



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

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

### **Déclaration liminaire**

Madame la Présidente,

Nous vous remercions de nous permettre de participer en mode hybride. C'est un moyen hérité de la période Covid qui fut très utile à notre dialogue social.

Nous allons discuter du règlement intérieur et pour cela nous avons beaucoup d'interrogations. Nous vous en ferons part au fil de l'eau. Ce texte de référence assoira une pratique déjà éprouvée en comité technique et CHSCT depuis déjà une douzaine d'années. Son application s'appuiera sur cette histoire riche en événements marquants. Notre boussole est et sera de garder l'intérêt général des agents au niveau local. Concernant la production de l'ordre du jour, nous verrons la nécessité de bien coordonner les sujets relevant de l'une ou l'autre formation de notre instance unique.

Quant aux outre-mers et aux locaux partagés, je rappelle notre proposition d'instituer des formations spécialisées de site afin de veiller au plus près à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de collègues éloignés de notre Centrale parisienne. En tous cas, il faudra fédérer notre CSASCR dans l'association des locataires déjà mécontents de la future tour (infernale !) de Nantes.

Nous vous remercions de la qualité du débat sur le DUERP/PAP lors du groupe de travail informel du 22 septembre dernier. Les enseignements vont en être officiellement tirés aujourd'hui. La répartition du travail dans les équipes est la grosse question au sein de la direction qui pilote toutes les autres. Rappelons que le professionnalisme des collègues qui réalisent nombre de réformes incessantes sans désespérer.

Dans ce contexte, des difficultés relationnelles peuvent apparaître. La médiation, la bienveillance et l'explication montrent leur utilité. Et nous saluons le travail de l'assistante de prévention dans des situations parfois compliquées. En tant que représentant syndical, nous pouvons aussi avoir notre part dès lors que les collègues nous mandatent.

Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) tend à montrer que la culture de prévention et de secour fait, plus souvent que de coutume, cruellement défaut aux agents. L'information n'est pas suffisamment diffusée. Il nous semble par ailleurs judicieux de profiter des grandes plénières de bureau pour évoquer les sujets « RH » et notamment la vie quotidienne au travail.

Je vous remercie.



## **1. Procès verbal de la FS CSA SCR du 1 er juin , pour avis (Fiche 1)**

Avis favorable

## **2. Examen du projet de règlement intérieur du CSA SCR pour recueil des propositions des membres de la FS, pour avis (Fiche 2)**

Sur la convocation et l'information des membres, nous ne pouvons que regretter que l'on soit malheureusement en situation d'urgence plus souvent qu'à notre heure. Il faudra veiller que les formations plénières et spécialisées ne soient pas trop rapprochées pour laisser un temps de préparation raisonnable.

Pour des raisons pratiques, nous souhaitons la création d'une BALF dédié spécialement à l'envoi et à la réception des messages dédiés à la formation plénière et une autre pour la formation spécialisée.

Pour des raisons de facilité, il est nécessaire d'envoyer la convocation simultanément aux représentants titulaires et suppléants ainsi que la documentation.

Quant à la convocation des experts des représentants, le délai de prévenance des organisations syndicales est donc de cinq jours francs : c'est-à-dire en retranchant les jours non ouvrés et jusqu'à la veille au soir de la réunion. En pratique, cela veut dire une semaine avant.

Le mode mixte repose donc sur une solution de visioconférence. De fait, sauf force majeure, les audioconférences de l'état ne sont pas adaptées puisqu'on ne peut pas vérifier l'identité de l'interlocuteur. Cette expérience a pu être réalisée avec succès lors de la crise sanitaire.

La programmation des travaux est-elle réalisée en formation plénière exclusivement ou chaque formation en discute-t-elle séparément ?

Lorsque l'administration lit des réponses provenant déjà préparées, nous souhaitons que ces documents soient transmis par courriel aux représentants du personnel pour éviter toute confusion ou incompréhension.

Concernant le vote à main levée, elle doit être remplacée par un appel nominatif au moins pour les membres présents en visioconférence.

Pour les groupes de travail, il est entendu que les organisations en alliance sont toutes deux convoqués quelle que soit la répartition des représentants en formation plénière ou principale ?

Concernant le champ de compétence de la formation spécialisée, le télétravail avait été évoqué lors de la dernière formation plénière du 28 novembre dernier. Cependant, les experts spécialisés SST n'avaient pas été convoqués. Or, un tel sujet nécessite aussi un éclairage relevant de leur compétence. Il faudra veiller sur ce point lors de la programmation du dialogue social.

