



Formation Spécialisée du CSAM (FS du CSAM) Mercredi 03 avril 2024

Cette première formation spécialisée du CSAM de l'année avait pour objet de traiter des points suivants :

- Présentation par la DGFIP de l'outil Sign@IFiP
- Présentation du projet d'arrêté de majoration des ASA 95
- Bilan d'activité 2023 et doctrine d'emploi des APMP
- Actualité du système d'information Prév'action
- Actualité Santé Sécurité et Conditions de Travail
- Communication des refus d'expertises certifiées

↳ Présentation de Sign@IFiP

Cet outil présenté lors du GT du 27/10/2023, puis expérimenté depuis décembre 2023 à la DRFIP Nord et la DIRCOFI Nord, a été déployé le 8 février 2024.

L'administration précise que cet outil s'insère dans un plan local d'action de sécurité des agents de la DGFIP construits avec des opérateurs métiers (Agents d'accueil, géomètres, huissiers, vérificateurs).

Cet outil répond à un principe fort : la tolérance zéro pour les actes perpétrés envers les agents dans l'exercice de leurs fonctions, quelles qu'elles soient. Il fallait donc moderniser et simplifier le dispositif préexistant pour aboutir à un dispositif intégrant l'ensemble des acteurs pour les phases allant du signalement au suivi.

Le 8 février a été déployée la 1^{ère} brique, le module externe, visant les incidents agents/usagers. Le module interne couvrant les incidents agents/agents sera disponible au second semestre 2024.

305 signalements externes, couvrant 96 directions de la DGFIP ont été remontés à ce jour. Cela équivaudrait, par extrapolation sur 1 an, à 2200 signalements pour 2024, contre 1645 en 2022 et 2000 en 2023.

L'agent accède à Sign@IFiP sur son espace RH de son intranet local (à noter que Sign@IFiP remplace la fiche de signalement papier). La vignette Sign@FiP figure dans l'onglet « mes autres applications », l'agent clique ensuite sur le bouton « je déclare un

incident » et remplit les cadres dédiés. Le supérieur hiérarchique, peut éventuellement et sous 48 h formuler des observations dans le cadre ad hoc. Le Chef de service et l'assistant de prévention peuvent éventuellement ajouter des éléments appuyant les faits signalés. L'agent reçoit des notifications au fil des étapes déroulées et peut suivre sa demande dans l'application.

Le référent protection juridique n'est pas saisi pour l'ensemble des faits signalés, car tous ne sont pas susceptibles d'avoir une suite pénale.

Sign@IFiP n'est qu'un outil, le traitement du signalement sera toujours effectué par l'assistant de prévention (AP), l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST), le médecin de prévention (MP), etc...

Nos fédérations UNSA et CFE-CGC regrettent que le cadre « témoins de l'incident » renvoie à l'annuaire et donc n'accepte que des témoins « agents » et non des témoins « tiers » (autres usagers, vigiles...). Nous demandons également que les permanents syndicaux puissent être habilités à Novaé, car à défaut, ils n'ont pas accès à Sig@IFiP.

↳ **Présentation du projet d'arrêté de majoration des ASA 95**

Ces autorisations d'absences sont accordées aux représentants du personnel membres d'une FS pour l'exercice de leurs missions, autres que la tenue de l'instance couverte par les ASA 15, dont notamment les visites de sites.

L'arrêté du 15 juin 2022 prévoit une la possibilité de majorer ces ASA 95 en cas de sites nombreux dispersés sur au moins deux départements ou en cas d'enjeux particuliers en termes de risques professionnels.

L'administration précise en préambule qu'il existe une évolution récente du dispositif qui n'a donc pas été rapportée dans les fiches transmises. Cette évolution fait suite aux propositions des organisations syndicales lors du groupe de travail de la FS du CSAM du 28/02/2024.

Vont ainsi être rajoutées comme éligibles à la majoration les formations spécialisées des directions suivantes :

- Pour la DGFIP : DR Guyane-Mayotte et DDFiP Polynésie Française
- Pour l'INSEE : DR Grand Est, DI Antilles-Guyane et DI Réunion-Mayotte

L'administration indique que le séminaire des présidents d'instances est prévu le 15 mai.

