



# Comité social d'administration de service central du réseau de la DGFiP

## Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et condition de travail

### GT DUERP/PAP 2023

Le DUERP fait la part belle aux risques psychosociaux (RPS). Les exigences de travail marquent une direction où l'on en demande de plus en plus avec moins de moyen. C'est une question de répartition de la charge entre les agents dans l'espace et le temps. L'anticipation, la communication et l'explication devraient préoccuper l'encadrement afin de garder la confiance. Cela passe sans doute par le pouvoir de dire « non » à ses interlocuteurs, ou, du moins de trier l'urgent et l'important.

L'équilibre des temps de vie doit être respecté. L'adoption d'une méthode de travail « agile » doit respecter le droit à la déconnexion et à la vie privée. La disponibilité de 6 h du matin à 10 h du soir est intolérable.

Au niveau bâtiminaire, le n° 82 000 peut certes, sauf à Noisiel, résoudre beaucoup de difficultés. Toutefois, cela n'économise pas une nécessaire rénovation et organisation des plateaux. Les openspaces posent de nombreuses difficultés dès lors que les audios et visios sont devenus quotidiennes depuis la période Covid et l'adoption massive du télétravail. À noter que les salles doivent être conformes à leur utilisation : la reconversion des pièces Télédéc n'est pas nécessairement judicieuse.

L'échelon nantais de la DPN est anxieux quant au flexoffice obligatoire de la future cité administrative.

Les risques de chutes dans le parking du Montaigne ont fait l'objet de mises en sécurité spécifiques.

La DRI a exprimé des besoins spécifiques qui vont au-delà des exigences du DUERP. Ses métiers doivent faire face à des périls de plus en plus nombreux dans un monde en mutation. Les crises peuvent être évitées par une préparation attentive des missions. Le suivi médical et psychologique est sans doute nécessaire dans un environnement particulièrement dangereux et stressant. Les ambassades et consulats contribuent-ils à la logistique et à la sécurité (téléphonie, déplacement, régie d'avances &c.) ?

*L'administration maintient que les services centraux sont au service du réseau. L'agilité consiste à ne pas s'enfermer dans le bureau et développer les relations entre structures.*

*Il est nécessaire de rappeler aux bureaux l'existence de la période probatoire. Elle est valable tant pour l'administration que pour l'agent. Elle est encadrée par des règles spécifiques mais sans texte organisateur. Une communication devra être sans doute préparée au chef de bureau pour rappeler leur rôle dans l'accompagnement des nouveaux arrivants : définition claire du poste et réception régulière des nouveaux agents.*

*Le télétravail n'est pas une obligation mais l'expression d'une demande individuelle qui s'inscrit dans l'organisation du collectif de travail. Pour les nouveaux arrivants, il n'est pas anormal de ne pas l'accorder automatiquement la reconduction du dispositif, même en cas de simple changement de structure. Le bureau CVT est prêt à prendre en compte les situations particulières. On a un recul complet sur un cycle annuel de télétravail. 54 000 agents bénéficient du télétravail. En fait, l'adaptation se réalise dès les premiers mois d'arrivées des nouveaux arrivants. A contrario, le*



*télétravail pour circonstances exceptionnelles (déménagement du Montaigne) nécessite une vigilance particulière sur les nouveaux agents.*

*Pour la DRI, certaines actions sont déjà en place : sur la récupération du sommeil notamment (formation à la micro-sieste : très gros succès). Un plan de prévention sur les risques aériens et d'attentat. Les agents sont bien sous l'aide et la protection du réseau diplomatique. La micro-sieste est une demande de la DRI, concerne essentiellement les transports. Il faut sans doute la généraliser : c'est un besoin physiologique nécessaire. Il y a tout un conditionnement avec une préparation à l'endormissement et au réveil.*

*Dans le plan de prévention, l'accompagnement des cadres sur les risques psychosociaux a dû être reporté.*

*Le recensement au SRH a été totalement refait suite à la restructuration complète du service.*

