

FICHE N°3

COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

Prévention des risques professionnels : bilan, actions et perspectives

1. Bilan de la campagne DUERP 2020-2021

Un calendrier fortement impacté par la crise sanitaire

La campagne ministérielle DUERP-PAP 2020/2021 a été marquée par la crise sanitaire.

Les mesures gouvernementales mises en place, du 17 mars au 11 mai 2020, puis du 30 octobre au 15 décembre 2020, ont impacté les conditions de réalisation de la démarche de recueil des risques auprès des agents, de transcription dans l'application et de finalisation des opérations.

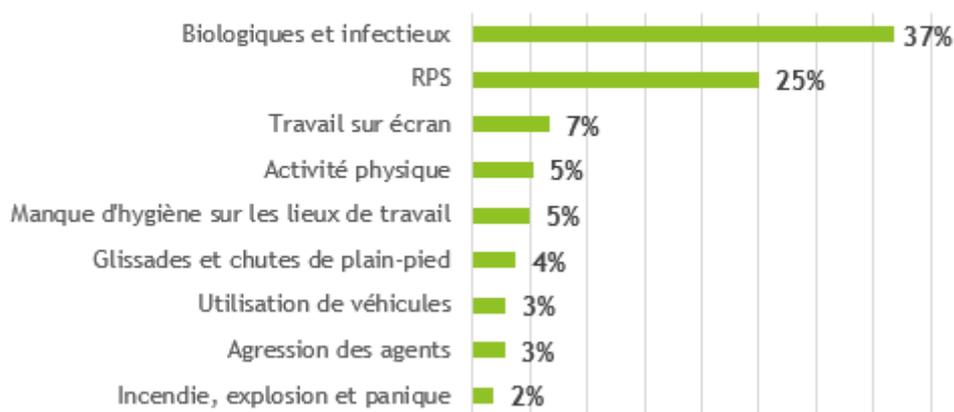
Le Secrétariat général a donc décidé de reporter, au 8 décembre 2021, la fin de la campagne DUERP-PAP dont le calendrier était initialement fixé du 15 novembre 2019 au 15 novembre 2020.

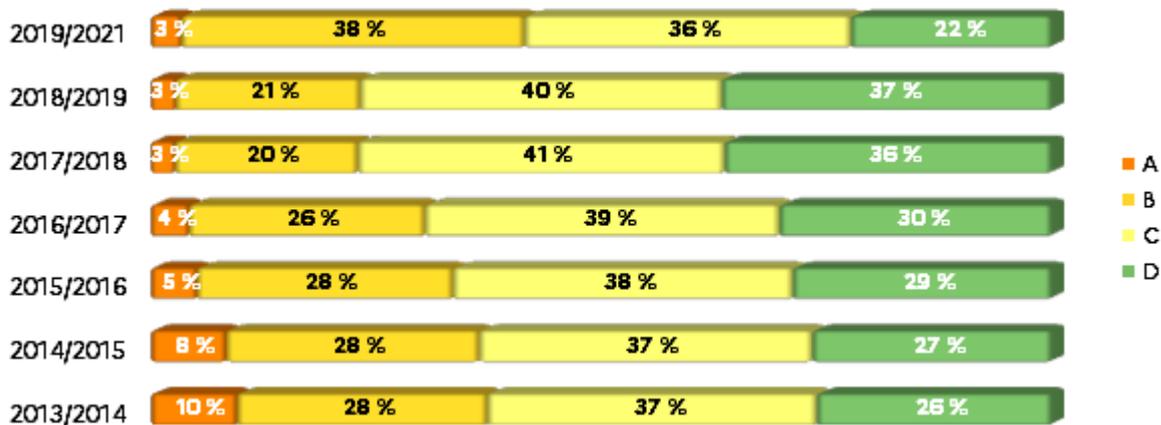
Les services ont ainsi pu reprendre la démarche dans le cadre méthodologique habituel de recueil des risques auprès des agents, par les cadres de proximité, tout en maintenant la vigilance sur les risques liés au Covid-19 et au télétravail.

Pour la DGFIP, 140 DUERP/PAP ont été élaborés, présentés aux organisations syndicales locales et signés par les chefs de service.

