



Document unique : où en est la DGFIP ?

Le comité de coordination du document unique s'est réuni le 2 mai 2012

Il s'agissait de la 2^{ème} réunion de ce comité dont l'objet est d'assurer le suivi de la mise en œuvre du DUERP dans les services, d'impulser des recommandations ou des actions au plan national de manière à homogénéiser les pratiques en s'appuyant sur un questionnaire à la fois quantitatif et qualitatif adressé (sur lequel nous avons donné notre avis) aux directions.

Pour cette réunion la DGFIP nous avait communiqué le résultat de l'enquête menée auprès des directions en 2011 et le plan d'actions qu'elle envisage de mener.

De son côté l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait adressé aux sections syndicales un questionnaire pour avoir une photographie de la réalité du DU dans les départements. Un grand merci aux 54 sections qui ont pris le temps d'y répondre, leurs observations, leurs remarques nous ont donné des points d'appui pour cette réunion.

◆ Les remontées des sections

Quelques éléments chiffrés :

- 16 directions (sur 54) n'ont pas mis à jour le DU en 2011 (29 en 2012 situation fin avril) et dans une direction il n'a toujours pas été mis en place.
- Peu de directions se sont investies dans l'actualisation du document unique : 35 ont fait une information particulière auprès des chefs de service, 15 auprès des agents et seulement 10 directions ont formé les nouveaux chefs de service.

Les principaux commentaires relevés

- La mise à jour du DU nécessite un temps beaucoup trop long et sa lourdeur est parfois soulignée.
- Le rôle du groupe de travail est considéré comme essentiel pour contraindre les directions à prendre en considération tous les risques et notamment les risques organisationnels et psychosociaux, harmoniser les mesures de prévention, ou encore modifier la gravité d'un risque ... Il est également signalé dans quelques directions un travail de réflexion autour des risques et des mesures de prévention à mettre en place.
- L'implication des chefs de service est très contrastée (y compris à l'intérieur d'une direction). Ce qui ressort très fortement, c'est leur absence de motivation, le DU reste encore largement considéré comme une perte de temps, une statistique supplémentaire inutile alors que d'autres chefs de service ont bien compris la démarche et associent les agents au travers de réunions de service (dont la durée peut osciller entre 20mn et une demi journée !).
- Concernant les agents, ce qui remonte c'est un intérêt limité pour des raisons objectives : méconnaissance de l'intérêt et de la finalité du DU, des risques encourus, absence de suites données à leurs constats ou demandes précédentes (très peu de chefs de service en assurant un suivi)... A contrario une démarche volontaire du chef de service, une information des représentants syndicaux ont permis aux agents de s'impliquer.

Quelques initiatives intéressantes signalées par les militants :

- La participation du MP et de l'ISST au groupe de travail directionnel permet d'avancer de façon concrète sur la prévention des risques,

- le suivi par le CHSCT d'une intervention ergonomique pour enrichir le programme annuel de prévention,
 - l'intérêt d'avoir mis en place la fiche de signalement est souligné par plusieurs départements, les registres santé et sécurité au travail sont également fort utiles quant ils sont très régulièrement utilisés par les agents (d'où l'info régulière à faire par les militants) car ils sont une source d'informations pour les militants.
- Parmi les risques les plus fréquemment recensés on peut citer : les RPS (dont les agressions), les chutes, et toujours les ambiances physiques, le manque d'hygiène des locaux, le risque routier...

Enfin plusieurs sections demandent un renforcement de l'implication du syndicat sur le DUERP qui pourrait se traduire par :

- rédiger chaque année un article dans l'Unité ou faire un numéro spécial (comme pour les mutations ou la notation) sur le DUERP mais aussi sur les registres santé et sécurité au travail, les fiches de signalement des agressions, le tableau de bord de veille sociale pour sensibiliser les agents et les militants.
- mettre sur pied un groupe de travail national pour travailler sur les risques et plus particulièrement ceux qui sont le plus difficile à faire admettre et pour lesquels les mesures de prévention primaire (réduire ou supprimer le risque à la source) nécessitent une analyse un peu plus poussée.

En conclusion des analyses que font les militants, il ressort que la prévention ne fait pas encore partie des priorités des directions. Toutefois et c'est positif, le travail syndical permet de faire progresser ces questions au plan local.