*Il est dommage de voir autant de risques bâtimentaires. Une action sur le 82 000 ou le responsable de bâtiment permet de faire poser une goulotte en une semaine et non pas un an. On a regroupé sur une ligne la présence de rongeurs ou de moquettes.*

*La prévention des risques psychosociaux donne lieu à une formation en gestion du stress et de groupe de travail.*

*Un luminaire LED sur mât revient à 1 500 €. Il y a un programme sur certains bureau bas du Necker.*

*90 % des accidents de travail concernent les trajets et transports sur lesquels l'administration n'a guère de prise.*

*La formation du management à distance se développe et il faut insister sur la question : « Dans télétravail, il y a travail ! » Le mode de management est très lié à la présence physique de l'agent. Ce qui est déployé dans ces formations, c'est dire : « une activité, ça se pilote aussi bien sur place qu'en télétravail. » Au télétravail, c'est la même organisation qu'au bureau avec les plages fixes et obligatoires : « une journée de télétravail, c'est une journée normale. » On rappelle aux encadrants ces principes. Il y a déjà un volume important de cadres formés. Et le module est proposé dès la prise de poste.*

*La formation à la gestion du stress est déjà un temps d'écoute, suspendu, qui fait du bien. Il faut se poser sur l'appréhension du stress. Il y a aussi la question des niveaux d'exigences qu'on se donne. On continuera à la déployer. Il existe aussi des modules proposés par l'IGPDE en dehors du dispositif destinés aux services centraux. Passer la commande, organiser les travaux de son équipe, ça s'apprend.*

*Le retour est qu'il y avait peu de réunions sur le DUERP. On a des dates pour tous les bureaux. Le bureau RH/CVT a demandé de les organiser selon un fil conducteur défini. On sait que ça ne se passe nécessairement comme ça. La démarche PrévAction (ouverte au fil de l'eau) sera décliné sur l'ensemble du réseau dont les services centraux.*

*L'administration peut fournir la lettre type de mission du correspondant DUERP.*

*Les bureaux RH/AJC et BSI-6 qui n'ont pas soulevé de nouveaux risques sont sur la surveillance du bureau RH/CVT.*

*Les agents saisissent parfois directement l'assistante de prévention.*

*Les bureaux SI/DPN peuvent disposer de trois ou quatre correspondants DUERP en fonction de la taille et la multiplicité des établissements sur plusieurs sites.*



*La charge de travail du bureau CVT ne permet pas de formaliser les bilans des offres de service QVT hors DCM (Agriculture, Culture, Éducation Nationale). A la demande des organisations syndicales, l'administration programmera des visites des bureaux :*

- *SI-1*
- *DP3*
- *GF/DP RocSP*
- *DRI*
- *RH/AJC*
- *BSI-6*

*Les correspondants DUERP sont constitués principalement de cadre A : rédacteur ou encadrement intermédiaire. Cela est acté par un ordre de mission. C'est un point d'entrée et de sortie sur tous les sujets. Dans le cadre de PrévAction, l'administration est prête à porter leur identification dans l'organigramme du bureau a minima voire l'annuaire du service, ainsi que le référent télétravail.*

*L'accompagnement psychologique repose sur la plateforme téléphonique proConsult (7/7 & 24/24) 0805 230 809/+33 9 71 07 14 01. C'est anonyme. Il y a eu une forte demande après l'assassinat du vérificateur d'Arras. Il y a aussi un réseau de psychologues mobilisables par le SG (en plus de l'action sociale). Il est pertinent de déployer un réseau à la DGFIP pour lesquels les services RH locaux pourront s'appuyer.*



## Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

L'accueil des agents, nouveaux et actuels, pâtit de difficultés plus ou moins générales. Nous ne savons pas où en est le chantier mais la nouvelle téléphonie ToIP est un naufrage. Sans parler des pannes de système, les communications ne passent pas très bien au point de devoir se reporter sur les terminaux portables professionnels ou personnels pour maintenir des conversations de qualité. Quelles perspectives d'amélioration attendre ?