L'alliance UNSA et CFE-CGC a demandé que soit rajouté dans le décret le principe de fongibilité des droits. L'administration ne ferme pas la porte à cette demande mais doit se pencher sur la question de la gestion desdits droits, qui apparaît assez compliquée. Si cela s'avère possible, un décret spécifique sera rédigé.

↳ **Bilan d'activité 2023 et doctrine d'emploi des APMP**

Ce bilan est effectué au terme de la 1^{ère} année d'activité des ex-secrétaires animateurs des CHSCT repositionnés en animateurs de la politique ministérielle de prévention (APMP) suite à la création des comités sociaux d'administration (CSA).

Les nouvelles missions des APMP sont :

- la gestion budgétaire des crédits ministériels de prévention
- le conseil en formation SSCT
- la participation aux instances

- l'appui à l'ISST sur certaines missions

Pour l'administration, le bilan apparaît comme globalement positif malgré les réserves formulées par les APMP portant sur la difficulté de gérer et suivre plusieurs budgets de FS, la difficulté d'appropriation de certaines formations, leur nouveau positionnement à l'égard des directions, la difficulté d'être pleinement associés aux instances de dialogue social.

L'administration précise que la réorganisation mise en place tient compte de la réforme des instances, que le réseau des APMP est encore en construction, que la cartographie des APMP n'est pas homogène.

Ainsi, il est plus simple pour certains APMP d'assister à toutes les instances que pour d'autres. Comme les ex-animateurs des CHSCT sont restés en place en devenant APMP, l'hétérogénéité constatée découle de l'évolution de leur portefeuille de missions.

L'administration indique qu'on a introduit une complexité dans le suivi budgétaire, mais précise que c'est obligatoire. Elle reconnaît qu'il y a un travail à conduire sur l'animation et sur le rôle d'animateur. Elle estime qu'avec un plus grand nombre de FS à un niveau régional, il faut que l'APMP retrouve la légitimité qu'il avait en tant que secrétaire animateur des CHSCT. L'APMP étant un agent de catégorie B, son positionnement dans la chaîne hiérarchique 'est pas forcément aisé, aussi, elle pense qu'au-delà de la doctrine d'emploi, une communication auprès des présidents des instances est peut-être à envisager.

Concernant la doctrine d'emploi des APMP, elle admet que l'application de la note d'orientation ministérielle SSCT devra figurer en tête de leurs missions, avant la gestion des crédits.

Les APMP étant des agents B issus soit de la filière SG, soit de la filière DGFIP, nos fédérations UNSA et CFE-CGC ont demandé qu'il y ait une véritable formation initiale en santé sécurité conditions de travail (SSCT), insérée dans un bloc métier RH transverse. Selon l'administration, cette filière SSCT étant très technique, il serait difficile par la suite pour ces personnels de changer de filière... Pourtant dans la pratique nombre de nos collègues DGFIP sont amenés à occuper en cours de carrière un poste différent de la filière suivie à l'ENFiP !

↳ **Actualité Prév'action**

La note SG du 06/11/2023 a lancé la campagne d'évaluation des risques professionnels. L'outil Prév'action a été déployé le 15/11/2023, présentant une simplification de cotations et de référentiels des risques, afin de simplifier et dynamiser cette campagne.

L'administration indique que tous les assistants de prévention (AP) ont été formés à l'outil et la formation est en cours pour les encadrants de proximité.

Elle précise que, s'agissant du requêtage, l'idée était d'avoir des requêtes plus pointues notamment sur le suivi des mesures de prévention, et que concernant le registre santé sécurité au travail (RSST), sa dématérialisation est prévue à l'horizon 2025, avec une connexion via agent connect.

Les agents ne sont sollicités qu'une année sur deux pour l'établissement des DUERP., l'autre année ils sont établis seulement par les AP. La charge des AP est donc réelle et actuelle, même s'il existe un « SAV » et des guides et fiches méthodologiques.

L'administration indique que 2024 est une année exhaustive, et que ce sera donc plus compliqué.