◆ Le bilan de la DGFIP pour l'année 2011

L'enquête auprès des directions a été menée entre le 10 février et le 16 mars, toutes les directions - à l'exception des DISI qui n'ont pas été sollicitées, leur mise en place étant intervenue en septembre 2011- ont répondu.

Les résultats du questionnaire sont retranscrits par interrégion, ce qui nous empêche de contester les chiffres ou encore les commentaires.

Nous avons demandé qu'à l'avenir les résultats soient présentés par département.

Il serait intéressant que les militants demandent aux directions de leur fournir l'état du questionnaire transmis à la DG.

🔗 Des éléments qui tracent des pistes

- Plus de 80% des directions ont achevé le recensement des risques, 52% ont élaboré leur programme annuel de prévention, et seulement 31% l'ont présenté pour avis au CHSCT.
- Le taux de participation des agents au recensement des risques est égal ou supérieur à 80% dans 60% des directions. La participation des agents s'est faite sous forme de réunion de service à 60% et sous forme d'entretien avec le chef de service (29%). Les directions ont fait remonter les difficultés :
 - à sensibiliser les personnels à l'intérêt et aux enjeux du document unique. Les agents remettent en cause son utilité du fait du décalage dans le temps entre leur consultation et la mise en œuvre des mesures ;
 - à obtenir le recueil des risques des chefs de service.
- La participation des acteurs que sont le MP ou l'ISST reste faible pour des raisons d'indisponibilité ou encore d'absence de MP dans plusieurs départements.
- Par ailleurs les documents à la disposition des chefs de service comme les rapports des MP, et des inspecteurs santé et sécurité au travail, les registres santé et sécurité au travail, les fiches accidents de service, les études ergonomiques, les DTAsont peu utilisés.

- 67% des directions ont terminé les opérations d'évaluation et de hiérarchisation des risques et plusieurs types de difficultés ont été signalés :

- la confusion entre les notions de danger et de risque,
- la subjectivité inhérente à tout système d'évaluation qui entraîne des cotations différentes par les chefs de service,
- l'harmonisation demande un travail important du fait de cotation très hétérogène

- 91% des directions ont mis en œuvre les actions décidées dans le PAP 2010, 56% d'entre elles ont réalisé plus de 80% des actions de prévention et 46% ont évalué l'efficacité des mesures de prévention de 2010.

- 19% des directions ont obtenu un avis favorable lors de la présentation de leur DUERP en CHSCT.

- les principaux risques recensés : manque d'hygiène (8,5%), chutes de plain-pied (8,7%), écrans et équipements de travail (9,8%), ambiances physiques (10,42%), psychosociaux (13,57%).

Notre syndicat reste sceptique et dubitatif sur un certain nombre de ces chiffres comme ceux affichant un grand nombre de réunions de services, une majorité de directions ayant réalisé 80% de son PAP ou ayant mesuré l'efficacité des mesures de prévention arrêtées. A notre sens le traitement du sujet varie d'une direction à une autre, les statistiques recouvrent une réalité très disparate.

**Le plan d'actions de
la DGFIP se décline
en 4 axes**

- 1- Former les utilisateurs : il est rappelé que tous les chefs de service doivent être formés, ce qui est loin d'être le cas alors qu'une formation d'une journée existe. La formation des chefs de service sera complétée d'un volet sur l'utilisation du système d'informatisation du DU dont la mise en place est prévue en 2013.

Avant les opérations de mise à jour du DU les assistants de prévention devront organiser des sessions de formation à destination des nouveaux

chefs de service.

- 2- Accroître la participation des agents

Lors de la mise à jour du DU une note de service sera adressée à chaque chef de service pour lui rappeler la nécessité d'associer les agents au recensement des risques et à l'élaboration des mesures de prévention. Il devra ensuite communiquer à la direction les dates de réunion et le nombre d'agents qui y a participé.

Dans ce même courrier l'attention des chefs de service sera appelée pour qu'ils s'appuient sur tous les documents qui concernent leur service comme les registres, les fiches de signalement des agressions, les rapports....