La gestion kafkaïenne des badges d'accès au CIP Noisiel coupe les agents de l'envie de venir en présentiel ! Être considéré comme un étranger suspect alors qu'on occupe les lieux depuis 18 ans est quelque peu humiliant. Il en va de même pour la réfection des badges : à moins de déposer la demande au Montaigne et de les chercher à Bercy, c'est quasiment impossible. Depuis plus de deux ans de transfert de la mission de gestion de site, nous n'avons plus aucune compréhension pour les difficultés techniques plus ou moins imposés par le Secrétariat Général.

Comment s'effectue la programmation des visites auprès du médecin du travail en centrale ? Certains agents, en poste depuis plus de cinq ans n'ont jamais été convoqués. Il en va de même pour des collègues de retour de congés maternité.

Sur les exercices d'évacuation au Sully, les agents déplorent la confusion du parcage sur la dalle sans être rangés par service. Il paraît difficile de s'assurer que les collègues présents sur site sont bien tous sortis. Notons qu'aucun exercice de confinement terroriste n'a été réalisé malgré la proximité de la gare de Lyon.

Un point sur les fiches de signalement : les agents ont peur de remplir de telles fiches ou même d'évoquer les sujets de tension par peur de représailles de la part de la hiérarchie...

Pour en revenir à l'ordre du jour, nous ne maîtrisons certes pas tout l'environnement de travail. Cependant, il est nécessaire de faire ce qui est en notre pouvoir. Il y a, tout d'abord, l'entretien des locaux et l'aménagement du poste de travail. Mais, on peut aussi veiller à l'organisation collective des travaux. Une chaîne qui s'emballe et c'est une équipe qui déraile. Le pouvoir de dire « oui » suppose aussi le pouvoir de dire : « non, est-ce bien nécessaire ou urgent ? »

Je vous remercie.

*Les fiches de signalement DGFIP évoqués au plus tard au CHSCT-C du 14 décembre dernier seront suivies par la FS du CSA Centrale. Il en restait deux, qui sont considérées comme traités.*

*Les visites médicales ont été arrêtées en raison de la période Covid. On a repris le rythme depuis 2022. Certaines visites ne sont pas honorées par les agents. Les visites post-maternité sont une nouveauté. Les services RH sont prévenus. Les agentes voient cette possibilité de convocation sur leur fiche médicale. Le médecin du travail souhaite une visite (facultative) dès le début de grossesse. Le bureau RH/CVT a prescrit aux responsables de structures de prendre en compte le sujet.*

*A chaque tenue de l'instance, il y aura un point à chaque séance. Le document de la FS du CSAAC sera transmis en ce qui concerne les agents DGFIP.*

### **1.Procès verbal de la formation spécialisée du 1<sup>er</sup> juin 2023, pour approbation (Fiche 1)**

**Avis favorable pour le document présenté initialement aux OS**



Si altération, l'avis est défavorable.

*L'administration demandera ultérieurement l'approbation du PV après correction par le président de séance, postérieurement à la validation des organisations syndicales.*

## **2.Point relatif aux problématiques bâtementaires en présence de Mme Deschênes, cheffe du bureau BIET, et de Mme LAMBERTUCCI, adjointe au DGS (Fiche 2)**

La réussite de l'opération est dans l'exécution et la coordination de tous. Tout comme le sous-officier est la cheville ouvrière de l'armée, les secrétariats et l'encadrement de proximité auront un rôle majeur dans la mise en œuvre de la réinstallation. Le télétravail tampon est une bonne idée sous réserve de la cohésion des équipes et du bon fonctionnement des PC de rebond. Le diable se cache toujours dans les détails...

Les ergonomes et les experts bâtementaires doivent savoir reconnaître mutuellement leurs compétences spécifiques dans un esprit de dialogue.