Des risques professionnels orientés vers les risques biologiques et les RPS

Répartition des risques professionnels recensés





Légende :

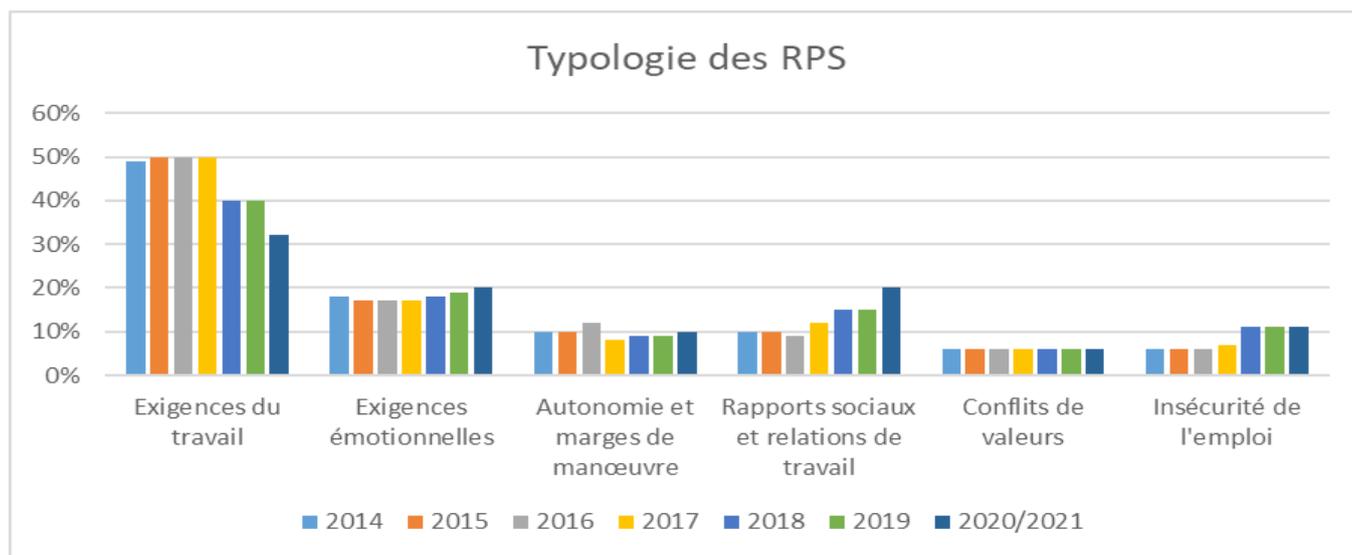
- risque A : risque intolérable à réduire ou supprimer nécessitant une action urgente
- risque B : risque substantiel à réduire ou supprimer nécessitant la programmation d'une action
- risque C : risque modéré à réduire nécessitant le maintien d'une attention vigilante mais pas d'action urgente ou programmée
- risque D : risque faible à réduire au niveau le plus bas possible

La campagne 2020/2021 intervient après un important travail mené par les directions afin de maîtriser et réduire les risques professionnels intolérables (cotation A). À noter une forte augmentation des risques côtés B dont l'explication réside dans le risque infectieux de la COVID-19.

La situation des risques psycho-sociaux

Les risques-psycho-sociaux sont les risques majoritairement recensés au sein des services de la DGFiP, hors risques biologiques. La typologie des risques est conforme aux activités menées à la DGFiP, majoritairement axées vers des métiers administratifs de bureau dont les risques physiques restent limités.

Le recensement des risques intervenu en 2020 et 2021, notamment dans le cadre de la mise en place rapide du télétravail en période de crise sanitaire, font apparaître de nouveaux risques au sein de nos services (séparation vie professionnelle/personnelle, sentiment d'isolement).



Longtemps majoritaires, les RPS liés aux exigences du travail baissent de manière constante depuis 2017 (50% des RPS en 2014 contre 32% en 2020/2021) marquant ainsi l'importance du travail accompli par les Directions, les encadrants et les acteurs de prévention pour mieux maîtriser les risques liés à la charge de travail et à la gestion de l'urgent.

Pour autant, de nouveaux RPS apparaissent et se développent au fil des années notamment en matière de rapports sociaux et de relations de travail. La période de la crise sanitaire 2020/2021 a entraîné une forte augmentation de cette typologie de risque.

