

**REUNION CONJOINTE DES
COMITES TECHNIQUES LOCAUX**

DIRCOFI IDF Est et DIRCOFI IDF Ouest

-oOo-

Procès verbal du 7 juin 2012

-oOo-

Les comités techniques locaux des DIRCOFI franciliennes se sont réunis conjointement le jeudi 7 juin 2012 à 15 heures, 274 avenue du Président Wilson, 93211 la Plaine Saint Denis, salle 1 (RDC) sous la présidence de M. DELPLANS, administrateur général des finances publiques de la DIRCOFI IDF Ouest, assisté de Mme MEUNIER, administratrice générale des finances publiques de la DIRCOFI IDF Est.

Etaients présents :

➤ Représentants de l'administration :

Pour la DIRCOFI IDF OUEST :

- M. Jean-Luc DELPLANS, administrateur général des finances publiques, président ;
- M. Angel GONZALEZ, administrateur des finances publiques ;
- Mme Hélène FACERIAS, administratrice des finances publiques adjointe ;

Pour la DIRCOFI IDF EST :

- Mme Martine MEUNIER, administratrice générale des finances publiques, présidente suppléante ;
- Mme Patricia FROMAGEOT, administratrice des finances publiques ;
- Mme Françoise GUICHARNAUD, administratrice des finances publiques adjointe.

Pour les deux DIRCOFI IDF :

- M. Pierre BERNARD, administrateur civil.
- Mme Mireille CARITTE, inspectrice divisionnaire experte ressources humaines ;
- Mme Evelyne GEORGES, contrôleur des finances publiques, assistante de prévention.

➤ Représentants des organisations syndicales :

Pour la DIRCOFI IDF OUEST :

CFDT - FP	M. Raphaël BRETON, représentant titulaire
Union SNUI SUD Trésor	Mme Martine PARNALLAND représentante suppléante avec voix délibérative en remplacement de Jean-Louis CARBON empêché Mme Emmanuelle RUBIO, représentante titulaire M. Hervé PAUGAM, représentant titulaire Mme Morgane MINGORANCE, représentante suppléante sans voix délibérative
CGT - FP	M. José-Ignacio MENDIGUREN, représentant titulaire

Pour la DIRCOFI IDF EST :

CFDT - FP	M. Jérôme VIGEE, représentant titulaire
CGT-FP	Mme Martine POUBLAN-BAYROU, représentante titulaire Mme Martine PINTAT, représentante titulaire M. Olivier VILLOIS, représentant titulaire Mme Marie CARBONI, représentante suppléante M. Jean-Pierre VANDENBULCKE, représentant suppléant
Union SNUI SUD Trésor	Mme Sylvie GALERON, représentante titulaire M. Loïc MONTEL, représentant suppléant avec voix délibérative en remplacement de M. Jérôme VIGNAU-BARRANX, empêché
Experte	Mme Hélène ALBERTOLI, inspectrice des finances publiques sans voix délibérative

➤ Représentant extérieur :

Mme le Docteur GLASMAN, médecin de prévention de la Seine-saint-Denis.

Le secrétariat est assuré par Mme Hélène FACERIAS, administratrice des finances publiques adjointe, assistée de Mme Clotilde DELABRE, inspectrice.

M. Jérôme VIGEE est désigné secrétaire adjoint.

-oOo-

Après avoir procédé à l'appel des membres du comité et constaté que le quorum est atteint, le président ouvre la séance à 15h05 et donne lecture de l'ordre du jour :

- 1 Approbation du procès-verbal du CTPS du 17 mai 2011 ;
- 2 Présentation du document unique de recensement des risques professionnels (DUERP) ;
- 3 Questions diverses.

En l'absence de déclaration liminaire de la part des membres des organisations syndicales, le président procède à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour.

1 Approbation du procès-verbal du CTPS du 17 mai 2011

En l'absence d'observation, le président propose de passer au vote.

