

## NOUVELLE INSTANCE MAIS COMME UN AIR DE DÉJÀ-VU

On appelle ça un CSAL-FS. En développée, cela donne "Comité Social d'Administration Local-Formation Spécialisée". Issu de la loi dite de "modernisation de la fonction publique" (sic), ce "machin" remplace, depuis le début de l'année, l'ancien CHS-CT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail). Les deux principales innovations de cette nouvelle instance sont les suivantes :

- alors que le CHS-CT était indépendant du Comité Technique Local, la FS (Formation Spécialisée) est une émanation du nouveau CSAL ;

- mais surtout, alors que le CHS-CT regroupait toutes les Directions du ministère des finances, la FS est propre à chaque Direction (la DDFIP en ce qui nous concerne). Fini le temps où les Finances Publiques partageaient une instance avec la Douane, l'INSEE, la DCST,...

Initialement programmée le 21 mars, cette nouvelle instance, première du nom, avait été repoussée au 4 avril en raison du mouvement social lié à la loi de démolition des régimes de retraite voulue par le régime en place. Une réunion préparatoire s'était tenue, hors la présence de la Direction, le 10 mars dernier. Pour historique qu'elle fut, cette FS ne restera pas dans les annales : entre les nécessaires ajustements et positionnements à trouver dans une instance nouvellement créée, les rancœurs réciproques sur des principes ou entre des personnes, les provocations approximatives d'une Présidente de séance sur la base de propos déformés (visant FO en l'occurrence), ou la réaction indignée d'un chef de pôle Gestion des moyens se sentant personnellement mis en cause sur le sujet du handicap, cette FS restera surtout marquée par des débuts poussifs, malgré le soin apporté à sa préparation par l'assistante de prévention.

Présidée par la Directrice des Finances Publiques, secondée par son chef de pôle Gestion des moyens et l'assistante de prévention de la DDFIP, cette instance accueillait le médecin de prévention, l'Animateur de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP) et le nouvel Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail (ISST)<sup>1</sup>, le secrétariat de séance étant assurée par l'IDIV de la division Stratégie- Maîtrise d'activité.

Prévue sur une journée entière, cette FS comportait 9 points à son ordre du jour. En propos liminaire, la présidente de séance a rappelé les changements et les éléments de continuité de la FS par rapport au CHS-CT et a donné le principal objectif : consommer dans l'année et le plus vite possible tout le budget alloué à cette instance.

### **Point N° 1 : Installation de la FS et désignation d'un secrétaire**

Premier couac ! La Direction locale n'y est pour rien, mais le règlement intérieur qui doit organiser le déroulement de cette instance et régler son organisation n'est toujours pas prêt. Les discussions entre l'administration et les syndicats se poursuivent en haut lieu, quelque part entre les Directions Générales du ministère des Finances et le Ministère de la Fonction Publique. Par conséquent, en l'absence de règlement intérieur, il n'a pas été désigné de secrétaire de la FS, rôle dévolu pour une durée à déterminer, à l'un des élus du personnel.

Cette impréparation nous agace. Alors que la loi instaurant ces nouvelles instances a été votée il y a 4 ans, nous ne disposons toujours pas du document qui fixe, entre autres choses, les modalités d'absence et de remboursement de frais des participants. Mais il est vrai que le Ministre de la Fonction Publique, en charge de la mise en place de ces nouvelles instances, a préféré consacrer son temps précieux à la propagande sur la casse des retraites.

### **Point n° 2 : Orientations ministérielles pour 2023**

Ce point a fait l'objet d'une présentation par l'APMP au moyen d'un diaporama listant les priorités nationales :

- accompagner les réorganisations : cela consistera surtout, dans la Vienne à gérer les conséquences néfastes des fermetures de sites réalisées précédemment. Un dispositif de veille et de soutien est prévu pour le SGC de Poitiers extérieur, notamment au regard de son installation provisoire, pour au moins 3 ans, sur deux sites. Nous avons fait remarquer que, s'il est louable d'accompagner les conséquences des restructurations, il aurait été plus efficient d'anticiper les difficultés, notamment au moyen de fiches d'impact dignes de ce nom. Or, ce type de document est généralement absent des dossiers de présentation d'une restructuration ou vidé de sa substance lorsqu'il risquerait de

<sup>1</sup> Dans l'ordre d'énumération : Mylène ORANGE-LOUBOUTIN, Eric DERNE, Corinne AUBERT, Anne PRESSAS-ROUSSEAU, Evelyne GANDIER, Aurore BLAQUART et Philippe RATTIER.

compliquer ou de compromettre la mise en œuvre d'une opération. La Direction a admis que des progrès étaient à faire sur ce point. Tu m'étonnes !

