

Formation Spécialisée Santé Sécurité

Conditions de Travail du 9 février 2023

Compte rendu

La nouvelle Formation Spécialisée (FS-SSCT) du comité Social d'Administration Local (CSAL) de la DDFIP du Finistère s'est réunie le 9 février 2023 sous la présidence du Directeur départemental M BROCARD.

Ordre du jour :

- 1) *Présentation de la formation spécialisée et élection du secrétaire,*
- 2) *La note d'orientations ministérielles Santé, sécurité et conditions de travail 2023,*
- 3) *Répartition des budgets FS 2023 - Enveloppe du Médecin du travail,*
- 4) *Propositions d'actions – devis,*
- 5) *Fiches du registre santé et sécurité au travail,*
- 6) *Fiches de signalement,*
- 7) *Points divers*

Présentation de la Formation Spécialisée :

Mme COLAS, Inspectrice santé et sécurité au travail, a fait une présentation de la Formation Spécialisée en rappelant les textes juridiques la constituant, ainsi que son organisation, sa composition et ses attributions.

Le point de départ de cette nouvelle instance relève de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 qui a acté la suppression des Comités Techniques (CT) et des CHS-CT à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022 avec la mise en place des CSA (Comité social administration local) à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le CSA devient l'instance unique de dialogue social avec, en son sein, une formation spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail (FS-SSCT).

Les principaux sujets, sur lesquels sont consultées les Formations Spécialisées, sont les suivants :

- projets d'aménagements importants hors restructuration,
- projets importants introduisant de nouvelles technologies,
- projets de texte en lien avec la santé physique et mentale, à l'hygiène et à la sécurité des agents dans leur travail,
- Sujets en lien avec l'organisation du travail et télétravail,
- Amélioration des conditions de travail et prescriptions légales s'y rapportant,

- Existence de dangers graves et imminents pour la santé et la sécurité des agents,
- Mesures prises en vue de faciliter l'arrivée ou le retour au travail des accidentés du travail, des personnes handicapées (aménagement des postes de travail).
- Programme annuel de prévention,
- Visite des services par une délégation de la FS,
- Délégation d'enquête,
- DUERP (analyse des risques).

La Formation Spécialisée ainsi que le CSA doivent être dotés d'un règlement intérieur qui, à ce stade, est en cours de finalisation et n'a toujours pas été publié...

Concernant la tenue des réunions, le décret prévoit deux sessions par an au moins pour le CSA, et une fois par an au moins pour la FS. Un dispositif de formation des représentants des personnels sera mis en place sur une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat.

Concernant la procédure d'adoption du règlement intérieur relatif aux CSA, **F.O.- DGFIP** a dénoncé le cadrage strict qui va s'imposer, puisque les instances locales n'auront pas vocation à amender le RI type ministériel... Nous déplorons la main mise sur le sujet de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et la perte de spécificités directionnelles qu'induit cette uniformisation.

Concernant la disparition des CHS-CT, tout démontre qu'il s'agit d'un non sens dans le contexte social que les agents connaissent au quotidien dans l'exercice de leurs missions. Les responsables politiques initiateurs de cette contre réforme, resteront dans l'histoire de notre ministère et de la fonction publique comme les fossoyeurs d'une instance qui a démontré toute sa pertinence pour la protection des agents depuis plus de trente ans !

Élection du secrétaire de la Formation Spécialisée de la DDFIP29 :

Le Secrétaire de la Formation Spécialisée est désigné par les représentants du personnel qui la composent. Pour la mandature de quatre ans qui démarre, le secrétariat sera assuré pour les deux premières années par Mme Florence JAVELOT (**F.O.- DGFIP29**) et pour les deux années suivantes par un représentant de Solidaires.

2/ La note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2023 :

Les orientations 2023 de la note présentent le fonctionnement des instances, les crédits dédiés aux politiques SSCT et aux mesures de prévention, le réseau d'appui mis en œuvre auprès des Directions ainsi que les axes prioritaires communs en termes de santé sécurité au travail et prévention.

Concernant le fonctionnement des instances, un règlement intérieur sera établi sur la base du règlement type fixé par le ministre en charge de la Fonction Publique.

Concernant les crédits dédiés aux politiques de santé et sécurité au travail, la doctrine ministérielle repose sur des critères de complémentarité, d'urgence et d'exemplarité. Selon le Ministère, la dotation 2023 est maintenue au même niveau que 2022 mais les crédits sont répartis sur trois niveaux :

- **une enveloppe locale** pour chaque Formation spécialisée au prorata des effectifs sur la base d'un montant forfaitaire par agent.

- **une enveloppe régionale** mutualisée et destinée à financer des actions de prévention répondant aux besoins des Directions locales,
- **Un enveloppe nationale** gérée par la Formation Spécialisée ministérielle.

