



Paris, le 25 octobre 2022

### **AVIS SUR LE PAP DE LA DNVSF 2021/2022**

Le PAP 2022 de la DNVSF s'inscrit dans la suite d'une grave crise pandémique débutée en 2020.

Les cadres de proximité de la DNVSF ont été informés par note CAB du 17 janvier 2022 du lancement de la campagne ministérielle DUERP PAP 2021/2022.

Un groupe de travail a été mis en place le 22 juin 2022. Ce groupe est constitué de 6 agents et de trois représentants des personnels, en plus de l'Assistante de Prévention.

Le groupe de travail s'est ainsi réuni à 3 reprises, les 27 juin 2022 sur la ½ journée, 6 juillet 2022 sur la ½ journée et le 12 juillet 2022 pour la synthèse. Les documents de synthèse ont été adressés au groupe de travail le 10 août 2022.

Les organisations représentatives des personnels constatent une diminution du nombre de participants au groupe de travail. Ceci s'explique par des circonstances particulières sur l'année 2022 impliquant la tenue du groupe de travail sur une période peu propice.

### **MODALITÉS DE RECUEIL DES INFORMATIONS ET ÉLABORATION DU DUERP**

Les chefs de service ont été sollicités en mars 2022 afin de réunir leurs équipes dans le but d'élaborer le DUERP couvrant la période 2021-2022.

### **ANALYSE DU PAP DE LA DNVSF**

Le DUERP 2021-2022 recense 104 situations d'exposition contre 236 pour le DUERP 2019-2021.

L'analyse du PAP de la DNVSF met en évidence une part toujours importante des RPS.

Le risque hygiène sur le lieu de travail ainsi que celui lié aux glissades et chutes de plain-pied sont en augmentation. A contrario, le risque lié au travail sur écran est en forte diminution.

Les mesures envisagées les années précédentes par l'administration ne permettent pas la réduction significative des risques liés aux RPS. Si les représentants des personnels constatent que des efforts ont été réalisés sur la mise en place de mesures organisationnelles, une attention particulière doit cependant être apportée sur le soutien humain des agents.

## **Identification des risques :**

**Les situations de risques** afférentes aux risques psychosociaux en représentent 29 % pour 410 agents (35 % pour 845 agents exposés dans le DUERP 2019-2021) ;

- celles afférentes aux risques biologiques et infectieux (risque lié à la pandémie de COVID 19) en représentent 3 % pour 149 agents (18 % pour 442 agents exposés dans le DUERP 2019-2021) ;
- celles liées au manque d'hygiène sur les lieux de travail en représentent 17 % pour 261 agents exposés (11 % pour 271 agents exposés dans le DUERP 2019-2021) ;
- celles liées au travail sur écran en représentent 4 % pour 204 agents exposés (11 % pour 272 agents exposés dans le DUERP 2019-2021) ;
- et celles liées aux glissades et chutes de plain-pied en représentent 10 % pour 113 agents exposés (3 % pour 84 agents exposés dans le DUERP 2019-2021).

## **Quels sont les axes d'actions prioritaires retenus par le groupe de travail ?**

**12 axes d'actions prioritaires** ont été retenus (15 pour le DUERP 2019 et 9 pour le DUERP 2018).

Ces 12 axes regroupent 31 situations d'exposition dont 9 apparentées aux RPS (soit 29,03 % des situations d'exposition) et 6 liées au manque d'hygiène des lieux de travail et sanitaires (soit 19,35 % des situations d'exposition).

## **A - RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

### **1) Cotation des risques psychosociaux :**

La situation liée au COVID ne permet pas aux représentants des personnels d'apprécier l'évolution des RPS. Cependant, ces derniers constatent que les RPS demeurent une part importante des risques identifiés (environ 1/3 des risques).

En effet, le risque lié aux rapports sociaux et relations de travail représente 10 % des RPS. Celui lié aux exigences du travail représente 54 % des agents exposés.

L'absence 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 régulièrement informés de situations de mal-être et de stress au travail.

