



Syndicat National **Force Ouvrière**
des Finances Publiques
Section des Côtes d'Armor

Téléphone/Fax : 02.96.01.42.35

fo.ddfip22@dgfip.finances.gouv.fr

SITE WEB LOCAL: <http://www.fo-dgfip-sd.fr/022/>

COMPTE RENDU FORMATION SPECIALISEE (ex-CHSCT) DU 05 MAI 2023

Une réunion de la Formation spécialisée s'est tenue le 05 mai 2023 sous la Présidence de Mme DESBOIS.

La séance a débuté par la lecture des déclarations liminaires des organisations syndicales Solidaires, FO et CGT. Vous trouverez notre déclaration en pièce jointe.

La présidente a répondu à certains points des liminaires. Elle a indiqué que selon elle :

- la fusion des instances (CT et CHSCT) ne change pas la façon de traiter les sujets liés aux conditions de travail. Un dialogue de qualité sera toujours possible sur ces points.

- s'agissant de l'accueil : Elle a précisé qu'avant d'évoquer les problématiques de moyens à mettre en place, il faut dans un 1^{er} temps trouver une organisation optimale de l'accueil.

- Suite à la remarque de FO concernant le gel d'une partie du budget 2023 (9 % en 2023 au lieu de 6 % en 2022), la présidente a indiqué qu'il serait possible en cas de besoin de récupérer la réserve en fin d'année.

- Nous avons dénoncé dans notre liminaire l'anonymisation récente des fiches de signalement qui rend illisible (et même risibles) certaines fiches et ne donne plus aucune indication sur les services en difficultés concernés. La directrice a indiqué qu'elle avait fait ce choix pour se conformer à la notice de la fiche RPS.

Devant la réticence des organisations syndicales sur ce choix d'anonymisation et en l'absence de fondement légal (la fiche de signalement n'est qu'un outil), la présidente se donne le temps de la réflexion pour revoir sa position et consultera la DG sur ce point.

La Directrice a indiqué qu'elle réagira aux autres points abordés dans les liminaires au cours de l'ordre du jour.

Concernant les points à l'ordre du jour :

1/ Approbation des PV du CHSCT du 12/10/2022

Le Procès verbal du 12/10/2022 est adopté.

Abstention d'une organisation syndicale qui n'était pas représentée lors du dernier CHSCT.

2) Désignation du secrétaire des membres de la formation spécialisée

Le Secrétaire de la Formation Spécialisée est désigné par les représentants du personnel qui la composent. Pour la mandature de quatre ans, les organisations syndicales (OS) ont souhaité mettre en place un secrétariat tournant entre les différentes OS.

Ainsi, le secrétariat sera assuré pendant 20 mois par Solidaires (Le Louarn Claire), puis par FO (10 mois), CGT (10 mois) , UNSA (4 mois) et CFDT (4 mois).

3/ Note d'orientation ministérielle santé, sécurité et conditions de travail 2023

Avant de détailler les orientations ministérielles en matière de santé, sécurité au travail, il a été observé que les membres de la formation spécialisée sont toujours en attente du règlement intérieur (règles de fonctionnement) de ladite instance.

Ce règlement serait en cours de validation au niveau ministériel. Ce règlement intérieur ministériel pourra être adapté au niveau des Directions du Ministère.

Mme COLAS , ISST, a rappelé les compétences de la Formation spécialisée :

→ participer à l'élaboration du DUERP/PAP, information sur les exercices incendie, analyse des fiches de signalements, réalisation d'actions de préventions (budget dédié)...

La formation spécialisée doit se réunir a minima une fois par an.

Note d'orientation ministérielle

L'ISST (inspectrice santé et sécurité au travail) fait une présentation de cette note.

Les priorités ministérielles définies par la note et qui ont vocation à se décliner dans les Directions sont les suivantes :

- **Prévenir les risques liés aux projets de réorganisation** par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées avec le dispositif de veille et de soutien.