Vote DIRCOFI IDF EST:

POUR : SUI SUD TRESOR (2)
CGT-FP (2)
CFDT-FP (1)

CONTRE :

ABSTENTIONS :

Vote DIRCOFI IDF OUEST:

POUR : SUI SUD TRESOR (3)
CFDT-FP (1)

CONTRE :

ABSTENTIONS : CGT-FP (1)

Le procès-verbal est approuvé à la majorité des membres votants présents.

2 Présentation du document unique de recensement des risques professionnels (DUERP)

Au préalable, M. BERNARD informe de la nomination de Madame GEORGES en qualité d'assistante de prévention. Sa lettre de mission sera prochainement mise en ligne sur les sites intranet des deux directions.

Il informe également que l'inspecteur d'hygiène et sécurité, convié à ladite réunion, n'a pu se libérer.

La présentation du DUERP se fera comme suit :

- rappel de la méthode retenue pour réaliser le DUERP ;
- présentation du contenu du document en précisant les risques confirmés par rapport à 2010 et les risques nouvellement identifiés ;
- élaboration du plan annuel de prévention en fonction des risques identifiés dans le cadre du DUERP.

➤ **rappel de la méthode retenue pour réaliser le DUERP**

Mme GUICHARNAUD rappelle que des groupes de travail portant sur l'élaboration du tableau de bord de veille sociale et l'actualisation du DUERP se sont tenus en présence des membres des représentants du personnel pour chacune des directions (12 avril 2012 pour la DCF IDF Est et le 3 mai 2012 pour la DCF IDF Ouest).

A l'issue de ces réunions, une fiche de recensement des risques liés aux conditions de travail a été élaborée en concertation avec les représentants syndicaux. Cette fiche, prenant la forme d'un questionnaire, a été adressée par messagerie à l'ensemble des agents des deux directions et une urne a été installée du 9 au 21 mai 2012 au niveau du hall d'accueil du site pour recueillir les observations des agents.

Elle précise que les agents ont pu s'exprimer librement et ouvertement puisque les questionnaires étaient anonymes et ajoute que le tableau tel que présenté intègre toutes les observations recensées sans aucune réserve.

➤ **présentation du contenu du document en précisant les risques confirmés par rapport à 2010 et les risques nouvellement identifiés**

Au préalable, M.BRETON souhaite connaître le nombre de questionnaires retournés de la part des agents.

Mme GEORGES répond qu'il est de 76.

M.BRETON demande, comme cela a été déjà invoqué à la réunion du groupe de travail de la DCF IDF Ouest du 3 mai 2012, que les démarches d'élaboration du DUERP de 2013 soient avancées dans le calendrier afin de laisser aux agents un délai de réponse plus important.

Mme GUICHARNAUD le souhaite également dans la mesure du possible.

M. PAUGAM se joint à cette demande et insiste pour que les délais de réponse soient étendus étant donné que les deux tiers des agents des deux directions sont non sédentaires. Il ajoute que le nombre de 76 questionnaires retournés correspond à un dixième de l'effectif des deux directions confondues représentant un volume de réponse trop faible qui s'explique par la durée trop restreinte des délais accordés aux agents.

M. DELPLANS indique que le recensement des risques s'est effectué par voie papier et que pour l'année prochaine il est en principe prévu d'utiliser la voie dématérialisée qui devrait faciliter la communication du questionnaire et permettre ainsi de rallonger les délais de réponse.

Il ajoute que les agents des ressources humaines, division commune aux deux directions, réalisent des travaux avec des échéances à respecter avec un calendrier plutôt chargé en juin.

M. PAUGAM précise que sa remarque ne remet pas en cause le fonctionnement et l'organisation de ce service.

Mme MEUNIER indique que la démarche employée pour le DUERP 2012 constituera une base pour celui de 2013 ce qui permettra d'améliorer son actualisation notamment en termes de calendrier.

M. BRETON souhaite une communication accrue sur le DUERP.

Mme MEUNIER répond qu'un effort de communication a été réalisé sur ce sujet étant donné que le document a été adressé à l'ensemble des chefs de service avec pour préconisation de le présenter à leurs agents.

Mme GUICHARNAUD précise que le document a été envoyé à l'ensemble des chefs de service des deux directions. Il semblait peu opportun de l'adresser directement aux agents sans explication à l'appui.