La transmission des incidents SST au fil de l'eau n'est pas encore mise en place.

Il faut rappeler que le secrétaire de la FS définit la durée de son mandat au jour de son élection.

Concernant le droit de visite, comment est-il organisé. Au vu de la multiplicité des sites, il faut sans doute envisager une programmation annuelle avec un objectif de visiter un site majeur une fois par an et tous les autres au moins une fois sur la mandature. Qu'en est-il des sites périphériques tels que Nantes ainsi que nos Outre-Mers ? La visite doit faire l'objet sans doute d'une planification particulière. Existe-t-il un guide de la visite permettant de balayer les points à regarder ? La délégation dispose-t-elle d'un secrétariat administratif ?



Les faits graves pourront faire l'objet d'une visioconférence en fonction de l'urgence. Nous rappelons le cas de contamination de gale au Montaigne qui avait fait l'objet d'une convocation informelle du CTSCR le 24 juillet 2014 à 20 h 17 pour le lendemain à 14 h. Les cas de suicide n'avaient donné lieu qu'à une simple information de l'instance en dehors du CHSCT-C. Les modalités et les délais de convocation méritent d'être précisés. Qui réalise les enquêtes ? Y a-t-il une délégation formée comme pour les visites ? Est-ce à la main de la présidence ou des membres ?

À qui le représentant (titulaire ou suppléant ?) de la FS transmet-il l'alerte de danger grave et imminent ? Qui est le chef de service : le chef de bureau ou de mission ? Au vu du DUERP, il faut sans doute rappeler aux agents de la DRI qu'ils peuvent avertir un des représentants de la FS en cas de difficulté.

### **3. Présentation du programme annuel de prévention des services centraux de la Direction générale des Finances publiques, pour avis (Fiche 3)**

Ce document a été abondamment discuté lors du groupe de travail du 22 septembre. Cependant, nous devons itérer nos remarques afin de les produire au procès verbal.

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. Nous comprenons que nous sommes au service du réseau. Toutefois, la mise en place de méthodes de travail efficaces et efficientes doit soulager la charge mentale des agents.

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 Télédoc n'est pas nécessairement judicieuse.

L'échelon nantais de la DPN est anxieux quant au flexoffice obligatoire de la future cité administrative : la déjà nommée tour de Nantes infernale !

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. Vous nous avez assuré que le réseau diplomatique soutient nos agents.

#### **4.Présentation des crédits SST des services centraux 2023 par Madame Florence Denizard (Bureau SRH-3B), pour information (Fiche 4)**

Les tableaux de consommation de crédit ne sont pas très clairs. Qu'en est-il du crédit non consommé ? De plus, la non-attribution de la dépense à un bureau particulier ne permet pas de suivre la commande d'équipement demandé par l'agent ou le médecin du travail.

#### **5.Examen du tableau de suivi des fiches de signalement 2023, pour information (Fiche 5)**

La fiche n° 6 évoque un différent relationnel. Parfois, une promotion sur chaise peut présenter une difficulté de positionnement. Si, en catégorie B, l'évaluation d'un contrôleur peut être élogieuse, on exigera plus du nouvel inspecteur. La définition de nouvelles responsabilités et l'installation dans un nouvel environnement de travail peut être favorable dans ce cas de figure.

La fiche n° 7 fait apparaître la gestion de contractuels qui n'ont pas toujours la souplesse d'autres collègues. La fiche de poste faisait-elle mention des compétences rédactionnelles ? Le reclassement sur un nouveau contrat était sans doute la décision salutaire. Toutefois, un grand soin doit être observé lors du recrutement quant à la description des servitudes du poste. Attention à l'appellation « A+ », il vaut mieux parler d'encadrement ou, pour les chefs de bureau, d'autorité hiérarchique.

La fiche n° 8 est un moment où les gestes et les mots dépassent la pensée. Il faut prendre garde à maintenir la bonne entente entre collègues. L'encadrement de proximité peut jouer un rôle modérateur, mais il n'est pas toujours possible de prévoir la tempête.

#### **6.Examen du tableau des accidents de service et trajets 2023 pour information (Fiche 6)**

Concernant les accidents de services, l'administration peut, si nécessaire, saisir les services techniques de la ville ou des transports pour améliorer la voirie.

