

**Formation Spécialisée<sup>1</sup> du CSAM<sup>2</sup>****QUAND L'ACTUALITÉ A CONFIRMÉ LES URGENCES**

À l'heure du groupe de travail de la formation spécialisée ministérielle de fin juin, veille d'une nuit où plusieurs bâtiments de la DGFIP ont été pris pour cibles par les émeutiers, avec des conséquences graves pour l'exercice des missions des agents, le choc psychologique de voir son outil de travail détruit. Dans ces moments d'une extrême gravité, **FO Finances** renouvelle tout son soutien aux collègues et a demandé au ministre de prendre toutes les mesures pour les protéger.

Le président souhaite maintenir la dynamique de la politique SSCT<sup>3</sup> ministérielle, et reprendre les travaux dès la rentrée.

**Sécurité des agents**

La sécurité des agents a toujours été une forte préoccupation pour **FO** à tous les niveaux. Suite à l'assassinat de notre collègue de la DGFIP en novembre dernier, un certain nombre de mesures ont été annoncées par le ministre Attal pour les agents afin de prévenir ces situations de risque : elles visent en premier lieu la protection et la sécurité des vérificateurs et seront étendues à l'ensemble des agents en contact avec les usagers (huissiers, géomètres, agents d'accueil).

**FO Finances** souhaite que ces dispositifs soient déployés le plus rapidement possible.

Par ailleurs, les démarches lancées dans chaque direction ont permis de faire émerger une doctrine ministérielle commune ainsi que des outils et des actions complémentaires pouvant être mutualisés au niveau ministériel.

Ces actions sont de 4 ordres :

■ Mettre en place un dispositif efficace et adapté pour qu'aucun acte d'agression ou d'incivilité à l'encontre des agents publics ne reste sans réponse (tolérance zéro), associant une instruction ministérielle et des fiches réflexes (les procédures de signalement, les bons réflexes en cas d'agression, la protection fonctionnelle...). Par ailleurs, une campagne de communication serait lancée pour mieux informer les agents sur leurs droits et rappeler aux usagers leurs obligations.

■ Étudier la faisabilité de doter les agents au contact des usagers en dehors des bâtiments administratifs, d'un système d'alerte adaptés à chaque métier.

- 1 Instance qui a remplacé le CHSCT
- 2 Conseil d'Administration Ministériel qui a remplacé le Comité Technique
- 3 Santé, Sécurité et Conditions de Travail

■ Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation pour prévenir et faire face aux agressions, et des formations à l'attention des services RH pour accompagner les agents victimes d'agressions. Par ailleurs, des modules de sensibilisation aux usages des réseaux sociaux seront mis en place afin de préserver les agents aux risques numériques.

■ Proposer un accompagnement et un soutien psychologique aux agents exposés et aux managers : une convention ministérielle de soutien psychologique devrait être passée afin de renforcer le soutien pluridisciplinaire des agents et/ou des collectifs confrontés à des situations difficiles par le recours à des psychologues du travail ou des psychologues cliniciens. Ces prestations interviendraient sur recommandation du médecin du travail ou suite à un évènement grave.

Ces sujets « *sécurité* » dépendent en premier lieu du niveau directionnel, car il y a une grande diversité de situations. La note ministérielle doit poser des principes.

Concernant la protection fonctionnelle, même si l'administration affirme que l'agent ne doit pas se censurer, **FO Finances** constate que ce dispositif est peu mis en œuvre car il est méconnu.

Un outil informatique de recensement des signalements permettant aux agents de signaler les actes d'agression est en cours de développement au sein de la DGFIP, il pourrait être mutualisé dans l'ensemble du ministère.

**Projet de guide relatif à la gestion des évènements graves**

Une note de 2012 organise le dispositif de suivi en santé au travail des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout autre évènement survenu dans le cadre de leurs fonctions.

Bercy a élaboré un guide constitué de fiches à destination des directions, chefs de services, acteurs de prévention directionnels et ministériels afin d'en renforcer le caractère opérationnel.

Ce guide est conçu pour aider les directions à faire face de manière optimale à de telles situations en anticipant les mesures à mettre en place, en identifiant les actions à déployer et en ayant connaissance du rôle des différents acteurs qui pourront apporter, de manière coordonnée, soins, écoute, soutien aux agents concernés et ainsi limiter les risques pour leur santé.

Ce guide identifie les bénéficiaires, les acteurs intervenants (chef de service, encadrant de proximité, service RH, assistant de prévention, acteurs de prévention, représen-

tants des personnels et instances de dialogue social, ressources externes).