M. GONZALEZ convient que la communication du DUERP revient à l'administration mais invoque le rôle essentiel des organisations syndicales en termes de relais des sujets importants comme celui du DUERP.

M. BERNARD présente le DUERP en différenciant les risques reconduits et les risques nouveaux pour chaque unité de travail .

Unité de travail : ensemble des agents

Risques identifiés en 2010 et reconduits en 2012 catégorisés par type :

- risque lié aux écrans et équipements de travail : utilisation prolongée de la souris pouvant engendrer des contractions musculaires

- risque lié à l'activité physique : manipulation de dossiers volumineux pouvant entraîner des maux de dos

- risque lié aux effondrements et chutes d'objets : stockage des boîtes d'archives au-dessus des armoires présumant des risques de chute

- risques liés aux ambiances physiques : utilisation de néons d'où un éclairage faible et intense pouvant conduire à une fatigue visuelle et un risque de chute / bruit de fond permanent provenant de la circulation des autoroutes et du moteur de la climatisation entraînant des nuisances sonores/ odeur de gaz de pots d'échappement conduisant à une exposition à la pollution

- risques liés à la chute de plain-pied : risque de chute devant les ascenseurs en raison d'un parquet glissant / risque de chute dans les bureaux en raison de présence de fils électriques et de câbles informatiques au sol

- risque lié au manque d'hygiène : nettoyage insuffisant des sanitaires et bureaux pouvant déclencher des allergies respiratoires

Risques nouvellement identifiés catégorisés par type :

- risques liés à la chute de plain-pied : exposition de cartons avec archives à même le sol dans les bureaux ou les salles d'archives augmentant le risque de chute / sol du restaurant défectueux au niveau des caisses

- risque lié à l'électricité : électricité statique au niveau des boutons d'ascenseur ou des poignées de portes de bureau

- risques routiers : accident de la route lié au trafic en IDF / agression physique ou verbale, vol à l'arraché dans les transports et aux abords des transports

- risque lié aux incendie-explosion : marquage des points et des parcours d'évacuation insuffisants

- risques liés aux circulations internes : sonnerie sans que la charge maximale soit atteinte, mouvements de balanciers et évacuation trop lente au niveau des ascenseurs

- risque lié au manque d'hygiène : nombre de bonbonnes d'eau insuffisant

- risque lié à la chute de hauteur : ouverture des fenêtres pastillées sans protection pouvant provoquer des chutes de ces fenêtres

Mme RUBIO rappelle que dans le passé deux des fenêtres pastillées laissées ouvertes sont tombées dans la nuit coté cour intérieure près de la cafétéria ce qui représente un réel danger pour les agents.

M. DELPLANS précise que ces ouvertures sont des issues de secours et non des fenêtres, qui ont vocation à être ouvertes uniquement par les services de secours conformément aux consignes de sécurité.

En l'absence d'autre observation, M. BERNARD poursuit la présentation du DUERP.

Unité de travail : encadrement chefs de service

Risques identifiés en 2010 et reconduits en 2012 catégorisés par type :

- risques psychosociaux endogènes : troubles psychiques ou psychosomatiques importants et constants en raison d'une pression descendante et du stress lié aux statistiques

Risques nouvellement identifiés catégorisés par type :

- risques psychosociaux endogènes : troubles psychiques ou psychosomatiques importants et constants en raison d'un manque de moyens pour réaliser les missions

- risques psychosociaux exogènes : situations inconfortables en raison du stress lié au contact avec le contribuable

- risques d'ordre organisationnel : évolution sans cesse des procédures internes notamment en informatique

Unité de travail : brigade de vérification

Risques identifiés en 2010 et reconduits en 2012 catégorisés par type :

- risques liés à l'activité physique : poids de l'ordinateur portable et son utilisation en entreprise peut déclencher des douleurs cervicales

- risques psychosociaux exogènes : relations tendues avec le dirigeant de l'entreprise engendrant du stress

- risques routiers : fatigue exacerbée en raison du cumul de dossiers dans des lieux éloignés du domicile et du temps passé dans les moyens de transport

Risques nouvellement identifiés catégorisés par type :