2. Les actions menées au niveau national pour renforcer la culture de prévention

La note de campagne DUERP 2022 rend obligatoire pour l'ensemble des services une réunion CVT – Risques professionnels (pérennisée à partir de 2023). Le bureau RH2C a fourni aux encadrants à cette occasion un kit d'animation spécifique.

Par ailleurs, deux nouvelles e-formationen sont disponibles depuis février 2022 dans le catalogue de l'ENFiP. Fondées sur des cas pratiques, elles visent à mieux valoriser l'exploitation des différents outils CVT notamment – mais pas seulement – lors des réorganisations.

<u>Intégrer les conditions de vie au travail dans les process RH – Module n° 1 : Détecter et traiter les problématiques « conditions de vie au travail » dans le pilotage courant</u>	
Commanditaire	RH-2C.
Contexte	En 2019/2020, une action de sensibilisation « Les défis collaboratifs » (1 jour – 2 modules) a été réalisée par le bureau RH-2C (Chef de bureau, chef de pôle et adjointe) auprès des chefs PPR et/ou responsables opérationnels en charge du suivi des conditions de vie au travail, réunis au sein des délégations interrégionales. La création d'une e-formation inscrite au catalogue Flore vise à pérenniser cette action de sensibilisation.
Objectifs pédagogiques	- Donner des réflexes et des clés pour mieux détecter les services où la qualité de vie au travail se détériore ; - Identifier le panel des actions possibles pour corriger ces situations en mobilisant les acteurs de prévention et/ou en impulsant des décisions managériales.
Public	Chef du pôle pilotage et ressources et/ou responsable opérationnel en charge du suivi des conditions de vie au travail (CVT) dans les directions (responsable de division, responsable RH/adjoint, assistant de prévention...).
Volumétrie	Toutes directions confondues (DR/DDFiP/DFiP, Directions et services à compétence nationale ou spéciale) : environ 300 personnes (2 par direction) en flux.
Conception pédagogique	ENFiP.
Architecture de la formation	Distanciel (e-formation).

<u>Intégrer les conditions de vie au travail dans les process RH – Module n° 2 : Intégrer les conditions de vie au travail dans la conduite du changement</u>	
Commanditaire	RH-2C.
Contexte	En 2019/2020, une action de sensibilisation « Les défis collaboratifs » (1 jour – 2 modules) a été réalisée par le bureau RH-2C (Chef de bureau, chef de pôle et adjointe) auprès des chefs PPR et/ou responsables opérationnels en charge du suivi des conditions de vie au travail, réunis au sein des délégations interrégionales. La création d'une e-formation inscrite au catalogue Flore vise à pérenniser cette action de sensibilisation.
Objectifs pédagogiques	Mieux intégrer la prise en compte des conditions de vie au travail dans les projets de réorganisation via le complètement du dossier de présentation.
Public	Chef du pôle pilotage et ressources et/ou responsable opérationnel en charge du suivi des conditions de vie au travail (CVT) dans les directions (responsable de division, responsable RH/adjoint, assistant de prévention...).
Volumétrie	Toutes directions confondues (DR/DDFiP/DFiP, Directions et services à compétence nationale ou spéciale) : environ 300 personnes (2 par direction) en flux.
Conception pédagogique	ENFiP.
Architecture de la formation	Distanciel (e-formation).

Enfin, le bureau RH-2C renforce l'animation des assistants de prévention au sein du réseau avec, en complément du WIFIP déjà très actif, la mise en place de webinaires thématiques, des rencontres au national lors d'une journée d'étude le 16 juin 2022 à Paris et au sein des Délégations afin d'échanger sur les risques professionnels et de mutualiser les bonnes pratiques.

3. Perspectives pour 2023

À compter de 2023, le Secrétariat Général met en place un nouvel outil de recensement et de suivi des risques professionnels. L'application DUERPAP sera remplacée par Prévation avec un changement majeur de méthodologie impliquant un recensement des risques au fil au long et non selon un recensement annualisé comme actuellement.

Le nouvel outil, piloté par le SG, sera expérimenté pour la DGFIP auprès de la DRFIP 69 et de la DIRCOFI Centre Est. Le bureau RH2C sera présent sur place pour suivre l'expérimentation et accompagner les 2 assistants de prévention concernés. Cela permettra de cadrer l'expérimentation au niveau national tout en bénéficiant du retour d'expérience local pour une complète adaptation de Prévation aux besoins des services de la DGFIP.