Compte-rendu Formation Spécialisée (FS) du 21 février 2023

Cette première formation spécialisée s'est déroulée en présence du Dr Damien Charles, nouveau médecin du travail du département depuis le 1er novembre 2022.

Après la lecture de notre déclaration liminaire, le directeur a rappelé que cette formation spécialisée se réunit sans son règlement intérieur, en cours de discussion au niveau ministériel !
La sécurité des agent·es de contrôle fiscal, comme de tout agent nomade amené à se déplacer hors des services, fait l'objet de groupes de travail nationaux. Des mesures concrètes sont attendues, tant sur les équipements que sur le plan réglementaire (voir sur le site national pour plus d'informations). Le sujet fera l'objet d'un point dédié en formation spécialisée au cours du 2e trimestre.

Nous avons commencé par élire la **secrétaire adjointe de la formation spécialisée (premier point de l'ordre du jour)**. À l'unanimité, **Fabienne DARDILHAC** est reconduite dans ces fonctions, qu'elle a efficacement exercées lors des 4 dernières années.

Le deuxième point de l'ordre du jour concernait le procès-verbal du CHSCT du 24 octobre 2022, approuvé à l'unanimité.

Pour des raisons d'organisation, l'ordre du jour n'a pas été déroulé dans l'ordre indiqué sur la convocation. Ainsi, le point suivant de l'ODJ dont nous avons débattu concernait **le budget et les actions : compte-rendu 2022 et engagements 2023**

La nouvelle formation spécialisée change de nom, mais garde un point essentiel de ce qui faisait sa spécificité : l'existence d'un budget propre.

En **2022**, le budget a été dépensé comme suit :

- Formations : 17 586 €
- Aménagements de poste : 12 157,36 €
- Risques incendie et électriques : 5 305,90 €
- Maintenance des défibrillateurs : 1 023,84 €
- Mesure d'empoussièrement (risque amiante) : 6 828 €
- Dépenses diverses : 12 129,53 €

soit un total de **55 030,63 €** sur le budget alloué de 53 035 € (après déduction de la réserve)

Pour **2023**, le budget est maintenu dans chaque formation spécialisée (ce qui n'était pas évident a priori !). Néanmoins, il est décomposé en deux parties :

- une enveloppe réservée aux formations, gérée à l'échelon régional : 8 572 €
- une enveloppe locale de 45 851 €

Cela donne donc un total de 54 423 €

Il ne vous échappe donc pas qu'**en 2023**, alors même que la DDFIP de la Charente a accueilli en septembre 2022 50 agent·es supplémentaires, **le budget est en baisse !** Nous avons donc demandé confirmation de la bonne prise en compte de ce nouvel effectif non négligeable. La direction s'est engagée à nous apporter une réponse.
À noter aussi que la réserve, auparavant de 5 %, est passée unilatéralement et sans discussion aucune à 9 % : Cela signifie que **le ministère ampute notre budget de 9 %**, tout en se félicitant de sa politique de santé et sécurité au travail !
Cette réserve n'a jamais été débloquée, ni en CHSCT ni en CDAS. Nous l'avons déjà dit lors des discussions autour du fonds d'amélioration du cadre de vie au travail : si les budgets des politiques de santé et sécurité au travail et de l'action sociale n'étaient pas systématiquement amputés et diminués chaque année, nul besoin de fonds exceptionnel !

Les recensements pour les formations ayant été conduits en amont de l'instance, nous avons pu valider les **formations** retenues selon les demandes pour un montant total de 25 594 € (pris en priorité sur l'enveloppe régionale, puis le budget local).
Les formations seront saisies dans SEMAFOR par le service de la formation professionnelle (contrairement aux autres formations professionnelles que vous devez dorénavant saisir vous-même !)

Les représentant·es ont également validé une enveloppe de 15 000 €, dédiée aux **aménagements de poste**.

Au titre des **autres actions**, les séances d'analyse de la pratique professionnelle, engagées à partir de septembre 2022, sont comme convenu continuées jusqu'en juin 2023. La pertinence de l'ouverture à un nouveau groupe a été âprement discutée. Il a été convenu que les représentants et représentantes rencontrent l'intervenante pour faire le point sur ce qui est fait et ce qui pourrait être fait, autrement. En parallèle, nous vous proposons, si certains et certaines d'entre vous sont curieuses ou curieux, à nous contacter pour en savoir plus.

Une nouvelle demande de recensement doit être lancée pour une formation sur les violences sexistes et sexuelles, pour compléter le groupe recensé. Faites vous connaître, car toutes et tous n'ont pas pu bénéficier de cette formation en 2022 !

Le sujet des aménagements de poste a été l'occasion d'entamer une discussion avec le médecin du travail. Pour lui, **un certain nombre d'équipements « de confort » ne relève pas en tant que tels d'un aménagement de poste, mais plutôt d'un équipement de base pour la bonne installation des agent·es.** Il a notamment été question de porte-documents, ballons d'assise, souris verticales… De ce fait, ces équipements relèvent d'un aménagement ergonomique, mais sans nécessité de passer par un aménagement de poste. Pour traduire, plus besoin d'obtenir l'aval du médecin du travail pour être équipé·e… et **plus besoin de traiter ces demandes sur le budget de la formation spécialisée !**

Une réflexion sur l'équipement permettant une bonne installation des agent·es doit donc être menée en local : un groupe de travail entre les membres de la formation spécialisée (représentants et représentantes du personnel, médecin du travail et administration) doit fixer rapidement une référence en matière d'installation des postes de travail des agent·es.