- risques liés aux ambiances physiques : adaptation à un environnement différent lors des interventions dans les entreprises / conditions de travail inconfortables au bureau en raison du bruit et des espaces exigus lorsque tous les vérificateurs sont présents

- risque lié aux chutes de hauteur : chutes de hauteur possibles lors des contrôles effectués en entreprise

- risques d'ordre organisationnel : demande d'exécution de travail contraint sous menace d'incidence sur la notation / solitude du vérificateur lié à la technicité du métier / restructuration des services et changement répété des chefs de service préjudiciable au soutien technique attendu

M. MENDIGUREN note que la pression ressentie par les agents est plus marquée par rapport à 2010 et que la notion de stress est énumérée à plusieurs reprises et dans différents types de risque.

Il ajoute que le bilan sur la diminution du nombre d'indicateurs est relativement négatif étant donné que les résultats attendus ne sont pas atteints (baisse du stress) au regard des observations des chefs de service.

M. PAUGAM souhaiterait entendre la position du médecin de prévention sur le stress ressenti par les agents qu'elle a pu rencontrer .

Le Docteur GLASMAN informe avoir constatée une pression croissante au cours de 2011 liée à un nombre de rendu de dossiers individuels très important en raison de congés maternité et/ou maladie qui ne sont pas pris en compte dans l'objectif brigade.

M. DELPLANS souligne les limites d'un sujet ressenti par l'agent. Au cas particulier des congés maladie/maternité ceux-ci sont bien entendu intégrés dans la détermination du nombre de dossiers à rendre par brigade même si cet objectif est défini au niveau du service et non par agent.

M. BRETON demande si le médecin de prévention a remarqué une augmentation de pathologie lié au stress et à l'ergonomie du matériel utilisé par les agents.

Le Docteur GLASMAN répond que le port de l'ordinateur portable par les vérificateurs est problématique. Elle préconise de retirer la batterie lors des déplacements et de ne prendre ainsi que le fil d'alimentation électrique ce qui permet d'alléger le poids du matériel de 300 grammes environ. Elle suggère également l'usage de petits sacs à dos afin que les vérificateurs transportent moins de documents papiers.

Mme GALERON relève qu'il est difficile de restreindre le volume des documents papiers puisqu' il s'agit principalement de justificatifs nécessaires à la mission qui incombe au vérificateur.

Le Docteur GLASMAN invoque l'existence de réglettes scanneur .

M. DELPLANS indique que l'utilisation de réglettes scanneur peut vicier les procédures par rapport aux règles liées à l'emport de documents.

Mme MEUNIER trouve l'idée très intéressante mais insiste sur le fait que préalablement à son utilisation, ce support qui permet d'emporter des documents doit être très encadré.

Mme MINGORANCE précise qu'un tel support peut être utilisé sans trop de contrainte dans la mesure où les vérificateurs recensent les pièces emportées sur un bordereau unique qu'ils soumettent à la signature du dirigeant.

Mme MEUNIER demande au médecin de prévention s'il est souhaitable de doter les vérificateurs de valises à roulettes.

Le Docteur GLASMAN répond par la négative et préconise la fourniture de sacs à dos.

Mme FACERIAS ajoute que le principe suivi par les DIRCOFI IDF depuis quelques années est de fournir des sacs à dos et que certains vérificateurs sont dotés de valise à roulettes seulement sur recommandation expresse du médecin de prévention.

M. PAUGAM demande au médecin de prévention si elle est en mesure de qualifier l'intensité du stress ressenti dans les DIRCOFI IDF (faible – moyen – important – très important ...)

Le Docteur GLASMAN répond qu'il varie en fonction des périodes et des services.

Mme ALBERTOLI demande si ce stress peut être caractérisé par certains facteurs.

Le Docteur GLASMAN informe que les jeunes agents sont beaucoup plus perméables au stress tandis que les agents expérimentés arrivent plus facilement à prendre du recul. Elle indique que les brigades pour lesquelles le niveau de stress est important sont celles où le renouvellement de l'effectif (vérificateurs et chef de service) est fréquent.