- **Développer une approche organisationnelle du télétravail.** Après trois ans de mise en œuvre du télétravail dans les services, il apparaît indispensable de faire le point sur le fonctionnement des collectifs de travail en y associant les agents. Dans cette optique, les outils de diagnostic conçus avec le concours de l'ANACT ont pour objet de permettre aux directions et services de conduire des bilans de leur organisation du travail en mode hybride, d'identifier et de mettre en œuvre des actions d'ajustement dans la cadre d'une approche organisationnelle du télétravail et sur la base d'espaces de discussion menés avec les agents.

- Poursuivre le développement de la culture de prévention par une politique de formation et d'information,

- **Renforcer le suivi des accidents de service**, du travail et renouveler l'analyse préventive,

- **Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents** : afin de lutter contre la désinsertion professionnelle et accompagner le retour à l'emploi des agents en raison de leur état de santé, il convient de porter une attention particulière aux personnes qui connaissent des absences prolongées dues à des problèmes de santé. La délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle du Secrétariat général pilotera, au cours du premier semestre 2023, l'actualisation des fiches réflexes existantes pour mieux accompagner ces situations, en lien avec les acteurs de prévention spécialisés et les services en charge des ressources humaines directionnelles. Ces travaux feront l'objet d'une concertation avec les représentants des personnels.

- **Maîtriser le risque amiante** : le guide de prévention de l'amiante dans les bâtiments, actualisé, doit être diffusé au cours du 1^{er} semestre 2023,

- **Accompagner les impacts du changement climatique** et la sobriété énergétique avec pour objectif de réduire de 10 % d'ici 2024 par rapport à 2019 les consommations d'énergie. La note précise qu'en ce qui concerne la mobilité, toutes les mesures d'organisation du travail peuvent être explorées afin d'optimiser les déplacements.

Le financement des actions pourra s'effectuer grâce aux crédits dédiés de la formation spécialisée.

Point budgétaire

Auparavant, nous disposions d'un budget global que l'on pouvait librement utiliser.

Dorénavant, la formation spécialisée dispose d'un budget global (après imputation de la réserve de 9 %) réparti en 3 enveloppes :

- 77 682 € moins la réserve de 6 991 € = 70 691€ pour les actions de prévention, achats de matériels...

- 14 520 € moins la réserve de 1 307 € = 13 213 € pour les formations

- une enveloppe nationale pour des grands projets (gestion ministère).

Constatant le faible montant alloué aux formations, les membres de la FS ont demandé s'il était possible de financer des formations (épuiement professionnel, gestes qui sauvent...) en utilisant le budget de la 1ere enveloppe. La direction s'est engagée à nous apporter une réponse dans les meilleurs délais.

NB : les stages initiaux (hors recyclage) de sauveteur secouriste du travail seront désormais réservés uniquement aux personnels techniques dont les missions sont exposées aux risques majeurs.

→ s'agissant de l'implantation sur **Lannion du futur « SIE démétropolisé »**,

Le nouveau service sera implanté dans l'ancien espace dédié au SPF. Une présentation du projet immobilier sera faite au cours d'une prochaine Formation Spécialisée. Pour l'instant, la direction affirme en être au stade d'avant-projet. Cela étant, les travaux doivent être engagés avant fin 2023. Or la note d'orientation indique que « *c'est en intervenant le plus en amont possible sur les projets que les mesures de prévention primaires peuvent être privilégiées et être le plus efficaces. Les opérations envisagées dans le cadre de chaque projet de réorganisation feront l'objet d'une présentation aux acteurs de prévention le plus en amont possible et a minima au stade de l'avant-projet sommaire* ». Les préconisations de la note d'orientation risquent donc de ne pas être suivies, et les travaux risquent de se faire sans prise du temps de la réflexion sur leur impact.

Pour ce nouveau service, la direction étudie la mise en place de nouvelles organisations de travail (application de nouvelles normes) : **absence de bureau individuel dédié, mise en place d'espace coworking et de salles de « silence » (pour les appels téléphoniques) sont à l'étude.**

4/ Présentation des nouvelles modalités d'exercices d'évacuation incendie

- Deux exercices incendie/ an obligatoires pour les établissements de + de 50 personnes.
- Le guide file et le serre file ne sont plus des agents identifiés : tous les agents présents peuvent endosser ces rôles. Le rôle de serre-file est assuré de manière préférentielle par un cadre du service.