Sur le sujet du réseau d'appui auprès des Directions, les secrétaires animateurs disparaissent, pour être remplacés par une fonction d'animateur de la politique ministérielle de prévention. Ces APMP apporteront un appui et une animation aux Directions ainsi qu'aux assistants de prévention avec notamment le suivi des crédits.

M Alain PRIGENT prend les fonctions d'APMP, il interviendra sur 3 départements dont le Finistère et dans plusieurs directions d' Ille et Vilaine, il viendra en soutien de Mme Nelly BLAVEC assistante de Prévention pour la DDFIP29.

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, sera diffusé en début d'année 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.

Si nous pouvons nous féliciter du maintien d'une politique ministérielle de santé, sécurité au travail et des objectifs ambitieux de la note de cadrage, force est de constater que les engagements se heurtent trop souvent à la réalité du quotidien... **F.O.- DGFIP29** a souligné notamment que, depuis plusieurs années, le CHS-CT de la DDFIP29 a fonctionné en l'absence d'un secrétaire animateur et que c'est l'investissement sans faille de notre assistante de prévention Mme Nelly BLAVEC qui a permis de combler cette vacance, nous avons tenu à la remercier en séance. Quant au Médecin de Prévention, cela fait un an et demi qu'elle est partie en retraite et n'a toujours pas été remplacée, alors que les visites annuelles obligatoires ne sont plus réalisées, ce qui est inadmissible !

Sur la question des crédits budgétaires, si le Ministère se félicite du maintien de la dotation globale, la réalité est également tout autre, puisqu'une réserve de 9 % est appliquée cette année 2023 sur les crédits dédiés aux instances, alors qu'elle était de 6 % les années précédentes.. Il s'agit donc d'un budget en nette baisse puisque l'expérience montre que cette réserve appliquée en début d'année n'est en réalité jamais récupérée...

Pour F.O.-DGFIP, les conditions de travail se sont fortement dégradées ces trois dernières années avec le déploiement du NRP. Les risques routiers n'ont fait que s'amplifier avec toujours plus d'agents sur les routes (CDL SAD) ainsi que les risques psychosociaux et les Troubles musculo-squelettiques (TMS) notamment au sein des sites en mode industriel tels que les SGC ou les centres de contact. Dans un tel contexte, une véritable politique de santé et de prévention ambitieuse aurait dû au moins maintenir le niveau du budget, voire l'augmenter !!

Concernant la fonction d'animateur de la politique ministérielle de prévention (APMP), **F.O.- DGFIP29** s'est interrogé en séance sur ce nouveau poste censé remplacer les anciens secrétaires animateurs notamment quant aux disponibilités qu'auront les APMP pour couvrir plusieurs formations spécialisées.. De plus, nous considérons que ce qui est présenté comme un appui aux Directions ainsi qu'aux Assistants de prévention ne doit pas priver les Formations Spécialisées locales de leur liberté d'action.

Concernant les objectifs de sobriété énergétique, F.O.-DGFIP a indiqué que les agents n'ont pas à en subir les conséquences car ils ne sont en rien responsables de l'état des bâtiments ! Pour **F.O.-DGFIP**, une vraie politique immobilière ambitieuse c'est avant toute chose revoir l'isolation de tous les bâtiments, les luminaires, et adapter des moyens de chauffage modernes et moins énergivores...

F.O.-DGFIP veillera à ce que cette politique de sobriété ne s'applique pas en dégradant les conditions de travail des personnels. Quant à la mobilité, force est de constater qu'en réduisant de plus de la moitié le réseau DGFIP dans les territoires, le NRP n'a guère participé à l'objectif d'optimiser les déplacements...

Les représentants F.O.- DGFIP tout au long de leur mandat, n'auront de cesse, au sein de cette instance, de défendre les conditions de travail des agents de la DGFIP et de rappeler à l'administration ses engagements en matière de santé et sécurité au travail !

3) Répartition des budgets FS 2023 - Enveloppe du Médecin du travail :

Au niveau local, une enveloppe budgétaire est attribuée au prorata des effectifs de l'instance : elle est destinée à financer les dépenses de prévention SSCT validées en formation spécialisée locale, dont les propositions d'aménagement de poste des médecins

du travail. La Formation Spécialisée de la DDFIP29 se voit attribuer pour 2023 une enveloppe de 108 819 €, dont 99 025 € reçus ou en cours, compte tenu de la réserve de 9% ce qui représente 97€ par agent

Au niveau régional, une enveloppe « formation » est mise à disposition des Directions pour financer des actions de formation mutualisées. La Formation Spécialisée de la DDFIP29 se voit attribuer pour 2023 une enveloppe de 20 340 euros dont 18 509 € reçus ou en cours, compte tenu de la réserve de 9% ce qui représente 18 € par agent.