*La DGS pilote l'opération en tant que « client » auprès du bureau SG/BIET.*

*Il y a un double enjeu de regroupement des équipes suite à la réorganisation de 2021 et de nombreux recrutements en cours et à venir. L'opération a été reportée de 2022 à 2023, profitant de la mise à disposition de locaux au Maille Nord, où le bureau SI-1 s'est récemment installé le 9 mai (73 postes). Le bureau DP7 a pris possession le 22 mai du 8<sup>e</sup> étage et DP3 du 4<sup>e</sup> (60 personnes).*

*Un premier retour d'expérience a été fait : sur la temporalité (objectif en janvier 2024). Le calendrier est validé. L'information est transmise aux bureaux qui vont pouvoir communiquer aux agents. Chaque bureau disposera d'un guide personnalisé : prestataire du SG (DTA conseil) et ESI Noisiel (interruption de service). Il y aura une bilatérale par entité pour lister les cas particuliers (handicaps, équipements dédiés, climatisation stricte, allergies aux moquettes &c.). L'idée est de procéder par plateau. Les agents concernés seront en télétravail (5 jours/semaine). Il y aura des places dédiées pour les agents qui doivent rester en présentiel (période de télétravail trop long sur des bureaux répartis sur plusieurs étages, travail en équipe, besoins sociaux).*

*Le premier étage traité sera le 6<sup>e</sup>.*

*Le DGS est active pour récupérer de nouveaux espaces sans gêner les travaux des équipes.*

*« Ensemble mais serrés ! »*

*Pour le SG/BIET, ces travaux sont d'une ampleur inégalée. Les compétences sont réparties de façon à présenter un discours homogène. Il faut racheter du mobilier mieux adapté, gérer les zones de repli. Il y aura une deuxième étape pour rafraîchir le matériel (moquette, prise, aménagement) après le déménagement rapide des 1 200 agents.*

*Sur le télétravail, nous n'avons pas identifié la volumétrie. Nous disposons au 2<sup>e</sup> de grandes et petites salles pouvant loger 70 personnes. On a encore des marges de manœuvre au Maille Nord 4 (agents ou prestataires DP3).*

*Les informaticiens bénéficieront toujours, si nécessaire, de leurs quatre écrans actuels.*

*Les agents doivent être informés : « C'est toujours les premiers qui souffrent le plus ! » Les bureaux ont été prévenus un mois avant pour le 6<sup>e</sup> étage. Chaque bureau doit organiser la redescende de l'information (transmission de documents, réunion). Au niveau des surfaces, certains bureaux ont fait le choix de regrouper quatre par quatre l'encadrement dans des pièces communes.*

*Le télétravail à 100 % sera suivi par les bureaux et le DGS.*



*Les plans évoluent régulièrement en fonction des recrutements réguliers.*

*L'électricité et les réseaux ne pourront pas être finalisés dès le déménagement. Tout fonctionnera a minima. Certains endroits du Montaigne ne sont pas cependant pas conformes.*

*« Il y a une vraie crise immobilière en administration centrale » de part la réduction des surfaces et la durabilité demandés par la politique immobilière de l'État. 40 % des bureaux sont vides tous les jours mais ce n'est pas toujours les mêmes ! La densification et le flexoffice nécessitent l'adhésion des équipes. La dynamique est extrêmement lente : les bureaux souhaitent avoir tout le monde présent rassemblé un jour par semaine mais ce n'est pas facile. « On a besoin de mètres carrés ! »*

*Aujourd'hui, dans les services SI/DPN, on ne parle pas de flexoffice. Le SG/BIET ne l'impose pas a priori.*

*Une page Ulysse dédiée serait utile.*

*Le regroupement des bureaux présents sur Blanqui et Montaigne est envisageable.*

*Les PC de rebond permettent d'accéder au réseau de travail depuis une pouponnière.*

*Les prestataires constituent la seule variable d'ajustement afin d'accueillir au mieux le personnel DGFIP. Le cas des prestataires pérennes est pris en compte dans l'organisation des équipes.*