En l'absence d'autre observation, M. BERNARD poursuit l'examen du DUERP.

Unité de travail : service administratif de direction

Risques nouvellement identifiés catégorisés par type

- risques organisationnels : mauvaise répartition de la charge de travail.

- risques psychosociaux endogènes et exogènes : stress lié à la pression hiérarchique et aux collègues de travail

Mme PINTAT déplore l'existence de telles situations recensées en tant que risques du DUERP qui sont dommageables pour les agents (conflit interne, agressivité entre collègues, compétition accrue) et devraient être gérées par la direction pour éviter de laisser les agents sous une pression trop importante.

M. VILLOIS remarque que le risque lié au stress est recensé dans tous les services que ce soient les brigades, la direction ou l'encadrement ce qui est très étonnant dans la mesure où les services de direction remplissent un objectif global contrairement aux vérificateurs.

M. DELPLANS répond que les services de directions ont des échéances à respecter ce qui peut expliquer ce ressenti.

Mme MINGORANCE ajoute que la présence quotidienne des sédentaires peut expliquer également ce stress en direction.

M. MENDIGUREN regrette l'absence de remise en cause des organisations de travail dans les moyens de préventions envisagés qui tels que présentés ne sont pas assez étayés pour résoudre les problèmes évoqués.

M. DELPLANS indique que les solutions sont davantage d'ordre local voire individuel ce qui ne permet pas de les approfondir.

Mme ALBERTOLI indique qu'une pression s'installe dans les brigades due à la réalisation d'un objectif global qui conduit certains agents à rendre plus de dossiers que d'autres.

M. DELPLANS répond qu'il ne faut plus raisonner en termes de 12 dossiers par vérificateur. Un agent peut être amené à rendre plus de dossier qu'un autre avec un temps de travail global quasi identique mais avec des problématiques de difficultés moindres.

Mme ALBERTOLI fait valoir que les représentants des organisations syndicales tiennent un rôle de soutien psychologique de plus en plus accru notamment lié aux relations conflictuelles entre les chefs de brigade et les vérificateurs.

M. BRETON souligne que cette analyse est partagée par l'ensemble des représentants syndicaux des deux directions. Il est à noter que certains agents ne souhaitent pas dialoguer avec leur chefs de service par crainte de révéler un état de faiblesse qui pourrait leur être reproché.

Il ajoute que le DUERP fait remonter un fort ressenti stress qui donne deux tendances principales : une organisation du travail à repenser et un manque de reconnaissance du travail des agents.

M. MONTEL constate un manque de confiance ressenti par les agents vis à vis du chef de service.

M. DELPLANS répond que la première attribution du métier du chef de service consiste à apporter du soutien à son équipe.

M. PAUGAM indique que lorsque les stagiaires sont interrogés par les organisations syndicales sur le tutorat leurs réponses sont favorables à sa mise en place tandis que lorsque le sujet émane de la direction leurs réponses sont différentes ce qui témoigne d'une crainte d'être qualifié d'agent en situation de faiblesse.

Mme MINGORANCE ajoute que certains sujets notamment le travail effectué la nuit pour respecter les délais ne sont jamais abordés par les vérificateurs ni entre collègues ni avec le chef de service par crainte que leur organisation soit remise en cause.

Le Docteur GLASMAN constate d'après les discussions échangés avec les agents que les heures de travail effectuées sont importantes particulièrement chez les jeunes agents pour lesquels le travail de nuit est une réalité.

M. PAUGAM propose, comme moyen de prévention, de ne pas adopter la motion relative à l'individualisation des primes financières afin d'éviter une compétition et une pression accrues.

M. MENDIGUREN regrette la période où les stagiaires n'avaient aucun objectif à remplir lors de la première année (mars à décembre) ce qui leur permettait de se constituer un stock pour l'année suivante. A présent, les JAPA ont une pression dès leur entrée dans l'exercice de leur métier ce qui est fort dommageable pour la mission de contrôle fiscal.

De plus, la maîtrise du métier de vérificateur demande au moins 3 ou 4 ans d'exercice ce qui correspond à la durée de mobilité.