- 3- Favoriser la participation des acteurs de prévention

Les directions seront incitées à associer davantage le médecin de prévention et l'ISST, et pour y parvenir elles devront communiquer très en amont leur calendrier.

- 4- Améliorer la communication

- Mettre sur les intranets locaux les DU, informer par voie d'affichage les agents des modalités d'accès et du lieu de consultation du DU.

- L'assistant de prévention sera invité à communiquer sur la mise à jour du DU, les mesures de prévention mises en place

Les interventions de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires

➤ **Installer une campagne dans un temps et une période déterminés**

Au delà de ces 4 axes que nous partageons et qui doivent être complétés (voir ci-après), nous avons demandé que la mise à jour du DUERP fasse l'objet d'une **véritable campagne** au même titre que la notation, la campagne d'impôt sur le revenu, **dans un calendrier resserré de septembre à décembre** par exemple. La DG y semble favorable.

Le fait d'inscrire l'actualisation du DUERP dans un cadre obligatoire (c'est une obligation de tout employeur), à des dates identiques pour tous, permettra sur une période déterminée, d'anticiper sur la

formation des chefs de service, de mener une vraie campagne d'information et de sensibilisation auprès des agents et des chefs de service sur les enjeux d'une bonne évaluation des risques professionnels. Durant ce laps de temps les directions devront arrêter leur calendrier de remontées des données locales, fixer les dates de réunions du groupe de travail et de présentation aux instances (CT et CHSCT) qui pourraient quant à elles se situer en tout début d'année. Faire coïncider la présentation du PAP avec celle du rapport annuel et du programme de prévention du CHSCT aurait du sens et de la cohérence.

Solidaires Finances a fait la même demande lors du GT ministériel du 14 mai¹, celle-ci a recueilli l'assentiment des fédérations syndicales et des directions mais de très vives réserves de la part du Secrétariat Général au prétexte que cela retarderait la mise en œuvre de l'outil informatique initialement prévue au 1^{er} janvier 2013. Nous maintenons notre demande qui a le mérite de la cohérence et qui ne retardera que de quelques mois le nouvel outil, elle fera l'objet d'une décision lors d'un prochain CHSCT Ministériel.

Nous avons demandé à la DG qu'elle rappelle que cette campagne s'articule avec d'autres outils mis en place (certes pas tous opérationnels à ce jour) que sont le tableau de bord de veille sociale, les espaces de dialogue et le guide de prévention des RPS.

➔ Renforcer l'information des agents

Pour notre organisation, les directions doivent renforcer l'information des personnels sur le DUERP, en s'appuyant notamment sur les éléments contenus dans le dépliant précédemment distribué à chaque agent, en les tenant informés des décisions prises suite au recensement des risques, pourquoi une mesure a pris du retardLe suivi du document unique vis à vis des personnels est fondamental pour montrer son utilité (diminuer le nombre de chutes dans un service, améliorer l'éclairage, réduire les ambiances sonores...) d'autant que certains dysfonctionnements peuvent être solutionnés rapidement par la direction.

Le suivi du programme annuel de prévention par le CHSCT est un bon outil de mesure du degré d'implication d'une direction dans la prévention des risques, sa crédibilité et sa responsabilité sont en jeu. D'où la nécessité d'élaborer un document de suivi qui fasse apparaître les actions réalisées. Cette dimension sera intégrée dans le prochain système d'informatisation du DU (voir ci-après).

➔ Réaffirmer l'utilité du groupe de travail directionnel

Dans les documents de l'administration, le groupe de travail n'est quasiment plus mentionné. Nous avons donc demandé à la DG qu'elle remette dans son plan d'actions le rôle du groupe de travail local. En effet le groupe de travail reste essentiel :

- pour faire respecter les textes et prendre en compte des risques qui n'auraient pas été recensés,
- faire adopter des mesures de prévention collective au lieu et place de mesures individuelles,
- harmoniser l'approche des risques et des mesures de prévention d'un service à un autre.

Le DU est le recueil de la transcription formalisée des résultats de l'évaluation des risques professionnels dans toutes les unités de travail.

☞ Etre intransigeants sur la prise en compte des risques psychosociaux

Une fois la démarche bien ancrée localement, le groupe de travail pourra mener un travail de fond sur l'analyse des risques et sur les moyens de les réduire ou de les supprimer.