- développer une approche organisationnelle du télétravail (ça plaît beaucoup à la Directrice, on en recase en point 4) ;

- poursuivre le développement de la culture de prévention, notamment par un dispositif de formations. Un débat s'est engagé sur les formations incendie qui ne rencontrent pas leur public sur Riffault, alors que l'évolution autour des consignes sur les guide-files et serre-files concernent potentiellement chaque agent. La Direction persiste à transmettre les messages concernant les dates des formations aux chefs de service, à charge pour eux de relayer l'information à leurs équipes. Nous pensons qu'il serait préférable d'envoyer le message à chaque agent qui pourrait s'inscrire après avoir obtenu la validation par le chef de service. Ça mérite d'être tenté.

- prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents éloignés pour cause de pathologies ;

- maîtriser le risque lié à l'amiante ;

- accompagner les impacts du changement climatique et la sobriété énergétique.

Pour 2023, la FS de la Vienne disposera d'un budget de 67 031 €. Cette somme, qui résulte d'un forfait par agent, se compose de deux dotations, l'une pour les actions de formation (10 556 €) et l'autre pour les actions locales (56 475 €), étant précisé que la dotation de formation ne peut pas servir aux actions locales, alors que l'inverse est possible. Les 56 475 € ont été répartis à hauteur d'environ 29 000 € pour les actions liées aux orientations ministérielles listées ci-dessus et d'environ 28 000 € pour les dépenses liées à des besoins purement locaux.

Nous avons regretté que la fiche prévoyant les processus budgétaires et comptables, qui devait être fournie à l'appui de la note d'orientations nationales, n'ait pas été transmise dans les documents préparatoires à la FS. L'ISST a admis un loupé sur ce point.

### **Point n° 3 : Programme de travail et priorités budgétaires**

Après avoir rappelé comme une évidence que le budget de la FS n'a pas vocation à venir compléter celui de la Direction (BOP 156), une évidence d'ailleurs pas toujours si claire que ça dans l'esprit des Directions successives, nous avons passé en revue les projets locaux spécifiques de travaux et d'achats programmés dans la Vienne en 2023 :

- 7 000 € pour le plan d'action relatif à l'accueil : principalement des achats de matériel pour l'accueil téléphonique. Nous avons fait remarquer qu'aucune dépense n'était prévue pour la sécurisation des guichets du hall de Riffault, alors que le sujet a déjà été évoqué à plusieurs reprises. La Direction préfère attendre les conclusions du groupe de travail sur l'accueil pour envisager le sujet de façon plus globale. Pourquoi pas, mais ça reporte encore à plus tard la prise de décision.

- 5 000 € pour l'évolution des espaces de travail : principalement des achats de lampes de bureau ;

- 19 000 € pour des dépenses programmées suite à des visites de services ou des remontées par le DUERP : notamment 9 000 € pour la pose d'un portillon automatique à l'arrière du site de Slovénie permettant le passage des fauteuils roulants. Un débat assez vif s'est engagé sur la prise en compte des besoins spécifiques des agents en situation de handicap, notamment au travers des exemples relatifs aux travaux d'accessibilité du bâtiment de la rue Saint Louis et de la cantine de Slovénie. La Direction estime suivre ces problèmes régulièrement, notamment avec les agents concernés. Suivre un problème c'est bien, le résoudre c'est mieux, éviter de le créer c'est préférable. D'où l'utilité des fiches d'impact, en amont des projets de restructuration.

Sur cette ligne de 19 000 €, le changement des volets de l'immeuble de la rue Saint Louis a été exclu du budget de la FS car considéré comme relevant du budget de la Direction.

Nous avons fait remarquer que l'ensemble des prévisions budgétaires s'élève à 60 000 € sur un total de 67 000 €, ce qui laisse très peu de marge pour le financement de nouvelles dépenses qui apparaîtraient en cours d'année. Sur ce point, nous avons de façon évidente une différence d'approche et de méthode avec la Direction.