*Le Maille Nord est accessible sous réserve de détour particulier pour les fauteuils roulants.*

*Nos bâtiments sont en excellente santé.*

*Le SG/BIET ne dispose pas d'ergonome mais du savoir-faire. Il y a des contraintes liées au catalogue du marché.*

### **3.Point relatif aux questions bâtimentaires à Nantes en présence (visioconférence) de Mme Jaffrennou, cheffe du bureau du SI des professionnels (BSI-3, BINT, DP-3, DP-8) à Nantes (Fiche 3)**

Nous attendons d'en savoir plus sur les réaménagements du Kibori et l'emménagement dans la future cité administrative.

Les agents déplorent les 6,5 m<sup>2</sup> par agent et 2 toilettes par étage, 16 privatifs pour la DGFIP : trop peu. Les agents craignent le flexoffice comme changement majeur. Le repère d'un bureau stable participe à l'appartenance à la structure. Le nombre de douche (4 pour 850 personnes) et de place de parking est criant.

*De nouveaux postes de travail ont été installées : inspecteurs stagiaires en mai, emplois DG supplémentaires &c. A la mi-juin les opérations se sont correctement déroulées.*

*Les travaux au Doumergue ont bien avancé. L'installation est prévue à la rentrée 2024.*

*Le macro-zoning est stabilisé depuis mars. L'idée est de réutiliser le matériel acquis dès 2018 depuis l'installation au Kibori.*

*La DGFIP souhaite compléter la téléphonie fixe du SG par de la mobile.*

*Une prestation d'accompagnement est prévue pour le flexoffice. Cette prestation va démarrer dès le mois d'octobre. Les agents et les organisations syndicales seront associés. Il faut prendre en cas le cas des agents qui ne font pas de télétravail.*



*L'administration communiquera de plus amples informations. Aujourd'hui, l'implantation des équipes n'est pas arrêtée ni décidée. Il faut prendre en compte les projets qui partent ou qui arrivent. On est à 12 à 13 mois de la future installation.*

*Les prestataires à demeure le resteront. S'il y avait besoin, ils devraient quitter les futurs locaux comme variable d'ajustement.*

*Une charte d'occupation et un logiciel de réservation sont en cours de préparation. Chaque équipe disposera d'un cœur de territoire comme point de ralliement. Au Kibori, le taux de télétravail est important malgré un présentiel marqué le mardi et le jeudi.*

*Quant aux douches, sanitaires et parkings, la préfecture n'a pas donné satisfaction. L'ISST a rappelé qu'il s'agit d'un calcul général sur le bâtiment. La notion de zone privative n'existe pas. En positif, il y aura un restaurant inter-administratif. Le restaurant actuel de l'Ile-de-Nantes fermera bientôt et il est lointain du Kibori.*

*La solution de téléphonie mobile est inscrite au budget de la DGS.*

*Il y aura une réduction de 37 % de la surface. Mais la présence des agents ne dépasse pas 70 %. Il y aura des salles de réunion et de déport pour permettre aux agents. Dans la procédure d'attribution de surface, la réponse correspond à l'expertise du RPIE.*

*La concertation à venir sera de réunir telle ou telle journée chaque équipe.*

#### **4.Examen des visites ISST de mai à août 2023 (Fiche 4)**

Le parking du Montaigne impose, en effet, une certaine maintenance (infiltrations, fientes d'oiseau) mais aussi l'application de règles de prudence et bon sens de la part des usagers. Les deux-roues pénètrent dans un espace conçu pour les quatre-roues. Une signalisation s'impose en effet.

