 applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 (note de service du Directeur général des Finances publiques du 2 janvier 2024 suivant la note relative à la protection et à la sécurité des agents du 27 septembre 2023 (SJCF1A/2023/05/2583), soit :

- délocaliser les opérations de vérification de comptabilité dans un lieu déterminé en accord avec le contribuable, ou à défaut d'accord, dans les locaux de l'administration
- la mise en place du dispositif d'anonymisation dans les dossiers identifiés à risques
- s'assurer auprès des chefs de services qu'ils rendent compte à la direction de l'ensemble des situations d'expositions rencontrées par les agents, au sein de brigades de vérification notamment.

Par ailleurs, comme évoqué ci-dessus, il convient de maintenir le 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..) et de 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.

De plus, il convient de sensibiliser les nouveaux agents des dispositifs de sécurité existants à la DNVSF, SignalFip, le téléphone et ses fonctionnalités ainsi que l'emplacement des boutons d'alertes dans les salles de dialogue et s'assurer de leur bon fonctionnement.

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

Le recensement du DUERP 2024 fait apparaître 12 risques (**41,38 %** des 29 risques recensés), soit 188 agents.

Pour la **CGT Finances Publiques**, il conviendrait de tenir compte des charges de travail et donc de renforcer les équipes actuelles en personnel de façon à réduire ou supprimer ces risques.

Enfin la **CGT Finances Publiques** constate de manière récurrente la non prise en compte des écrêtements dans le document de synthèse DUERP/PAP 2023/2024. Le tableau TBVS 2023 fourni par la DNVSF mentionne certes, une diminution de 10,22 % du nombre d'écêtements, mais le tableau de l'indicateur n° 4 ne mentionne pas le nombre d'agents écêtés, mais seulement le nombre de 123 écêtements par grade.

Les principaux services concernés par ces écêtements demeurent être en direction, puisque les agents sont astreints aux horaires variables. Les services de direction subissent encore une fois une inadéquation entre la charge de travail et le nombre d'emplois implantés. *Ils concentrent ainsi 94 des 123 écêtements enregistrés en 2023 pour un volume total d'heures écêtées de 534, 68 H.*

Il convient de conforter l'implication des agents « référents tuteur » dans le tutorat des JAPA en diminuant leurs objectifs annuels et de rappeler aux chefs de services qu'aucun objectif ne doit être assigné la 1ère année. En ce sens, les JAPA doivent débiter par des contrôles les moins complexes mais regroupant les sphères professionnelle et particulière (VG BNC par exemple). S'agissant des tuteurs, ceux-ci se plaignent de la non prise en compte de ce surcroît de travail sans diminution corrélative de leurs objectifs.

Il convient à nouveau :

- de maintenir dans le cadre du dialogue de gestion la fixation d'objectifs réalisables en concertation avec la brigade et la situation des agents la constituant ainsi que de définir en amont un cadre d'objectifs clair et s'y tenir.
- de tenir compte de la qualité des travaux réalisés et non uniquement de la quantité des rendus ainsi que des conditions de travail liées au télétravail à cet effet, s'assurer du droit à la déconnexion des télétravailleurs, prévenir l'isolement social et professionnel, recenser les personnes fragiles.
- d'éradiquer de manière définitive les situations d'écêtements constatées d'année en année.

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

Le risque lié aux conflits de valeurs est en légère diminution (23 agents exposés contre 33 en 2022). Les mesures prises par la direction lors des années précédentes ont permis la stabilisation de ces risques.

La **CGT Finances Publiques** réitère les préconisations des années précédentes en incitant les chefs de services à persévérer dans la communication avec leurs agents et à les associer à l'organisation du travail de leur service. De même, nous invitons à associer plus étroitement les vérificateurs aux arbitrages rendus par la direction sur certains dossiers (tout particulièrement ceux à enjeux) en conviant le chef de brigade et le vérificateur aux interlocutions. La participation des vérificateurs aux groupes de travail sur des sujets fiscaux et techniques qu'ils abordent régulièrement au cours de leurs contrôles. La direction doit maintenir une culture de solidarité entre collègues afin d'obtenir une meilleure cohésion au sein des services et des équipes. Enfin, il convient de maintenir de la communication sur les décisions prises en matière de traitement de dossiers.

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

Le nombre d'agents exposés dans le DUERP 2024 s'élève à 89. La perspective du déménagement prévue en 2026 dans un immeuble de moindre superficie et sans restauration collective est de nature à inquiéter les agents.

A ce titre, la lettre d'information et le point effectué lors de la convention sont de nature à rassurer les personnels.

Enfin, il convient d'alerter à nouveau sur la déperdition des compétences au sein de cette direction de contrôle fiscal et que soit priorisée l'arrivée d'agents expérimentés en provenance d'autres directions nationales ou territoriales.

B - RISQUES PHYSIQUES :

1) Risque lié au travail sur écran :

197 agents (**15,12 %**) se sentent exposés à des risques liés au travail sur écran contre 205 agents (9,66 %) l'année précédente.

La **CGT Finances Publiques** réitère les préconisations de l'INRS 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, notamment dans un contexte de développement du télétravail et du travail sur double écran. A ce titre, il est recommandé des écrans de même taille, de même résolution et de marque, ainsi que la mise à disposition de double bras articulés.

L'administration préconise une pause toutes les deux heures. Les pauses préconisées chaque année ne semblent pas efficientes, sans une information claire des chefs de service à destination de leur équipe. S'agissant des formations proposées (travail sur écran), le maintien de la communication par mail permet aux agents d'en avoir connaissance, donc d'y participer.