Elle précise qu'il faut se concentrer sur le déploiement de l'outil Prév'action, qu'on entre dans une campagne pour aboutir en fin d'année à l'élaboration des documents et leur présentation en FS. Elle souligne que l'objectif est « d'embarquer tout le monde » et qu'il y a urgence à déployer, intégrer et rentrer toute la procédure dans l'outil.

Des administrateurs directionnels sont présents dans chaque direction du ministère avec lesquels sont tenues régulièrement des réunions techniques.

L'administration souligne que des points sur le sujet Prév'action » figureront à la FS de début juillet, au GT FS prévu à l'automne, ainsi qu'à la FS de décembre.

Nous avons de nouveau souligné la charge dévolue aux AP, qui sont souvent par ailleurs des chefs de service, et qu'en conséquence leur mission devrait être effectuée à plein temps.

↪ **Actualité SSCT**

1° - Le projet de marché de soutien psychologique

Le cahier des charges finalisé comprend deux lots :

- des prestations de soutien psychologiques consistant en des consultations individuelles auprès d'un psychologue clinicien, limitées à 3 par an (exceptionnellement 5), sur préconisation du médecin de prévention (MP)'
- des interventions d'un psychologue du travail pour des conseils ou l'accompagnement à la résolution d'un collectif de travail dégradé, sur décision du chef de service (et pas le MP), consistant en un pré-diagnostic téléphonique entre le prestataire et le chef de service, suivi éventuellement d'une intervention sur site

Le marché devrait être notifié vers le milieu de l'année.

S'agissant du 1^{er} volet du marché avec recours à un psychologue clinicien, l'administration indique qu'il faut professionnaliser ce dispositif de manière uniforme sur l'ensemble du ministère, avec une procédure harmonisée et les mêmes procédures de recours (différentes aujourd'hui en local).

Il conviendra aussi de le mettre en parallèle avec les autres dispositifs existants : la plateforme d'appel téléphonique (maintenue après la pandémie Covid) les consultations, les dispositifs directionnels (à identifier), les dispositifs de soutien via les assistants de service social (concernant des problèmes d'ordre personnel, non liés au travail). Ces différents points sont en effet complémentaires, il s'agira donc d'explicitier leur complémentarité.

L'enveloppe dédiée à ce volet est de 100 000 € pour 1 semestre, soit 200 000 € l'an.

Il n'y a pas de budget alloué pour le second volet du marché concernant le recours à un psychologue du travail.

L'administration souligne qu'il intervient en fin de course, qu'auparavant il y a des signaux d'alarme. Pour autant, elle indique que c'est un autre champ d'action sur les collectifs de travail, car le recours à la médiation n'est pas possible sur tous les sujets. Cela répond donc à un besoin, mais précise que s'il s'agit d'une intervention sur du collectif, ce n'est nullement du coaching collectif.

L'administration reconnaît qu'il pourra être compliqué pour un manager de voir arriver quelqu'un d'externe pour analyser et remédier à la situation de son service. Mais l'intervention d'un prestataire externe dont le rôle est de poser des diagnostics et de faire quelques propositions peut donner un éclairage. Mais pas dans tous les cas, ce ne doit surtout pas être considéré comme un « remède miracle ».

Nos fédérations UNSA et CFE-CGC ont indiqué que peu de chefs de service prendront l'initiative de faire intervenir un psychologue du travail, de crainte d'être regardés par leur hiérarchie comme n'ayant pas de compétences managériales et donc sanctionnés à ce titre lors de leur évaluation professionnelle annuelle. La politique du « pas de vagues » en somme. Nous avons donc demandé que la saisine soit faite par un autre canal, pourquoi pas la FS locale, surtout s'il y a eu des signaux d'alarme préalable notamment par des fiches de signalement émanant d'agents du même service.... Mais que pour cela il faudrait que les fiches de signalement soient transmises au fil de l'eau... ce que l'administration refuse.