*L'ISST a émis des préconisations d'aménagement, de nettoyage de fiente d'oiseau, de mise en sécurité des cheminements par des peintures antidérapantes et de réduction des inondations.*

*Ce parking a été refait intégralement il y a deux ans et demi. La couche antidérapante concerne le passage des piétons.*

#### **5.Examen du tableau de suivi des fiches de signalement (Fiche 5)**

*Les fiches de signalement est à disposition de tous les agents pour signaler tout incident dans son environnement professionnel. Elle est à disposition sur Ulysse National. Elle est transmise à l'assistant de prévention (qui peut envoyer le modèle). Il peut y avoir une réception de l'assistant de prévention, le médecin du travail, l'assistante sociale en toute confidentialité.*

*La fiche est considérée comme traitée dès lors que tout a été mis en œuvre.*

*Les organisations syndicales sont informées en F3SCT, évoquées à chaque instance (au minimum une fois par an).*

*Le délai de traitement du RH/BAJC fait partie des échanges avec RH/CVT.*

#### **DCM Justice**

Concernant les lettres anonymes, la tradition administrative impose de ne pas les prendre en compte. En effet, un signalement doit être signé par un aviseur ayant quelque lien avec l'affaire et des éléments consistants à transmettre. Depuis la Libération, il faut tourner la page des pratiques



d'un autre âge. Y a-t-il eu dépôt de plainte ou un 40 CPP pour dénonciation calomnieuse au titre de la protection fonctionnelle ?

*La protection fonctionnelle et juridique est du ressort du BAJC. Le bureau CVT n'a pas de retour qui s'engage à en avoir une.*

### **Bureau Intégration**

Sur le sujet du bureau Intégration, je suis personnellement l'affaire. Si je défends l'agent mis en cause, j'ai des relations professionnelles et cordiales avec l'ensemble des parties. J'ai demandé audience à la cheffe de Bureau et l'encadrant dans un climat de compréhension mutuelle. À aucun moment, le professionnalisme du rédacteur n'est mis en cause : bien au contraire, il est reconnu tant par sa nouvelle que son ancienne équipe.

Notre sentiment est que le changement d'encadrant a révélé, outre des incompatibilités d'humeurs, un dysfonctionnement grave du service. L'équipe en question était fort sollicitée par un donneur d'ordre de la DPN, lui-même débordé par ses clients. La cheffe d'équipe ne comptait pas ses heures. La cheffe de Bureau lui a rappelé qu'à l'impossible, nul n'était tenu et qu'il fallait tenir les équilibres de vie.

Dans ces conditions difficiles, la communication ne passait plus. Et les mots ont dépassé la pensée. Le déplacement sur une autre section et l'absence de dossiers à traiter venant de l'ancienne équipe ont apaisé la situation. L'agent retrouve confiance tandis que l'encadrante a le soutien pour réorganiser le plan de travail de son équipe.

Suite aux formations de prévention, il y a comme un effet de mode, auxquels nos collègues et nous-mêmes organisations syndicales succombons. Sur ces questions, il est nécessaire de faire preuve de prudence dans la qualification des faits. En effet, la législation définit strictement la notion de « harcèlement. » Dans un premier temps, il vaudra sans doute mieux de parler au niveau infra-pénal d'agacement ou d'agissement vexatoire. Le dialogue et la médiation préalable désamorcent une situation difficilement compréhensible.

### **BSI4**

Quant au bureau BSI4, nous laissons s'exprimer les organisations porteuses du sujet.

*Un accompagnement est proposé à l'agent. Les médecins de prévention sont réactifs pour recevoir l'agent.*

### **SI-1**

Heureux qu'une solution de changement de structure ait permis de faire retomber la tension d'incompatibilité de projet.

*Il n'y a pas de retour de l'agent. Il a été accompagné pour son changement d'affectation.*

### **2FCE-2A**

Qu'en est-il des propos et comportements désobligeant, dont l'encadrement accable l'agent ?

## **6.Examen des observations du registre SST de mai à août 2023 (Fiche 6)**

A Montreuil, le câblage des bureaux doit être mieux soigné, en effet.

Au Necker, le traitement des collectes doit être mieux pris en compte. Il existe un service de collecte. Est-il sollicité par les agents ou leurs structures respectives ?