Un nombre croissant d'agents souhaite participer à la formation sur les TMS. Ceux-ci doivent être informés de la possibilité du passage d'un ergonome sur le poste de travail, dans le cadre de cette formation. De même, les télétravailleurs doivent pouvoir bénéficier du passage de l'ergonome à leur domicile, à leur demande.

2) Les risques liés au manque d'hygiène :

Les risques liés au manque d'hygiène des lieux de travail sont en diminution en nombre d'agents exposés (12,36 % concernant 161 agents contre 15,74 % concernant 334 agents l'année précédente).

La CGT Finances Publiques rappelle les préconisations déjà exprimées et en soumettent de nouvelles :

Il convient de 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 et de maintenir les prestations complémentaires liées à la situation Covid, mais aussi de communiquer aux membres de la FS, sur demande, les compte-rendus de visites de contrôle et les suites données à ces visites.

*Il convient d'exiger du nouveau 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 et portés obligatoirement le temps de la pandémie. Comme de donner **suite aux demandes de nettoyage** régulièrement formulées par les agents (dépoussiérage et nettoyage des moquettes, travaux sur les fenêtres défectueuses).*

Il convient enfin de transmettre à l'ensemble des agents le planning des travaux (nettoyage des sols, aspirateur, nettoyage des bureaux) afin de permettre aux personnels de ménage d'assurer convenablement leur mission.

3) Autres risques physiques :

Le nombre d'agents exposé aux risques liés à l'activité physique est en diminution en nombre d'agents exposés (109 agents concernés représentant **8,37 %** des agents contre 168 agents concernés l'année 2022 représentant 7,92 % des agents).

Il convient de rappeler régulièrement les moyens mis à la disposition des agents pour signaler ces besoins (cahier RSST, envoi de mail sur la BALF logistique...). A ce sujet, la **CGT Finances Publiques** renouvelle sa demande d'un cahier RSST informatisé rapidement au sein de la DNVSF.

Concernant les agents du service logistique, les représentants des personnels préconisent le maintien de la formation adaptée, s'agissant aussi bien la sécurité des bâtiments, la prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) que la gestion bâtiminaire.

Concernant la réception des usagers, il est préconisé pour les vérificateurs le maintien d'un seul lieu de réception des contribuables au sein des locaux administratifs (cf. note du Directeur général du 4 janvier 2024).

En conclusion, la CGT Finances Publiques constate des risques récurrents à la DNVSF, non résolus :

Le document DUERP fait apparaître le risque 3.06 du référentiel Prév Action « Risque d'incendie, d'explosion et de panique » à plusieurs reprises. Des agents soulignent l'insécurité sur le site Ampère, liée à l'absence de désenfumage de l'escalier en bois.

La **CGT Finances Publiques** rappelle qu'elle souhaite ainsi connaître les conclusions de l'ISST, suite à son passage sur site au cours du 4ème trimestre 2023.

Les écrêtements sont récurrents en services de direction Les risques psychosociaux concernent la quasi-intégralité des services de la DNVSF.

La CGT Finances Publiques émettra un avis favorable à la présentation du PAP 2024 dans sa rédaction actuelle, sous réserve **du risque A récurrent sur le site d'Ampère**, dont la direction n'entend pas effectuer les travaux de mise aux normes de désenfumage de l'immeuble. Or, d'après la nomenclature en matière de RPS, Il s'agit d'un risque Grave pour lequel des mesures urgentes doivent être prises.

Sur la position des télétravailleurs :

Les méthodes de travail évoluent, par la sacralisation du télétravail, le droit à la déconnexion est également consacré, autant que des dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, d'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail, de protection des données et de tiers-lieu. Aussi dans le cadre du télétravail, la **CGT Finances Publiques** sera vigilante quant au respect des consignes de la fiche fixant les droits à la déconnexion des agents, fiche publiée sur ULYSSE par le Bureau Conditions de vie au travail et Diversité, dans le cadre de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein des Ministères Économiques et Financiers du 11 juillet 2022, applicable à la DGFIP.

Enfin, la **CGT Finances Publiques souhaite intégrer au PAP** les mesures suivantes sur les RPS.

1/ l'organisation de réunions avec l'ensemble des agents de la DNVSF, dans le cadre d'un cofinancement entre la FS et la direction, pour permettre à un **psychologue du travail** d'échanger avec les agents et d'évoquer les problématiques autour des exigences du travail telles que :

- le calendrier, la maîtrise du temps
- la technique
- l'emploi
- les relations brigades-Direction
- le soutien aux vérificatrices et vérificateurs
- les relations avec les conseils et contribuables

2/ l'engagement d'une campagne de sensibilisation aux conséquences à l'exposition aux RPS, en utilisant affiches et brochure de l'INRS (<https://www.inrs.fr/publications/essentiels/risques-psychosociaux.html>)

Nous souhaitons que la direction adhère pleinement à cette campagne de prévention qui pourra s'intituler : « Stress, harcèlement, agression, burn-out...Risques psychosociaux. En parler pour en sortir », car elle permettra aux agents :

- de prendre du recul dans les situations où l'exposition aux RPS est très forte,
- d'objectiver leurs situations d'expositions au stress, afin que les visites de la FS se concentrent sur l'analyse réelle des situations de travail sans mettre en cause les individus.

Nous proposons que cette campagne de prévention se poursuive ensuite par l'utilisation d'un support d'analyses sous forme de questionnaire anonyme.

Ce dernier a été élaboré avec l'expertise de l'ISST, à partir du « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » édité par la DGAFP, disponible sur Ulysse Cadres.

Les élus CGT Finances publiques à la FS du CSAL de la DNVSF

cgt.dnvsf@dgfip.finances.gouv.fr