Le point suivant de l'ordre du jour concernait **la note d'orientation Santé, sécurité et conditions de travail 2023**.
Cette note nous a été présentée et commentée par l'inspectrice santé, sécurité au travail.
Nous vous la joignons, car c'est cette note d'orientation qui indique les priorités fixées par le secrétariat général du ministère pour l'année. Elle éclaire les actions impulsées nationalement et, si nous le pouvons, localement.

Au menu entre autres pour 2023 : l'amélioration de la prévention primaire, le développement d'une approche organisationnelle du télétravail, le développement d'une culture de prévention via notamment la formation, le suivi des accidents de service, la prévention du risque de désinsertion professionnelle, la prise en compte de la variable climatique…

Sur la question des risques de désinsertion, nous avons sollicité le médecin du travail pour connaître le dispositif qu'il sera possible de mettre en œuvre en Charente. Pour rappel, le Dr Charles n'est présent que 4 jours par mois pour les 500 agent·es du département, intervenant également dans les départements voisins des Deux-Sèvres et de la Charente-Maritime.
Outre les visites réglementaires prévues (tous les 5 ans ou tous les ans pour les personnels exerçant des missions à risque pour leur santé), que le médecin dit prévoir d'assurer, une visite doit être programmée lors du retour de l'agent·e après une absence longue.

Pour nous, le recrutement du médecin pour seulement 4 jours par mois, pour 500 agent·es, est **notoirement insuffisant** pour assurer une vraie politique de prévention pour la santé du personnel. Chacune et chacun doit pouvoir bénéficier d'un réel suivi périodique, et également pouvoir solliciter le médecin en cas de besoin ponctuel !

La direction dit vouloir être proactive, au plus près des évènements pour les agent·es. Le rôle du service RH est donc prépondérant.

Pour rappel, pour pouvoir rencontrer le médecin du travail, il vous faut transmettre une demande au service RH, sans devoir vous justifier ou expliquer ! Ce dernier vous adressera une convocation, qui vous permet de vous rendre sur votre temps de travail à ce rendez-vous, délais de route compris.

Les représentant·es du personnel ont néanmoins rappelé la nécessité d'une vraie confidentialité pour ces rendez-vous. En effet, certain·es ne souhaitent pas forcément que la hiérarchie, et a fortiori les collègues, soient informés d'un rendez-vous avec le médecin du travail, et préfèrent parfois être reçu·es en dehors des horaires de travail. En l'absence de convocation, le médecin du travail a tenu à rappeler que, s'agissant dès lors d'un rendez-vous informel, aucune suite officielle ne pourrait être donnée, notamment en terme d'aménagement de poste.

Vous avez peut-être été informé·es de la **fin des conventions de télétravail spécifique Covid**, pour les personnels fragiles, suite à l'abrogation des mesures liées à la pandémie (avec par exemple le retour du jour de carence en cas d'infection conduisant à un arrêt maladie).
On revient donc à un régime de télétravail de droit commun, sachant néanmoins que toute difficulté de santé peut faire l'objet d'un aménagement avec le MDT.

À ce sujet, le médecin du travail a rappelé qu'il est seul compétent pour les aménagements de postes : un médecin extérieur à l'administration n'a pas le pouvoir d'aménager le poste. En cas de difficultés, il faut donc demander à le rencontrer au plus vite !

Le médecin du travail a tenu à rappeler également qu'il relève hiérarchiquement du secrétariat général du ministère, ce qui lui permet d'être en position de neutralité vis-à-vis de la direction locale.

Le traitement du radon à Confolens (point suivant de l'ODJ) a de nouveau été évoqué, car des travaux ont été engagés dans les locaux de l'antenne du SIP pour permettre une meilleure ventilation des locaux (installation d'une VMC). De nouvelles mesures seront faites en 2024 pour déterminer l'efficacité de ces travaux.Le propriétaire des locaux du SGC sera quant à lui prochainement relancé.

Le point suivant concernait **les visites de services pour 2023**

La formation spécialisée a programmé, comme chaque année des visites de service. Il s'agira pour 2023 des services suivants : **Paierie départementale, SGC de Ruffec et le SPF-E.**

Les Fiches de signalement, fiches navettes et accidents de service constituaient le point 7 de l'ordre du jour.

On constate **un retour à un nombre de fiches de signalement d'avant-Covid** (21 fiches en 2022).
Vous êtes plus nombreux et nombreuses à faire remonter les situations, la plupart du temps en lien avec des relations conflictuelles avec des usager·es. Il faut continuer ! Rappelons que les fiches de signalement remontent directement au secrétariat du ministère et permettent de **montrer la réalité de la vie des services** en termes de difficultés avec les redevables. Selon le souhait de l'agent·e, et selon la gravité des faits, une réponse appropriée sera apportée par la direction.
C'est aussi un outil précieux pour les membres de la formation spécialisée, qui vont également analyser chaque situation dans une optique de prévention.
Nous nous répétons encore : n'hésitez pas à nous contacter et nous informer de chaque situation, fiche de signalement ou non. N'importe qui peut rédiger une fiche, même en qualité de témoin, sans obligation de visa ou d'autorisation du responsable de service.

La question de la formation des agents aux situations de difficulté s'est à nouveau posée. La direction a remis en avant les contacts déjà pris avec la CAF et Pôle Emploi. Pendant les pics d'activité (période de campagne), la présence d'un vigile apporte une réelle pacification.

La formation spécialisée a ensuite examiné les fiches d'accident de service et les fiches navette.

Cette instance s'est terminée par les traditionnelles Questions Diverses

Un GT avec les syndicats se tiendra le 17 mars pour évoquer la phase 2 des travaux de la zone d'accueil du CFP de Soyaux.

Retrouvez-nous sur la page de notre site local et sur notre page Facebook

Pour nous contacter : solidairesfinancespubliques.ddfip16@dgfip.finances.gouv.fr