Il propose donc un retour au monitorat et un allègement des objectifs des JAPA afin de stabiliser les effectifs en DIRCOFI IDF.

M PAUGAM ajoute qu'il est très difficile de stabiliser les effectifs tant que les DIRCOFI IDF appliqueront une politique d'objectif global.

M. DELPLANS indique qu'une enquête a été menée en 2011 par Mme PELATA, administratrice civile, afin de connaître les motivations des demandes de mutation des jeunes agents. Il ressort de ces échanges une intention de s'installer dans des régions plus accessibles financièrement et une volonté de diminuer les temps de transport estimés extrêmement longs en région parisienne.

M. VILLOIS se demande si un administrateur civil est la personne ad hoc pour recueillir une parole libre et ouverte des agents souhaitant quitter la DIRCOFI.

M. DELPLANS répond que Mme PELATA requiert une capacité d'écoute professionnelle très développée dans la mesure où elle possède une maîtrise et une grande expérience dans le domaine des ressources humaines et sociales.

Mme MEUNIER indique que le stress ressenti est plutôt localisé dans certains services et non généralisé. Les agents en situation délicate doivent faire l'objet d'un accompagnement préalable par le médecin de prévention qui doit être relayé par les organisations syndicales et la direction. Elle rappelle qu'elle est toujours disponible pour évoquer de telles situations avec les représentants du personnel pour trouver une solution à court terme ou définitive (mobilité interne par exemple).

Mme PINTAT convient de la tenue de réunions informelles à la demande des organisations syndicales mais regrette l'absence de propositions émanant de la direction pour tenter de résoudre le problème.

Ayant été attentive aux observations présentées par les membres du personnel, Mme MEUNIER souhaite s'exprimer sur les différents sujets évoqués.

Sur le nombre supplémentaire de dossiers rendus par les vérificateurs (15 dossiers rendus), Mme MEUNIER indique que ce point relève de situation exceptionnelle. Un tel surplus est compensé soit par l'attribution de vérifications simplifiées ou ponctuelles qui permet de rendre plus de dossiers soit par un programme allégé l'année suivante.

Concernant les JAPA, Mme MEUNIER indique qu'ils ont tous la possibilité de se faire accompagner par un vérificateur expérimenté lors de leur première intervention mais certains décident d'intervenir seul. Dans les deux cas leur choix est respecté sans incidence.

L'attribution de 4 au lieu de 3 dossiers à rendre la première année aux jeunes agents découle de l'augmentation conséquente de l'objectif global (près de 10%) en raison d'un taux de mobilité important des vérificateurs en poste depuis plusieurs années. Cependant, la direction n'a pas souhaité leur attribuer de dossiers compliqués sans soutien technique. Par conséquent, il a été décidé de leur confier des affaires BNC.

Par ailleurs, Mme MEUNIER informe que les chefs de brigade possèdent une marge de manœuvres d'un ou de deux dossiers qu'ils peuvent attribuer à tel ou tel vérificateur à leur convenance. Grâce à cette pratique, certains JAPA n'ont rendu que 3 dossiers. Toutefois, il n'est pas envisageable de revenir d'une manière globale à 3 dossiers à rendre pour les JAPA sans une surcharge de travail supportée par les autres vérificateurs.

Mme MEUNIER évoque la mise en place de binôme pour pallier les difficultés rencontrées par les vérificateurs sur certains dossiers. Pour ce faire, le vérificateur doit en informer la direction, ce qui n'est pas toujours le cas.

Mme MEUNIER souhaite rappeler que les congés maternité ou maladie de longue durée pris par les vérificateurs n'engendrent aucune surcharge de travail pour le restant de l'équipe dans la mesure où ces départs sont pris en compte dans l'objectif brigade et que le chef de service dispose d'une marge de manœuvres d'un ou deux dossiers.

Mme MINGORANCE fait remarquer que les femmes en état de grossesse, affectées à un poste sédentaire, bénéficient d'une heure de travail par jour en moins. Cette pratique n'est pas transposable pour les vérificatrices en tant que tel sans faire supporter une charge supplémentaire de travail aux collègues. Ces dernières devraient donc bénéficier d'une réduction d'objectif.