Pour F.O.-DGFIP, ces montants en diminution par rapport à 2022 ne sont pas au niveau d'une politique se voulant ambitieuse pour la santé et la sécurité au travail et pour le développement d'une politique volontariste de prévention, dans un contexte où les coûts des équipements et des formations sont en hausse de près de 15 % !

4) Propositions d'actions - devis :

La Formation spécialisée a décidé d'affecter 28 500 € à l'enveloppe du médecin du travail pour l'achat de 255 lampes LED pour le département (13 739 €) ainsi que 20 trolleys (2085,60 €) .

En lien avec le signalement de l'Assistante de Prévention indiquant que les agents auraient une préférence pour le sac à dos au lieu du trolley, le médecin du travail va être consulté dans l'hypothèse d'une éventuelle contre-indication.

Afin de poursuivre les travaux sur la question des propositions d'actions, un groupe de travail dédié au budget se tiendra courant du mois de mars.

4) Fiches du registre santé et sécurité au travail :

Six fiches, issues du registre santé et sécurité au travail, ont été présentées en séance. Trois de ces fiches exposaient des situations nécessitant des interventions de travaux. Trois autres fiches évoquaient des déficits d'effectifs en lien avec le tableau des emplois dont la mise en œuvre, rappelons-le, relève de la responsabilité de l'administration et notamment du Directeur départemental. Si des réponses ont pu être apportées en totalité voire partiellement via l'équipe de renfort, force est de constater que l'envoi de plusieurs fiches SST ont été nécessaires pour que la Direction prenne en compte ces problématiques de sous effectifs impactant durablement les conditions de travail des agents ainsi que l'exercice des missions.

5) Fiches de signalements :

Neuf fiches ont été présentées en séance, la quasi totalité ont été rédigées suite à des insultes, des menaces, de l'agressivité sur les différents sites de la DDFIP29, 23 signalements de ce type ont été recensés en 2022. Ces comportements inadmissibles donnent lieu à des lettres de mise en garde et pour les situations les plus graves, l'agent est invité à porter plainte et une dénonciation est faite auprès du Procureur de la République par la Direction.

Pour F.O.-DGFIP, ces attitudes inacceptables de certains usagers doivent être systématiquement signalées, les agents de la DGFIP au service des citoyens ne

doivent en aucun cas être attaqués dans l'exercice de leurs missions de service public.

F.O.- DGFIP a également dénoncé les propos diffamatoires qui circulent sur internet ou les réseaux sociaux à l'encontre de nos services. Sur le sujet, la DGFIP devrait veiller à protéger ses agents et ne rien laisser passer !

8) Questions diverses :

- **F.O.-DGFIP** a demandé que l'étude acoustique diligentée au printemps 2022 sur la Trésorerie de Quimperlé puisse nous être présentée car manifestement les agents subissent des nuisances sonores impactant défavorablement leurs conditions de travail.

- **F.O.-DGFIP** a demandé également que les conditions de l'accueil au sein du CFP de Quimper TY NAY soient débattues lors du prochain groupe de travail programmé au mois de mars.


- **F.O.-DGFIP** a demandé que le sujet de la réinstallation des services à la Direction de Brest en vue de l'arrivée de la Paierie départementale soit porté à l'ordre du jour du groupe de travail immobilier de mars 2023.

- **F.O.-DGFIP** a demandé également la présentation du rapport annuel du médecin du travail ainsi que celui des visites de services effectuées par Mme COLAS (ISST).

- **F.O.-DGFIP** a porté la légitime revendication des collègues contractuels de la cellule AGE de Brest, en demandant que le dispositif des horaires variables puisse leur être appliqué dans l'optique de faciliter l'organisation de leur vie professionnelle et personnelle. La Direction a répondu en indiquant mettre cette demande à l'étude...

- **F.O.- DGFIP** a évoqué la possibilité de mise en œuvre d'un serveur vocal interactif afin de faciliter le service en matinée de l'agent d'accueil à la cité administrative de Brest. La Direction a indiqué qu'elle allait étudier la faisabilité du dispositif.

La délégation F.O.-DGFIP29 en FS-SSCT : Florence JAVELOT (EDR), Murielle MORICCI (PCRP Quimper), Anne COROUGE (PPD Brest), Catherine POAC (DDFIP Brest), Delphine SIMON (SAD Châteaulin), Fanny SADAT (PTGC Quimper), Thierry ROLLAND (DDFIP Brest), Thibaut CHAPLAIN (EDR).

 E 29	BULLETIN d'ADHESION
NOM : _____	Prénom : _____
Grade : _____	Indice : _____
Quotité travail : _____	
Affectation : .	
Déclare vouloir adhérer au Syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques	
Fait à _____	le _____