D'ailleurs les mesures de prévention proposées dans le PAP 2022 (ligne 25) notamment sur les fiches de signalement, ne sont pas mises en application.

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

Les représentants des personnels constatent la diminution de ce risque (15 agents concernés contre 30 lors du DUERP 2019).

### ***Préconisations des représentants du CHSCT :***

*Les représentants des personnels demandent* la mise en application effective des mesures de prévention préconisées dans le PAP présenté ligne 25 et de 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. En effet, de trop nombreux cas signalés aux représentants des organisations syndicales auraient mérité, pour le moins, le remplissage de fiches de signalement.

*Par ailleurs, 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.

*Les représentants des personnels* souhaitent également la communication aux nouveaux agents des dispositifs de sécurité existants à la DNVSF, notamment 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 2021-2022 fait apparaître 207 agents exposés à ce risque.

Les mesures préconisées ligne 20 du PAP 2022 ne semblent pas adaptées compte tenu de la cotation du risque (cotation A). La direction de la DNVSF souhaite pérenniser les mesures de prévention mises en place précédemment, mais il nous apparaît que si celles-ci étaient efficaces, ce risque n'existerait plus, tout du moins dans sa cotation A.

Pour les représentants du personnel, il conviendrait de tenir compte des charges de travail et donc de renforcer l'équipe actuelle en personnel de façon à réduire ou supprimer ce risque en urgence (nous renvoyons la Direction à la définition de cotation du risque A).

Par ailleurs, les représentants des personnels constatent pour la troisième année consécutive la non prise en compte des écrêtements dans le document de synthèse DUERP/PAP 2021/2022. Le tableau TBVS 2021 fourni par la DNVSF mentionne une augmentation à hauteur de 19,38 % du nombre d'écrêtements. En outre, l'indicateur 4 du tableau ne mentionne pas le nombre d'agents écrêtés.

Les principaux services concernés par ces écrêtements se trouvent être en direction. Ces services subissent encore une fois une inadéquation entre la charge de travail et le nombre d'emplois implantés. Ils concentrent ainsi 135 des 154 écrêtements enregistrés en 2021.

Dès lors, la direction se doit d'expliquer aux représentants des personnels les raisons objectives pour lesquelles cette situation perdure depuis des années au détriment de la santé des agents.

#### ***Préconisations des représentants du CHSCT :***

*Il convient* de conforter l'implication des agents « référent 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, et les faire débiter par des contrôles les moins complexes mais regroupant les sphères professionnelle et particulière (VG BNC par

exemple). En effet, de nombreux tuteurs se plaignent de la non prise en compte de ce surcroît de travail sans diminution corrélative de leurs objectifs.

*Il convient* 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.

*Il convient* 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.

*Enfin, il convient* d'éradiquer de manière définitive les situations d'écrêtements qui n'ont que trop duré dans cette direction.

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

Le risque lié aux conflits de valeurs a légèrement diminué (25 agents exposés contre 43 en 2019). Les mesures prises par la direction lors des années précédentes ont permis la stabilisation de ces risques voire une diminution. Cependant, l'arrivée récurrente chaque année de jeunes agents peut fragiliser le bien vivre ensemble au sein des services.

##### **Préconisation des représentants du CHSCT :**

*Les représentants des personnels invitent 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, ils invitent 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 insuffler une culture de solidarité entre collègues afin d'obtenir une meilleure cohésion au sein des services et des équipes.

*Enfin, les représentants des personnels préconisent,* à la direction de la DNVSF, le maintien 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 2021-2022 diminue fortement par rapport au DUERP 2019.

La perspective du maintien de la DNVSF dans Paris intra-muros, sur le site du 11<sup>e</sup> Godefroy Cavaignac, nous semble de nature à pérenniser les équipes au sein de la DNVSF.