Un néon clignotant est irritant particulièrement pénible. D'autant que l'allumage émet des rayonnements UV agressifs. La bonne pratique pour augmenter la durée de vie des tubes néon est de ne jamais les éteindre !

A Noisiel, il faut être prudent avec la verrière. Il y a effectivement des fuites qui ont nécessité la réfection totale d'une pièce. Les collègues furent isolés plusieurs mois des autres collègues.

Au Montaigne, les agents expriment un besoin de respirer l'air pur et de renouveler l'atmosphère. Les fenêtres sont un sujet en soi. Attention aussi à l'entretien des sanitaires.

Les filets de sécurités doivent être mieux placés pour protéger efficacement l'accès du RER des projectiles et fragment du mur.

Le Turgot, tout comme le Sully, vieillit plus ou moins bien. Les agents en payent le prix.

La Trésorerie Générale de Wallis-et-Futuna nécessite de l'entretien régulier. La qualité de l'accueil est essentiel à la bonne entente *stricto sensu* entre les collègues et le public. L'aménagement du lieu de travail et les soins à la plomberie restent une problématique commune.

Quant à Saint-Pierre-et-Miquelon, tout va bien. Mais, restons vigilants !

*La plupart des éléments relèvent du SG/BIET.*

*Sur Noisy-le-Grand, le lien est fait avec le commissariat et la mairie suite aux derniers incidents. Les filets ont été posés cet été. Les travaux de reconstruction de la dalle sont censés débiter en fin d'année. L'ancienne gare routière sera transformé à ciel ouvert. D'autres sorties seront à utiliser.*

*La cellule de prévention fait régulièrement une communication auprès des correspondants DUERP.*

## **7.Examen du tableau des accidents de service de janvier à août 2023 (Fiche 7)**

Ce sont des accidents de trajet pour lequel nous n'avons guère de prise. A ce sujet, nous rappelons l'importance d'accorder généreusement du télétravail dès lors que la qualité de service de transport baisse sensiblement.

*La colonne « mission » correspond aux ordres de mission.*

*Le bilan de reconnaissance dépend de la réponse du SARH. On aura un retour début 2024.*

*La jurisprudence n'est pas en faveur de l'agent en ce qui concerne la reconnaissance des accidents de trajet lors du télétravail.*

## **8.Présentation des crédits SST des services centraux 2023 (Fiche 8)**

L'ergonomie et l'aménagement des postes a un certain coût mais aussi des bénéfices en matière troubles musculo-squelettique et de productivité.

Pouvez-vous rappeler la procédure de saisine pour demander ces prestations ?

*On a prévu l'achat de bras articulé, assez cher.*

*Les prescriptions des médecins de travail sont transmis au SARH et au RH/CVT. L'agent n'a rien à demander directement.*

## **9.Questionnaires diverses**

Les agents ont peur de signaler formellement leurs souffrances.



*Les agents ont le droit de faire appel directement au médecin de prévention. La fiche de signalement doit rester un outil portant l'expression personnelle de l'agent.*

*Le SG (sécurité incendie) et les serre-file s'assurent que tout le monde rejoint les lieux de rassemblement lors des alertes incendie.*

*L'APMP doit transmettre l'information sur les formations F3SCT.*

*Les visites périodiques de poste dépendent des risques professionnels (tous les 5 ans normalement, parfois annuel en cas de handicap, de pathologie ou de métiers spécifiques). Le cycle de visite a été interrompu en raison de la Covid-19. Il y a une délégation d'activité sur les infirmiers du travail (infirmier diplômé d'État en Santé au travail, déjà existant depuis 10 ans dans le privé). Les médecins ont vocation de prendre en compte les situations plus difficiles.*

*Les prochaines séances sont prévues les 24 novembre et le 13 décembre 2023 avec à l'ordre du jour :*

- PAP Services Centraux, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon*
- Note d'orientation SSST*
- Crédit SST*
- Fiches de signalement*