

PRÉAMBULE

Suite aux liminaires des organisations syndicales, la séance a débuté par une discussion animée au sujet du cadencement des séances et des sujets qui doivent y être abordés, comme c'est fixé par l'article 47 du décret 1427 du 20 novembre 2020 qui régit le fonctionnement de cette instance et qui précise qu'un débat doit avoir lieu "au moins une fois par an de la programmation de ses travaux".



Le calendrier prévisionnel fixé par ailleurs arbitrairement par la direction ne prévoit que 3 réunions de Formations spécialisées : or, nous avons une dizaine de CHSCT par an, et même si c'était une instance interdirectionnelle, la DRFiP44 y représentait la moitié des agents ... et plus de la moitié du temps des débats, eu égard à la forte dégradation des conditions de travail de nos services liée au nombre conséquent des suppressions d'emplois à la DGFIP et aux nombreux registres et fiches de signalement.

Par ailleurs, les séances, qui engendrent souvent des échanges nourris, ne doivent pas se tenir sur une demi-journée, ce qui provoque une cavalcade pour les derniers points sur la pause méridienne.

Il n'est en effet pas question que cela se passe comme parfois lors des ex Comités techniques (qui sont eux, remplacés par le CSAL (Comité Social d'Administration Local). Régulièrement, les séances se finissent au pas de charge pour voir tous les dossiers de l'ordre du jour. Or, il est bien connu qu'il ne faut pas confondre vitesse et précipitation!

Note d'orientations 2023

Comme précédemment pour les CHSCT, une note ministérielle fixe les grandes orientations annuelles.

7 axes sont préconisés :

- ✗ 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

- ✗ Développer une approche organisationnelle du télétravail
- ✗ 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
- ✗ Maîtriser le risque amiante
- ✗ Accompagner les impacts du changement climatique et la sobriété énergétique

FO s'est étonné de l'absence d'informations concernant les accidents de service dans les documents de travail. La DRFiP44 admet avoir oublié.

Du coup, notre intervention a été suivie d'une discussion sur les formations à poursuivre sur le comportement sur la route (notamment les relations entre voiture et vélos, port du casque pour les cyclistes, etc).



Budget de la Formation spécialisée

Désormais ce budget aura 3 niveaux.

- x Enveloppe locale : 97,38€ par agent (soit 142 355€ après déduction de la réserve de 9%).
- x Enveloppe régionale : 18,20€ qui porte à 500 000€ la dotation pour l'ensemble des directions du ministère dans les Pays de la Loire
- x Enveloppe nationale pour les grands projets : 15 millions d'euros pour l'ensemble du Ministère.

NB : la réserve était précédemment de 6%. Pourquoi cette augmentation de 3% ? avec une inflation à 6%, cela paraît assez incohérent !!!

Présentation du rôle de l'APMP

Une secrétaire animatrice assurait la gestion des CHSCT : réception des documents et envoi avant séance, compte-rendu des PV, recadrage réglementaire en séance si besoin; etc.

Désormais, l'Animatrice de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP) aura un rôle d'animation régional (sauf la Vendée) sera le référent en matière de dialogue social, viendra en soutien des Assistants de Prévention des départements cités supra, assurera le conseil en matière de formation, etc



Financement des aménagements demandés par les médecins



Précédemment, dans le CHSCT44, il avait été acté que les préconisations des médecins étaient prises en charge par le budget de cette instance sans attendre qu'une séance ait lieu pour voter les achats.

A l'unanimité, Les organisations syndicales ont voté **POUR** la reconduction de ce principe.

Visites de sites

Trois rapports de visites de sites réalisées par le médecin du Travail et l'Assistante de Prévention de la DRFiP 44 nous ont été présentés : l'Accueil Jules Verne, les 2 PCRPs nantais, le PRS et le SIP de Rezé.



Sans entrer dans le détail pour chacune de ces visites, nous avons constaté que les difficultés qui ont été signalées par les agents, proviennent soit des effectifs insuffisants pour réaliser les missions, soit à des problèmes d'organisation et/ou de management.

La DRFiP44 a tenté de mettre en place des actions : médiation à l'AJV, audit à Rezé, note de service cadrant différentes missions des PCRPs, ...

Pour le PRS, la directrice indique que la réforme de la responsabilité pécuniaire et personnelle des comptables va avoir des conséquences sur la charge de travail en matière de procédures collectives et du coup,

faire baisser la pression pour ces agents.

Orientations du DUERP et du PAP de 2023

La DRFiP44 nous a remis le diaporama qui sera présenté aux Chefs de service afin de préparer la nouvelle campagne du DUERP (Document unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Il y est bien indiqué que ce sujet doit faire l'objet d'une réunion des agents de tout le service : *"cette réunion est un moment important dans la vie du service qui permet à l'encadrement et aux agents de sortir du travail quotidien pour prendre le temps d'échanger sur les conditions de travail du service et les risques professionnels."*



En effet, si la finalité réglementaire demeure l'actualisation du recueil des risques professionnels et la prévention qui en découle, la réunion menée par l'encadrant

doit accorder une part importante aux conditions de travail ainsi qu'à l'organisation du travail au sein du service".

FO a indiqué que nombreux sont les agents qui ne voient pas (plus?) l'intérêt de s'impliquer dans le DUERP, car ils ont le sentiment qu'au final, il ne se passe rien. Précisons pour ceux qui auraient un doute qu'il est un outil pour les représentants syndicaux.

FO a d'ailleurs demandé que le Plan Annuel de Prévention (PAP) qui fixe les actions que la DRFiP44 a l'intention de mettre en œuvre, présenté en novembre 2022, fasse l'objet d'un point régulier sur son avancement au cours de cette instance.

Dans le document remis aux responsables hiérarchiques, il est en outre indiqué qu'un bilan des actions effectuées dans le cadre de la campagne 2022 doit être fait aux agents.

Il est important de nous faire remonter ce qui se passe réellement sur le terrain : alors surtout n'hésitez pas !

Prochaine réunion le 23 mai 2023