Le guide file dirige l'ensemble des personnes vers la sortie, le serre file ferme la marche.

Pour une meilleure assimilation des nouvelles modalités d'évacuation incendie par les agents, l'assistant de prévention a indiqué que les agents seront avertis au préalable de la date des deux prochains exercices incendie.

Suite aux travaux de cloisonnement de l'accueil réalisés sur le site de Guingamp, nous avons demandé la mise à jour des plans d'évacuation. L'assistant de prévention nous a indiqué que cela était en cours.

Enfin, et pour tous les sites, il a été rappelé que durant les périodes de présence du personnel, les grilles (rideau métallique) ne doivent pas être baissées afin de favoriser l'évacuation des personnes.

5/ Présentation des fiches RPS/accidents du travail et trajet/ exercices d'évacuation incendie,

Les fiches d'accident (du travail et de trajet) et les fiches de signalement qui ont été adressées à l'assistant de prévention depuis la dernière séance du CHS-CT (le 12/10/2022) nous ont été présentées.

En ce qui concerne les fiches d'accident, le rôle des membres de la Formation Spécialisée est de s'assurer que des mesures sont mises en œuvre pour éviter certains d'entre eux. Ex : possibilité de télétravail les jours de verglas, pose de bande anti-dérapante sur les marches,...

Quant aux fiches de signalement, si nombre d'entre elles concernent des incivilités d'usagers, elles proviennent parfois de collègues se sentant harcelés notamment par leur hiérarchie. C'est pourquoi nous avons dénoncé l'anonymisation des fiches (qui n'était pas pratiquée jusqu'en 2022). Si le nom des usagers ne présente pas d'intérêt pour les membres de la Formation Spécialisée, tel n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de collègues décrivant leur souffrance au travail. Ne sachant pas dans quel

service ils exercent, il nous est donc impossible de savoir si les faits décrits se répètent dans le même service. C'est pourquoi nous avons demandé la levée de l'anonymat des fiches de signalement. Mme DESBOIS a indiqué qu'elle se renseignerait auprès de la DG pour savoir si elle avait eu une lecture trop restrictive sur l'anonymisation.

6/ questions diverses

→ RADON Lamballe (présence de RADON au rez-de-chaussée)

Les résultats de la dernière campagne de mesures de RADON démontrent une concentration en radon dans l'air supérieure à la norme autorisée(300 Bq/m³).

Les précédentes mesures faisaient un constat quasi similaire. Le propriétaire des locaux (Lamballe Terre et mer) s'est engagé à effectuer des travaux pour permettre de diminuer la concentration en RADON. La solution la plus appropriée serait la mise en place d'un système d'insufflation d'air. La direction relance le propriétaire pour obtenir des précisions sur le calendrier des travaux.

Une visite des membres de la FS et des acteurs de prévention sera prochainement programmée sur le site de Lamballe.

Le médecin du travail est à disposition des agents sur ce sujet.

Enfin, deux capteurs supplémentaires ont été posés récemment. La direction est en attente des résultats de ces deux capteurs.

La question du déménagement et de la recherche d'un nouveau site sur Lamballe a été abordée.

Mesure de prévention préconisée par la direction : les agents du rez-de chaussée (lieu où se situe le Radon) peuvent aller travailler à l'étage en occupant le bureau d'un de leur collègue en télétravail.

Vos représentants FO Finances en Formation spécialisée :

Laurent LASSON (PCRP Côtes d'Armor) : titulaire
Nicole BURLOT (PCE SAINT BRIEUC) : titulaire
Matthieu PAUGAM (PCE) : suppléant
FAVREAU Fanny (SDIF) : suppléante

Pour **Force Ouvrière**, améliorer la qualité de vie au travail c'est :
arrêter la suppression des postes, les restructurations
engager les recrutements nécessaires,
stabiliser les services,
reconnaître le caractère prioritaire de nos missions,
améliorer les conditions de travail,
améliorer le déroulement de carrière.