Nous n'ignorons pas qu'il sera difficile d'énoncer des mesures de prévention pour diminuer les risques psychosociaux tant les analyses sur leur origine sont différentes et éloignées. Mais nous devons tenir bon et exiger une approche collective des difficultés rencontrées par les agents, en condamnant l'approche individuelle qui fait reposer la responsabilité sur leur vulnérabilité et qui exonère au passage les organisations du travail, le manque de moyens ainsi que les méthodes de management.

En conséquence les militants doivent s'employer à faire cesser toutes les formations type gestion du stress (formations inutiles et coûteuses) qu'elles s'adressent aux agents ou aux cadres (d'autant que ces derniers recevront une formation sur ces questions très prochainement). A cette égard la note d'orientation ministérielle est contraignante (mais la contrainte est justifiée) puisqu'elle prévoit de soumettre toute

¹ Ce GT était consacré à l'informatisation du DU

proposition d'action pour 2012 au Secrétariat général pour s'assurer qu'elles s'inscrivent bien dans une démarche de prévention primaire (c'est dire de supprimer le risque à la source).

A noter qu'une nouvelle formation² « *l'accueil des publics difficiles en SIP* » est programmée par la DGFIP à compter de juin 2012, ce qui devrait mettre un terme à bon nombre des formations financées jusque là par les CHSCT.

Nous devons amener les responsables administratifs à mieux appréhender les situations de travail, les écarts entre l'organisation prescrite et ce que vivent les agents au quotidien, et enfin comprendre les liens entre l'organisation du travail et l'impact sur la santé des personnels et sur la qualité du service rendu.

Il faudra savoir s'appuyer sur le guide de prévention des RPS qui donne un certain nombre de repères et d'explications.

➤ Avis favorable ou défavorable sur le DU : des pratiques à proscrire

Nous sommes intervenus pour que les termes « avis favorables ou défavorables » disparaissent du paysage et surtout des pratiques. En effet les CHSCT doivent rendre un avis écrit motivé : en clair cela veut dire énoncer les aspects positifs, les points négatifs sur le DU d'une direction tant au regard de la démarche (agents associés, chefs de service formés ...) que du recensement des risques (risques bien pris en compte) et des mesures de prévention envisagées (sont-elles adaptées ?). L'avis motivé peut également comporter des points de vigilance, demander un travail d'analyse approfondie à mener sur certains types de risques afin de disposer des bons outils de prévention pour réduire sérieusement et durablement un risque, lancer une vraie campagne de prévention primaire....

Au final il serait très surprenant qu'un DU et son programme de prévention recueillent l'assentiment des représentants du personnel sans réserve d'aucune sorte, le fait de travailler en bonne intelligence au sein du groupe de travail n'empêche nullement les critiques constructives.

S'il y avait un vote il ne pourrait concerner que le contenu de l'avis.

Le point sur l'informatisation du DUERP

Un groupe de travail ministériel sur l'état d'avancement du système d'informatisation du DUERP s'est tenu le 14 mai. C'est un dossier qui a pris beaucoup de retard.

Rappel : l'objectif est d'assurer l'homogénéité du recueil des risques et du programme annuel de prévention ainsi que la mise à disposition des restitutions organisées pour l'ensemble des directions relevant du ministère.

2 volets sont aujourd'hui opérationnels : le volet 1 porte sur la réalisation du DUERP testé sur 9 sites en septembre 2011, les volets 1 et 2 (réalisation du programme annuel de prévention) sont étendus à d'autres sites à compter du 24 mai³ pour optimiser l'application et tester le dispositif de formation.

Le système d'informatisation est fondé sur un cadre normé et des règles de gestion précises : il permettra d'une part d'assurer la traçabilité de l'évaluation du risque (depuis le chef de service de l'unité de travail jusqu'au signataire du DU) et de la réalisation de la mesure de prévention au cours du processus DUERP-PAP et d'autre part de capitaliser et d'exploiter la base de données issue des DU par types de risques, par unités de travail

Le 3^{ème} volet est en cours, l'objectif étant d'intégrer dans l'outil les préconisations (certaines ont déjà été prises en compte) issues de l'étude ergonomique pour améliorer l'interface entre l'utilisateur et l'application

Afin de maîtriser ce nouvel outil, les assistants de prévention recevront à l'automne une formation d'une journée, ils formeront à leur tour sur une ½ journée les chefs de service qui rédigeront le DU de leurs unités de travail.