Mme MEUNIER répond que pour anticiper et faciliter le départ des vérificatrices concernées, il est préconisé d'attribuer des affaires pour lesquelles les investigations sur place ont lieu près de leur domicile. Il est également possible de mettre en place des binômes dans le cadre d'une éventuelle reprise des dossiers.

Concernant le retour des vérificatrices, l'objectif peut être calculé et ajusté en fonction de la date de reprise.

M. DELPLANS ajoute qu'il est indispensable que la brigade s'emploie à constituer un stock d'affaires pour les vérificatrices en retour de maternité, le véritable enjeu pour ces jeunes mères étant non pas la situation lors du départ en congé maternité mais le niveau de stock suffisamment avancé pour permettre une reprise aisée.

M. PAUGAM propose que les femmes enceintes affectées à un poste sédentaire aient la possibilité de travailler plus près de leur domicile pour améliorer leurs conditions de travail.

Le Docteur GLASMAN suggère la sédentarisation des vérificatrices enceintes en cas de besoin lié à la grossesse.

Mme MEUNIER indique que cela est envisageable.

M. PAUGAM change de sujet et demande s'il est possible de faire une expertise de l'air le jour même où certains agents sentent une odeur de gaz d'échappements dans les locaux.

Mme GEORGES répond que l'équipe de gestion est tributaire des disponibilités de l'entreprise extérieure et qu'il est nécessaire de connaître la partie de l'immeuble où ces gaz sont ressentis pour effectuer les prises de mesure.

Mme PINTAT demande si ces odeurs peuvent être liées au système de climatisation.

M. DELPLANS répond que cela est possible. En cas d'obstruction des bacs à condensat, l'eau devient stagnante et l'air ainsi ventilé peut avoir une odeur similaire à celle des gaz d'échappements.

Mme PINTAT relève également des problèmes liés à la température des locaux.

M. DELPLANS évoque la complexité du système de climatisation composé de 632 ventilo-convecteurs, 632 sondes et 632 vannes. La difficulté réside dans ces 632 points de réglage dont la gestion ne peut se faire de manière individuelle. De nombreux contacts ont été pris avec le propriétaire afin que le prestataire de service assure la maintenance du système de climatisation de manière assidue.

M. PAUGAM souhaite connaître la fréquence du contrôle de la qualité de l'air.

M. BERNARD indique que les filtres situés sur le toit du bâtiment sont changés trois fois par an pour assurer une dépollution maximale de l'air extérieur.

Mme MEUNIER ajoute qu'elle a sollicité un contrôle de l'air fin 2010.

M. DELPLANS précise que le propriétaire des locaux réclame les attestations de sécurité et sanitaire tous les ans.

En l'absence d'autre observation, M. BERNARD poursuit la présentation du DUERP.

Unité de travail : assistants informatiques

Aucun risque identifié.

Unité de travail : agents techniques services communs

Pour cette catégorie, trois natures de danger ont été recensés :

- mal de dos ;
- manque de vêtements de travail et de chaussures de sécurité ;
- stress

D'une manière globale, l'ensemble des représentants syndicaux s'associe pour faire valoir que les moyens de prévention envisagés ne répondent pas à leurs attentes en termes organisationnels.

Mme RUBIO demande si les agents attachés à la DISI à partir du 01/09/2012 seront pris en compte dans le DUERP 2013.

Mme FACERIAS répond par l'affirmative en expliquant que l'élaboration du DUERP s'appuie sur les personnes physiquement présentes dans les locaux.

M. PAUGAM souhaite connaître s'il existe des instruments de mesure des risques exogènes.

M BERNARD indique qu'une fiche de signalement des agressions est en ligne sur les deux sites intranet des DIRCOFI.

M. DELPLANS ajoute que la direction va inciter les agents, victimes d'agression ou de vol, à déposer plainte auprès des forces de police.

M. PAUGAM demande si une enquête a été menée pour les années antérieures.

M. DELPLANS répond par l'affirmative mais indique que les résultats sont tronqués (depuis 2002, 10 cas avaient été recensés en juin 2010).