#### **7.Examen des observations du registre SST de septembre à novembre 2023 pour information (Fiche 7)**

Les escaliers sont utiles pour comme exercice physique mais leur emprunt n'est pas une obligation. Cependant, les pointeuses ont été placées près des ascenseurs parce que c'est par là que passaient et passent encore la plupart des agents. Nous comprenons la difficulté d'en replacer d'autres à des endroits non prévus à l'origine.

*Les appareils de pointage ont été installés sur les passages les plus fréquentés et au plus près des alimentations techniques (électricité, informatique) nécessaires à leur utilisation.*

La procédure d'appel au PC de sécurité (☎ 83 333) n'est pas toujours bien connue des agents. Il est nécessaire de développer les formations ministérielles aux premiers secours où la problématique de connaissance du bâtiment et du contrôle d'accès est expliquée. L'employeur est responsable de la sécurité de ses collaborateurs et de ses visiteurs dès lors qu'ils sont sous son toit.

*La procédure établie sur les sites du MEFSIN prévoit que les agents doivent composer le numéro d'appel du PC Sécurité afin de donner l'alerte et permettre l'envoi d'une équipe SSIAP dans les meilleurs délais. De plus, l'arrêté du 02 mai 2005 article 2 (mission des agents de sécurité) précise que « l'appel et l'accueil des secours extérieurs sont la prérogative d'un PC Sécurité ». Le temps*



*de trajet entre le PC Sécurité et le lieu de l'intervention peut prendre plusieurs minutes en fonction de la taille du bâtiment. C'est l'examen pratiqué par l'équipe SSIAP qui permet de distinguer la détresse vitale de l'urgence relative. Dans le cas présent le SAMU a été appelé pour un bilan est systématique et c'est le SAMU qui décide de l'envoi d'une équipe de sapeur-pompiers ainsi que du SMUR en cas de nécessité. Aussi, les 15 minutes de latence entre l'appel initial du requérant et l'appel du chef d'équipe (SSIAP) vers les services de secours extérieurs n'est pas choquant. Pour information, le non-respect de la procédure d'alerte des secours intérieurs (PC Sécurité SSIAP) est de nature à engager la responsabilité de la personne qui contacte directement les secours extérieurs, cela pouvant retarder ainsi les actes de secourisme qui auraient pu être pratiqués sur la victime sans respect de la procédure d'alerte. Cette action aurait également pour effet de monopoliser les secours publics sans vérification de l'opportunité par les SDIS et la BSPP.*

La climatisation et la régulation de la luminosité estivale (filtres anti-UV &c.) est nécessaire. Les stores sont-ils bien disponibles pour l'ensemble des pièces du Montaigne ?

La sécurisation des locaux n'est pas qu'un problème de sécurité des personnes en cas d'alerte d'intrusion mais aussi une question de protection des biens personnels et professionnels d'autant que de nombreux intervenants extérieurs pénètrent régulièrement dans le site.

## 8. Questions diverses

### **Gestion des arrêts maladies**

Le délai de prévenance est très court (48h soit 2 jours francs après la délivrance de l'acte si j'ai bien compris). De ce fait, les agents avaient pris l'habitude de transmettre la numérisation ou la photographie de l'arrêt de travail. Or, certains secrétariats insistent pour la transmission rapide de l'original, contrairement à une pratique plus ancienne où le simple envoi par courriel suffisait pour un traitement adéquat.

Pourtant la note générale sur le temps de travail dispose :

*RHIA (les congés pour raisons de santé)*

#### *3.2.1.2 Modes d'envoi*

*Les volets 2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail peuvent être adressés par courrier ou être remis en mains propres. Ils peuvent aussi être envoyés par courriel, ce qui interrompra le délai de quarante-huit heures, mais l'agent qui choisit ce mode de transmission n'est pas dispensé de remettre par la suite les originaux à son chef de service.*

Toutefois, dans sa décision du 20 décembre 2022<sup>1</sup>, le conseil constitutionnel a censuré les 2 ° et 3 ° du paragraphe I de l'article 101 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 qui prévoyait le rejet au remboursement des arrêts obtenus par téléconsultation. De ce fait, reste valable les arrêts de travail fourni électroniquement par ces services. De ce fait, la notion d'original matériel perd de sa pertinence lorsque ce dernier est un fichier numérique reproductible à volonté. Enfin, l'état de santé ne permet pas toujours au patient d'être en état de réagir promptement.

Quelles sont les bonnes pratiques applicables dans les services centraux ?

<sup>1</sup> <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2022/2022845DC.htm>



## GT DUERP/PAP 2023

### Pour mémoire

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 Télédock 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 bureaux en 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.*