² C'était une de nos demandes lors de la réunion du comité de suivi en 2011

³ DGDDI : Services centraux et DR de Montpellier - INSEE : DR Champagne Ardenne

DGFIP : DRFiP Bouches du Rhône, Somme, Loiret; Direction Impôt Service; Dircofi Est ; DDFiP Val de Marne. Hautes Alpes ; DRESG ; DISI Nord et Sud Est.

En conclusion

Pour notre organisation le respect de la démarche et de la méthode par les directions est prioritaire. C'est la raison pour laquelle les militants doivent rester fortement mobilisés sur le DU et contraindre les directions à avancer sur ce sujet en leur rappelant qu'il s'agit d'une obligation de tout employeur et qu'en la matière elles ont une obligation de résultat.

Si le DUERP est correctement établi, le croisement avec d'autres sources d'information comme le tableau de bord de veille sociale, les espaces de dialogue quand ils existent sera d'autant plus aisé sans oublier tous les documents en provenance du CHSCT (registres santé et sécurité au travail, rapports de visites des médecins et inspecteurs santé et sécurité au travail, fiches d'analyses des accidents, fiches de signalement des agressions, études ergonomiques, DTA)

♦ **La documentation militante sur le document unique**

→ « [Evaluation des risques professionnels et document unique](#) » de Solidaires Finances

→ « [le Document unique, une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés](#) » fiche outils pour l'action syndicale N°2 de Solidaires.

→ « [DU : faire de son actualisation une opportunité pour débattre des conditions de travail dans les services](#) » le document de l'union SNUI Sud Trésor Solidaires de janvier 2012 :

❖ INFOS EN BREF

♦ **Une nouvelle lettre de mission pour les assistants de prévention de la DGFIP** vient d'être adressée pour tenir compte du décret du 28 juin 2011 et notamment de leur nouvelle appellation. Présentée différemment elle comporte une partie lettre de mission proprement dite et une annexe qui définit l'ensemble des missions de l'assistant de prévention et ses relations avec les différents acteurs et instances. En revanche il n'est plus fait mention dans la lettre de mission de la quotité du temps de travail qui lui est donnée, il est simplement indiqué « *vous consacrez à ces fonctions tout le temps nécessaire* » !! Lors de la présentation au CHSCT de la nouvelle lettre de mission, les militants devront exiger qu'elle indique de façon précise (que ce soit 100% ou 75%) le temps de travail de l'assistant de prévention même si la lettre d'accompagnement du 24 avril 2012 signée du directeur adjoint rappelle l'objectif de nommer dans chaque DRFiP/DDFiP un assistant de prévention à temps complet.

♦ **Le guide de prévention des risques psychosociaux** (version papier) a été diffusé dans les directions. La direction générale avait pris l'engagement de doter chaque service d'un exemplaire papier pour faciliter la discussion et les échanges. Il va de soi que le guide doit faire l'objet d'une présentation en CT pour que chaque direction annonce la méthode qu'elle a retenue pour que les chefs de service en débattent avec les agents. Ce document est également un outil sur lequel s'appuyer lors de la mise à jour du DUERP pour une plus juste et plus grande appréhension des risques organisationnels et des risques psychosociaux ainsi que des mesures de prévention de nature à les diminuer.

❖ Les documents les plus récents mis en ligne sur le site

♦ 2 nouveaux dossiers :

→ [un dossier sur les accidents et les maladies professionnelles dans la FPE](#)

→ [le guide du militant Solidaires Finances en CHSCT version 2012](#)

♦ → [Le point sur la jurisprudence mars 2012](#)

♦ 2 comptes rendu du CHSCT ministériel :

→ [Janvier 2012 : « Mise en place des CHSCT locaux et spéciaux. Quelle attitude pour les militants ? »](#)

→ [Mars 2012 : « Plan santé, sécurité et conditions de travail - Les orientations nationales pour 2012 »](#)