M. VILLOIS souhaite que la fiche de signalement d'agression puisse être complétée par les vérificateurs, victimes d'intimidation en entreprise.

M. MENDIGUREN propose 3 moyens de prévention pour répondre aux sujets abordés :

- menace ou intimidation exercées à l'encontre du vérificateur au cours des investigations sur place : retirer le vérificateur de ce contexte délétère et notifier en opposition à contrôle fiscal.

- poids de l'ordinateur portable : installation d'un ordinateur fixe au bureau pour chaque vérificateur. Démarche peu coûteuse, le parc informatique étant renouvelé tous les trois ans le matériel peut être mis à la disposition des brigades au lieu d'être mis au rebus ou revendu.

Mme FACERIAS indique que la direction acquiert les ordinateurs portables les moins lourds proposés sur le marché. Elle rappelle que le renouvellement du parc informatique a lieu tous les cinq ans révolus et que par conséquent, le matériel, trop vieillissant, ne répondrait plus aux attentes des utilisateurs.

Cette proposition se heurte également au nombre de licences disponibles notamment excel et word puisque les agents ne travaillent pas tous sous open office.

Mme MEUNIER indique que chaque brigade est dotée d'un poste fixe avec accès full internet pour permettre aux vérificateurs qui le souhaitent de ne pas transporter leur portable tous les jours.

- installation d'un oculus sur les portes pleines situées au niveau des escaliers de chaque étage pour éviter de blesser une personne qui se trouverait derrière la porte au moment de son ouverture.

M. DELPLANS présume que la direction est contrainte par le bail immobilier prévoyant des clauses restrictives sur l'esthétique du bâtiment.

➤ élaboration du plan annuel de prévention en fonction des risques identifiés dans le cadre du DUERP

Mme GUICHARNAUD propose d'intégrer certains risques dans le PAP en fonction du niveau de gravité et de la fréquence des risques énumérés dans le DUERP.

Ils sont au nombre de 15 et concernent :

- activité physique – ensemble des agents : maux de dos et problèmes de cervicales liés au poste de travail inadapté à l'activité ;
- ambiances physiques – ensemble des agents : éclairage faible ;
- chute de plain-pied – ensemble des agents : présence de fils électriques dans les bureaux au sol ;
- chute de plain-pied – ensemble des agents : sol du restaurant défectueux ;
- chute de hauteur – ensemble des agents : risque de chute des fenêtres pastillées ;
- risques routiers – ensemble des agents : risque d'accidents de la route lié à la densité du trafic en région parisienne ;

- écrans et équipements de travail – ensemble des agents : poste de travail inadapté, mauvaise ergonomie ;
- incendie/explosion – ensemble des agents : marquage des points et des parcours d'évacuation insuffisants ;
- risques organisationnels – encadrements chefs de service : troubles psychiques ou psychosomatiques ;
- risques psychosociaux exogènes – encadrements chefs de service : stress lié au contact du contribuable ;
- risques routiers – brigade de vérification : cumul des dossiers dans des lieux éloignés du domicile personnel ;
- risques organisationnels – brigade de vérification : solitude du vérificateur lié à la technicité du métier ;
- risques organisationnels – service de direction : travail isolé ;
- activité physique – agents techniques : risque de maux de dos ;
- écrans et équipements de travail - agents techniques : manque de vêtement de travail.

M. VILLOIS souhaite que la proposition telle que présentée intègre un risque supplémentaire lié au stress.

Mme GUICHARNAUD indique que la liste des risques énumérés sera transmise aux représentants du personnel pour observation avant l'élaboration du plan annuel de prévention.

M. BRETON demande si les agents bénéficient d'une autorisation d'absence en cas de consultation chez l'assistante sociale.

Mme CARITTE répond qu'une demi-journée d'absence est accordée à tout agent ayant pris rendez-vous avec l'assistante sociale à son bureau.

3. Questions diverses

Néant

-oOo-

En l'absence d'autre question, M. DELPLANS lève la séance à 18h25.

Saint Denis, le

Le Président

Jean-Luc DELPLANS

La secrétaire

Le secrétaire adjoint

Hélène FACERIAS

Jérôme VIGEE