### **Point n° 4 : Plan d'action relatif au télétravail**

Après avoir ouvert en grand les vannes du télétravail pendant la crise sanitaire de 2020/2021, la DGFIP est un peu gênée aux entournures pour faire une partie du chemin inverse sans donner l'impression de revenir sur ce qui ressemble à un acquis. Afin de structurer l'usage du télétravail, des consignes nationales ont été données aux Directions locales, lesquelles les répercutent sur les chefs de service, en leur demandant de faire le sale boulot. Ces derniers sont priés de bâtir un plan d'action dans leurs services dans le cadre d'une démarche collective construite sur la base d'entretiens individuels avec les agents et d'une réunion collective annuelle. Ce plan d'action doit notamment prévoir une journée de présence commune lors de laquelle seront organisées des "animations collectives" (notion à

définir : concours de fléchettes, tournois de bilboquet, courses de chaises à roulettes dans les couloirs des bâtiments, excursions nature pour la réalisation d'un herbier...on aimerait que la Direction soit un peu plus précise).

Pour la Directrice, il est extrêmement important que le télétravail *"qui fait à présent partie du paysage soit organisé de façon collective et non au travers de l'intérêt personnel de chacun"*, étant entendu que ce sera toujours au chef de service de décider de l'octroi d'une autorisation de télétravailler. En effet, d'ailleurs, dans certains endroits, le chef de service décide tout seul sans rien demander à personne, histoire de gagner du temps. Nous savons que certains chefs de service sont réticents à la mise en place du télétravail et nous souhaiterions disposer des taux de télétravail par service, des données dont dispose la Direction mais qu'elle n'a encore jamais voulu nous communiquer.

De même, la Direction nous répète régulièrement qu'il n'y a pas ou très rarement de refus d'autorisation de télétravail. Or nous savons que les demandes refusées ne sont pas tracées dans SIRHIUS tout simplement parce que le refus est donné verbalement, ce qui décourage l'agent de saisir une demande pour ne pas entrer en conflit avec son chef de service. Sur ce point, la Directrice, voulant appuyer sa démonstration, a cité un exemple que deux organisations syndicales, dont FO, lui ont renvoyé en boomerang en lui conseillant de vérifier ses informations.

La Direction est revenue sur l'enquête menée dans la Vienne à l'été 2022 portant sur le télétravail. Une enquête qui a donné lieu à une forte participation des agents (75 %) et qui fait dire à l'ISST que la Vienne est très en avance sur le diagnostic par rapport aux autres départements de son ressort. Sans surprise, l'enquête avait d'ailleurs débouché sur des résultats très contrastés, les télétravailleurs plébiscitant cette nouvelle forme de travail, les non-télétravailleurs la critiquant vertement. Comme le dit la Directrice, *"avec le télétravail, le collectif de travail est malmené"*...c'est ballot, il était déjà dans un sale état avant. En effet, l'Administration n'a de cesse de casser le collectif de travail en montant les agents les uns contre les autres au travers notamment des recrutements à profil, de la notation individuelle sans référence à une moyenne comme auparavant, de la future rémunération individuelle au « mérite », de la fin des CAPL sur les promotions et les mutations, laissant un sentiment du fait du prince et d'opacité. Bref, la Direction déplore une situation qu'elle a elle-même créée, un comble !!!!

#### **Point n° 5 : Programmation des visites de la FS**

Le Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF) et le Service de Gestion Comptable de Poitiers Extérieur sont programmés. Une 3ème visite pourra être envisagée ultérieurement.

#### **Point n° 6 : Compte-rendus des exercices d'évacuation**

Les exercices examinés dans le cadre de cette FS se sont déroulés au Centre des Finances Publiques (CFP) de Châtellerauld le 21/11/22, au CFP de la rue Saint Louis le 30/11/22, au CFP de la rue de Slovénie le 12/12/22 et dans le bâtiment de la Direction le 22/12/22.

Si les temps d'évacuation sont corrects (inférieurs à 5 minutes) certaines consignes devront être mieux appréhendées : selon les cas, il a été relevé le non-respect des sens / schémas de circulation, la non fermeture des portes de bureaux, l'utilisation d'une mauvaise porte de sortie, des erreurs dans le port des brassards, un doute sur la présence de personnels d'entreprise (non remplissage du registre d'entrée / sortie), le non rassemblement en un point unique. Sur ce point, nous avons rappelé la nécessité de revoir la signalétique du point de rassemblement sur le site de Slovénie.