2° - La sensibilisation à la santé mentale

L'administration a présenté les deux actions entreprises sur le sujet :

- un module de sensibilisation à la santé mentale de 2 heures dispensé en distanciel à l'ensemble des agents du ministère par le prestataire Clubhouse depuis l'IGPDE. A noter que les représentants de la FS ministérielle, des représentants des directions et des acteurs de prévention sont conviés à suivre ce module en présentiel.
- Une session de formation de premier secours en santé mentale de 2 jours, encadrée par le médecin coordonnateur régional, sera expérimentée en région Centre. Si l'expérience est satisfaisante, cette formation sera généralisée et une réflexion sera menée sur la mise en place d'un réseau national de secouristes en santé mentale.

Elle précise que ces démarches n'ont pas pour but de favoriser l'inclusion des personnels atteints d'handicaps psychiques mais de savoir comment réagir face à des situations données.

Nous avons salué ces initiatives, même si ce ne sont, ainsi que l'a souligné l'administration que des « petits pas » et notamment le module de sensibilisation qui permettra de faire connaître le handicap psychique et modifier le regard sur les collègues qui en souffrent, même si ce n'est pas l'objectif premier de la démarche.

S'agissant de l'éventuelle généralisation de la formation de secourisme en santé mentale, nous avons souligné la nécessaire information des candidats quant à la force mentale nécessaire pour pouvoir assurer cette fonction sur le terrain, même s'il ne s'agit pas de se substituer aux équipes médicales.

3° - La lutte contre les addictions

Suite à la signature de la charte « ESPER » en septembre 2023, l'administration prévoit la mise en place des actions suivantes :

- Proposer, courant 2024, à l'ensemble des agents de suivre en distanciel le module de sensibilisation « prévenir les addictions et accompagner les personnels en difficultés » dispensé par le prestataire Goalmap.
- Etoffer l'intranet Alizé d'outils pratiques tels que guide à destination des managers, fiches pratiques, numéros utiles ;

Elle indique que le but poursuivi c'est de sensibiliser les personnels au « mésusage », c'est-à-dire au mauvais usage de substances ou de comportements, et d'appréhender ce qui peut favoriser au travail le recours à certaines substances. Il est nécessaire de sensibiliser en amont sur leurs méfaits avant d'en arriver à l'addiction, qui est une maladie.

Si nos fédérations estiment que les pratiques addictives (tabac, alcool, drogue, jeux..) relèvent de la sphère privée, nous sommes néanmoins conscients qu'elles peuvent avoir un impact sur les collectifs de travail et qu'il est donc utile de savoir les prévenir, les repérer et les gérer sur le plan professionnel, notamment par les encadrants de proximité.

4° - Application KIPLIN

L'administration avoue avoir été particulièrement surprise et satisfaite que 7500 agents du ministère aient déjà téléchargé cette application depuis son lancement le 1^{er} mars, et que ces personnels se soient piqués au jeu lors du 1^{er} challenge en équipe.

Elle souligne que ce jeu collectif a remis du liant dans les collectifs, a permis la communication entre des agents d'un même service qui ne se parlaient pas - ou peu - habituellement.

L'alliance UNSA et CFE-CGC regrettent qu'il faille désormais recourir à des échanges virtuels via une application ludique pour restaurer le collectif de travail, la communication entre agents et l'ambiance d'un service.

A nos yeux, aucune application ne remplacera jamais les vrais échanges humains, mais, comme le dit l'adage, KIPLIN, si ça ne fait pas de bien, ça ne peut pas faire de mal !

↳ **Les refus d'expertises certifiées**

L'article 66 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 prévoit le recours à un expert certifié en cas de risque grave ou de projet important, hors réorganisation de service.

Le président de la formation spécialisée doit motiver substantiellement le refus d'expertise.

Il doit en outre communiquer sa décision à la FS ministérielle. Pour cette raison, l'administration propose la tenue d'un tableau de suivi des refus d'expertises certifiées, afin que la FSM en soit régulièrement informée.

En conclusion de cette séance de la FS du CSAM, l'administration annonce que la circulaire CSA/FS est en cours de finalisation, suite aux retours des Directions, et qu'elle sera donc en mesure d'en adresser la dernière version aux Fédérations syndicales ministérielles aux alentours du 15-20 avril. L'objectif étant de l'inscrire à l'ordre du jour du CSAM de juin pour une diffusion avant l'été aux Directions.