##### **Préconisation des représentants du CHSCT :**

*Les représentants des personnels préconisent* de maintenir la diffusion de l'information et d'un parcours de formation de bonne qualité intra DNVSF. De privilégier le choix de l'agent

dans son évolution de carrière et ses choix de métiers sans exclusivement tenir compte des expériences passées pour l'affectation.

*Par ailleurs, les représentants des personnels alertent à nouveau sur la déperdition des compétences au sein de cette direction de contrôle fiscal et souhaitent que soit priorisé, à l'avenir, l'arrivée d'agents expérimentés en provenance d'autres directions nationales ou territoriales.*

## **B - RISQUES PHYSIQUES :**

### **1) Risque lié au travail sur écran :**

204 agents (12,22%) se sentent exposés à des risques liés au travail sur écran contre 272 agents (16,29%) l'année précédente.

Les représentants des personnels rappellent 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. A ce titre, les chefs de services doivent être sensibilisés à cette préconisation.

S'agissant des formations proposées par le CHSCT (travail sur écran), le maintien de la communication par mail permet aux agents d'en avoir connaissance, donc d'y participer.

Les représentants des personnels prennent acte de la volonté de la direction de simplifier les liaisons en matière d'équipement de matériels à destination des agents. Ceux-ci doivent être informés de la possibilité du passage d'un ergonome sur le poste de travail, dans le cadre de la formation sur les TMS. 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 légère diminution en nombre d'agents concernés (15,63 % concernent 261 agents contre 16,23 % des situations concernant 271 agents l'année précédente).

### **Les représentants des personnels rappellent 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 du CHSCT, sur demande, les compte-rendus de visites de contrôle et les suites données à ces visites.*

*Il convient d'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 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 :**

Les représentants des personnels constatent que ces risques sont en forte augmentation (144 agents concernés représentant 8,62 % des agents contre 92 agents concernés l'année précédente représentant 5,51 % des agents).

#### **Préconisation des représentants du CHSCT :**

Un rappel régulier des moyens de mise à disposition des agents pour signaler ces besoins (cahier RSST, envoi de mail sur la BALF logistique...). A ce sujet, le cahier RSST informatisé doit être déployé 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 de la sécurité des bâtiments, de la prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) que de la gestion bâtiminaire. La direction doit se doter d'un deuxième agent formé à la conduite pour pallier l'absence du conducteur attitré.

*Concernant la réception des usagers*, il est préconisé pour les vérificateurs, le maintien d'un seul lieu de réception des contribuables.

*Les représentants des personnels demandent* à l'administration la plus grande vigilance sur des conséquences éventuelles de ces situations.

*Enfin, il convient*, pour la DNVSF, d'assurer la continuité de la surveillance de la gestion liée à la pandémie. Aussi, l'envoi hebdomadaire par la direction du tableau de la situation sanitaire doit être poursuivi.

### **En conclusion, il est à souligner que des risques demeurent à la DNVSF :**

La logistique du site de Saussure concentre plusieurs risques, notamment en raison de manque de personnel.

Les écrêtements sont récurrents en services de direction, en raison des agents soumis aux horaires variables et d'une charge de travail ne recouvrant pas les moyens humains. Les risques psychosociaux concernent la quasi-intégralité des services de la DNVSF.

Le document DUERP fait apparaître le risque 6 « Risque d'incendie, d'explosion et de panique » à plusieurs reprises. Or les représentants des personnels soulignent que ce

risque n'apparaît pas dans le PAP 2021-2022. Des agents soulignent l'importance d'effectuer des exercices réguliers, et notamment concernant la problématique fondamentale de l'évacuation des personnels se trouvant aux archives (déclenchement de l'alarme, temps de parcours).

Pour toutes ces raisons, les représentants des personnels au CHSCT affirment que le PAP 2022 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.

Les représentants des personnels rappellent, s'il en était encore besoin les prérogatives du président du CHSCT quant aux risques et responsabilités que fait peser sur ses épaules l'absence de réponse effective et complète, en termes de prévention des RPS.

Si 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-lieux.

Aussi dans le cadre du télétravail, les représentants des personnels seront vigilants 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.