Dans le cadre de la modification des procédures de guide-files / serre-files, il nous paraît plus qu'urgent de former un maximum d'agents aux exercices d'évacuation. Celui mené sur Riffault le lundi 3 avril au matin ne semble pas avoir été un modèle de coordination, notamment au regard des nouvelles consignes (mais, trop récent, il ne faisait pas partie des compte-rendus examinés dans le cadre de cette FS).

#### **Point n° 7 : Examen des fiches de signalement**

6 fiches ont été examinées, toute portant sur des incidents avec des usagers :

- 1 fiche concerne un message écrit d'intimidation : pas de suite donnée par la Direction.
- 1 fiche concerne un cas d'insultes en zone d'accueil suivies d'une attitude menaçante à l'extérieur du bâtiment : pas de suite donnée par la Direction qui a considéré que les insultes avaient été lancées dans le hall à la cantonade et non en direction d'un agent en particulier ;
- 1 fiche concerne des propos insultants par téléphone suivis d'un mèl menaçant : pas de suite donnée par la Direction en l'absence d'insultes contenues dans le mèl et considérant que les insultes par téléphone n'ont pas été notées par l'agent d'accueil ;
- 1 fiche concerne une attitude agressive dans une zone d'accueil et des menaces de revenir armé : la Direction a envoyé un courrier à l'utilisateur ;

- 1 fiche concerne une attitude agressive à l'extérieur d'un bâtiment, puis dans une zone d'accueil et des propos désobligeants envers un agent : la Direction a envoyé un courrier à l'utilisateur ;

- 1 fiche concerne des insultes adressées à un agent dans une zone d'accueil : la Direction a envoyé un courrier à l'utilisateur, puis un signalement au Procureur de la République sur la base de l'article 40 du code de procédure pénale. L'agent n'a pas souhaité porter plainte.

Le nombre de fiches de signalement est en augmentation mais reste relativement faible. Il est probable que d'autres cas auraient pu entraîner la rédaction d'une fiche. Il est important de relever qu'à chaque incident, la Direction prend contact avec le chef de service et/ou l'agent concerné. L'assistante de prévention rencontre également les agents victimes de comportements anormaux de la part d'utilisateurs.

Concernant le niveau de réponse à l'utilisateur, la Direction a indiqué s'astreindre à une forme de proportionnalité au regard des faits. Il nous semble toutefois que dans le cas de l'utilisateur qui a menacé de revenir avec une arme, la Direction aurait dû signaler ce fait au Procureur de la République pour vérification du niveau de dangerosité de l'individu.

Il a été rappelé que le dépôt de plainte doit être effectué par l'agent victime de l'agression et non par l'administration, alors même que l'agent a été agressé en sa qualité de fonctionnaire et non à titre personnel. De fait, les plaintes sont extrêmement rares, les agents préférant la plupart du temps ne pas donner suite, de peur des représailles que pourraient entraîner la plainte et l'éventuel procès en face à face avec l'utilisateur.

Sur ce point, le droit a pourtant évolué récemment comme l'indique l'article 433-3-1 du code pénal créé par une loi de 2021 : "*Est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende le fait d'user de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service*".

***"Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer l'infraction prévue au premier alinéa, le représentant de l'administration ou de la personne de droit public ou de droit privé à laquelle a été confiée la mission de service public dépose plainte."***

Certes, pour que le deuxième alinéa s'applique et que l'administration dépose plainte à la place de l'agent, il faut que les conditions du premier alinéa soient remplies. Mais c'est une avancée importante, jusque-là non acceptée en droit pénal français.

#### **Point n° 8 : Examen des registres SST (Santé et Sécurité au Travail)**

Aucune mention sur aucun registre n'a été présentée dans le cadre de cette FS.

#### **Point n° 9 : Examen des déclarations d'accident du travail**

4 déclarations d'accident du travail étaient présentées dans le cadre de cette FS : 2 accidents se sont déroulés sur le lieu de travail, 1 lors d'un trajet et 1 au domicile de l'agent. Si les trois premières fiches n'appellent pas de remarque (2 chutes dans un escalier et une dans la rue), la quatrième est la première de cette nature pour un agent en télétravail qui se blesse à son domicile...la première, mais sans doute pas la dernière.

Les élus FORCE OUVRIÈRE :

Amélie BARDET (BCR) ; Damien PATRAC (TPEH) ; Eric LIEBUS (Mission d'audit).