Le document précise le déroulé des actions à mettre en place lors d'un évènement grave dans le milieu professionnel : mesures d'anticipation, immédiates, post-immédiates et moyen terme. Il est accompagné de fiches pratiques sur les cellules d'urgence médico-psychologique et des conseils pour annoncer un évènement. Un focus est également sur les évènements graves intervenus dans le champ de la vie privée d'un agent.

**FO Finances** avait souligné la nécessité d'élaborer un guide pratique, accessible à l'ensemble des acteurs, bien avant les évènements dramatiques de l'automne dernier et se félicite que ce document soit enfin disponible : seul bémol les représentants des personnels ne sont pas associés ou alors très tardivement.

La fiche sur la protection fonctionnelle doit aussi être revue afin que ce dispositif soit systématiquement proposé aux agents. Néanmoins ce guide est écrit de façon pédagogique et pratique, il a vocation à être diffusé largement et à être présenté à tous les managers.

**FO Finances** a également rappelé que tout évènement grave devait donner lieu à une enquête menée par l'instance concernée.

### **Bilan et perspectives de la cellule de signalement Allodiscrim**

Le dispositif de signalement interne via les fiches de signalement complète la cellule externe, Allodiscrim : elle couvre toutefois un champ plus large en intégrant les situations de harcèlement moral.

Le nombre de saisines était de 117 en 2021 et est de 85 en 2022 soit une baisse de 27 % :

- Les sentiments de discriminations représentent la majorité des objets de saisine ;
- Une part importante des objets des saisines ont trait au harcèlement moral qui ne relève pas de la cellule ;
- Une baisse des saisines relatives aux violences sexistes et sexuelles.

**FO Finances** déplore que le harcèlement moral ne soit pas couvert par ce dispositif, nous revendiquons l'élargissement de ce périmètre dans le nouveau marché.

La nécessité de veiller à associer la DDEP<sup>4</sup> et les référents diversité et égalité professionnelle le plus rapidement possible dans le processus de signalement devrait permettre une analyse de situation adaptée et proposer une réponse organisationnelle rapide en lien avec l'environnement professionnel de l'agent.

Ce marché prévoit un suivi exhaustif et facilité pour l'administration de tous les signalements et des mesures prises par l'administration en lien avec les avis émis.

Nous demandons que les syndicats soient associés.

La négociation sur le handicap, lancée par Bercy permettra nous l'espérons, d'apporter des réponses concrètes pour

éviter certaines discriminations.

### **Dispositif de soutien psychologique**

**FO Finances** se félicite de la mise en place d'un véritable dispositif de soutien psychologique qui devrait être effectif en janvier 2024. En effet les plateformes d'appel qui ne peuvent constituer une réponse à la détresse des agents. L'administration estime qu'elles donnent globalement satisfaction, mais présentent des limites. Elles ne peuvent être mobilisées que par l'agent lui-même et ne sont pas en capacité de couvrir des besoins d'intervention au sein des collectifs de travail. Par ailleurs, le soutien psychologique déjà présent à la Douane et dans certains départements, a démontré son utilité.



Le Secrétariat Général propose de renforcer les compétences du service de médecine de prévention via une convention avec des psychologues du travail et avec des psychologues cliniciens.

■ **Recours au psychologue du travail** : les psychologues du travail seront sollicités par le médecin du travail pour un suivi individuel (maximum cinq entretiens par an).

Ils pourront également intervenir sur les collectifs de travail sur proposition du service de médecine de prévention ou à l'initiative du chef de service. Un cahier des charges d'intervention sera établi par le chef de service sur la base d'une expression des besoins adressée au service médical qui coordonnera l'intervention.

■ **Recours au psychologue clinicien** dans le cadre d'évènements graves ou dans le cadre d'autres besoins individuels identifiés : les psychologues cliniciens interviendront à la suite d'un évènement grave qui a touché soit un individu soit un groupe ou dans le cas de situations individuelles identifiées (hors évènement grave). Ces interventions individuelles et collectives seront financées par l'enveloppe ministérielle des crédits de la politique ministérielle SSCT.

Pour les interventions dans les collectifs à l'initiative des directions ou suggérées par le médecin, le financement serait assuré par les directions avec la possibilité d'un co-financement par les crédits SSCT.

**FO Finances** a demandé des précisions sur cette question du financement, rappelant qu'une intervention sur le collectif de travail devait être financée par la direction. L'administration a confirmé que les financements seraient en priorité pris sur les crédits directionnels, et que le co-financement ne serait mis en place qu'avec l'accord de la FS.

**Notre ministère a toujours marqué sa spécificité dans la mise en œuvre d'une politique de santé sécurité conditions de travail avec des moyens humains et financiers dédiés. Cette exception doit perdurer au bénéfice des agents de Bercy. FO Finances attend aussi des engagements ministériels sur la poursuite de cette politique et le maintien d'un budget dédié.**

4 Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle