



## Compte-rendu de la formation spécialisée du 6 décembre 2024

Cette formation spécialisée était reconvoquée le 6 décembre, suite au boycott de la première convocation le 28 novembre, où nous avons lu une déclaration liminaire commune avec la CGT, que vous pouvez relire [ici](#). Les sujets à l'ordre du jour sont d'importance, d'où notre présence à cette instance.

Le président a débuté la séance par l'annonce du départ prochain de Sylvie Barbe, APMP (assistante de politique ministérielle de prévention, anciennement secrétaire administrative du CHSCT).

Le remplacement des acteurs de prévention a été évoqué à nouveau, puisque notre médecin du travail a également quitté ses fonctions, et que l'assistante de service social n'est toujours pas remplacée. L'administration a indiqué qu'un-e médecin est annoncé-e en janvier, de même qu'un-e ASS. L'intérim de l'APMP sera assuré dans l'attente du recrutement.

Le premier point à l'ordre du jour concernait le **budget 2024**.

Trois derniers aménagements de poste ont été commandés, le solde de 2 285,87 € sera donc fléché sur le remplacement de sèche-mains à Soyaux, comme cela avait été acté lors de la FS précédente. 28 sèche-mains ont été recensés ; avec ce solde, 8 pourraient ainsi être financés dans un premier temps, ce qui permettra de ce fait de faire également un test. Les toilettes accessibles aux usagers en seront équipées prioritairement, ainsi que les services qui n'ont déjà plus de papier essuie-mains.

La mise en place de ces sèche-mains conduira donc à la fin de la mise à disposition de papier essuie-mains, qui est un non-sens écologique. La direction va donc communiquer clairement sur ce sujet.

La question de l'hygiène sera soumise à l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) : en effet, les sèche-mains avaient été interdits lors de la pandémie de Covid, car susceptibles de participer à la propagation des virus.

Le deuxième point à l'ordre du jour consistait en l'**examen du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et du PAP (plan annuel de prévention)**.

L'assistant de prévention a présenté le DUERP, au regard des **évolutions apportées par le nouvel outil PREVACTION**. Ce dernier ouvre dorénavant la possibilité aux chefs de service, qui consignent les risques professionnels concernant leur service, de proposer également des actions. Cela pourrait être intéressant en soi si une distinction pouvait être opérée entre les différents acteurs (chef de service, direction, groupe de travail) et entre les mesures proposées et les mesures finalement retenue, ce qui n'est pas le cas. De même, toute ligne présentant une action, même déjà réalisée, va figurer dans le PAP, ce qui le rend à la fois illisible et irréalisable (quand bien même nous maintenons notre position concernant le nécessaire traitement de tous les risques par l'employeur, les services en charge de la plupart des actions, à savoir le service Budget Logistique, n'a pas reçu de renfort pour traiter correctement toutes les demandes).



Par ailleurs, le système de cotation des risques a également évolué dans le nouvel outil. Cela rend les comparaisons avec les années précédentes difficiles, et même sur cette année, l'évaluation d'un risque équivalent dans des services différents aboutit parfois à des disparités étranges ! Certains camarades se sont d'ailleurs interrogés sur l'outil qui oriente vers des cotations légères, dès lors que l'on suit à la lettre les items de cotation.

Comme chaque année, un groupe de travail réunissant l'assistant de prévention et des représentant-es du personnel a examiné ligne par ligne le DUERP. 400 risques sont recensés, certains de façon récurrente. Le GT a pris parti de laisser les propositions d'actions des services afin de permettre une discussion en FS.

Nous avons souligné qu'**encore une fois, l'outil entraîne des contraintes pour les usagers, faute d'avoir été correctement pensé en amont**. Le fort investissement des acteurs de prévention a permis malgré tout à la campagne DUERP/PAP de se dérouler à peu près correctement. Nous avons insisté sur le fait que ce nouvel outil sera très chronophage pour nos collègues du BIL, en raison du suivi à assurer en temps réel, dans l'application, de chaque réalisation d'action.

Toutes les observations sur ce nouvel outil portées par le GT et les représentant-es du personnel seront transmises par la direction au niveau central.

**111 actions sont proposées dans le PAP**. La possibilité de classer les actions selon une priorité permet de dégager 22 actions à priorité forte, 26 à priorité moyenne et 63 à priorité faible, en grande partie en cours de résolution ou résolues.

Les **grandes familles de risque**, avec leurs actions classées à priorité forte, sont les suivantes :

- **Risque de chutes ou blessures en raison d'un manque de visibilité aux portes** (installation de hublots sur les portes à forte circulation). Ce risque a été régulièrement recensé depuis plusieurs années, il donc grand temps que cela avance !
- **Installations à l'accueil**, notamment à Cognac. La nouvelle installation, sur un modèle national, a soulevé quelques remarques, notamment sur le fait que cette installation (banque d'accueil haute, au niveau des usagers, avec des fauteuils hauts) n'est pas adaptée pour un travail quotidien.
- **Risques psychosociaux**
- **Exposition au radon** pour les services de Confolens. Les propriétaires des bâtiments vont être rencontrés pour faire un point sur les travaux à mener.

D'autres sujets ont été commentés, et notamment le **risque lié à la circulation sur le parking de Soyaux**. Suite au problème du stationnement sauvage, hors des places voire même devant les sorties de secours, des affichettes ont été apposées sur les véhicules mal stationnés, entraînant des réactions parfois violentes. La direction indique suspendre cette opération dans l'immédiat, dans l'attente d'un point avec les usagers du parking en janvier et de l'avis de l'ISST sur la sécurité de ce parking (voir un peu plus bas, point 5).



La **sécurité du site de Ruffec** va être à nouveau réexaminée. Si l'accueil du SGC semble sécuritaire, comme validé après les tests des dispositifs d'alerte, l'absence de fermeture du rez-de-chaussée au public pose question, notamment au regard de la présence d'un espace France service et du nombre important de réceptions de publics de toutes administrations.

### **Comme chaque année, la discussion autour des risques psychosociaux a été importante.**

La direction a rappelé son attachement à traiter le sujet, par l'anticipation (dire aux agents ce que l'on fait) et, constatant notamment dans l'observatoire interne le gros déficit de motivation pour les plus de 55 ans, par la mise en place prochaine de mesures spécifiques pour mieux préparer les départs en retraite, en mettant en avant le sujet du tuilage et de la valorisation des transferts de compétence et de l'expérience.

A ces ambitions, les représentant-es du personnel ont unanimement rappelé que la perte de sens touche toutes les tranches d'âges, et même les plus jeunes, et entraîne une vraie souffrance. Les perspectives de carrière se réduisent dans notre administration, surtout avec la généralisation prochaine des recrutements au choix. La question de la reconnaissance des agents reste centrale, et on ne peut pas dire que ces derniers temps, que ce soit sur le sujet de la rémunération ou de la considération de nos dirigeants, au plus haut niveau, la situation s'améliore !

La direction répond dialogue avec les collègues, pédagogie aux chefs de service sur le tuilage (sur les métiers et aussi les valeurs du service public), qui serait valorisant pour les anciens. Trop de collègues partent à la retraite sans que l'administration leur montre sa reconnaissance, ce qui peut générer une vraie déception.

La direction rappelle son action sur la priorisation, qui a déjà été mise en place avec quelques chefs de service. Elle insiste sur l'absence de pression mise sur les indicateurs, qui ne doivent pas primer sur le reste.

Les **risques d'agressivité** sont encore prégnants. Les personnels de vérification ont été dotés en téléphones sécurisés. Des formations nationales des agents et des chefs de service sont en cours, même si la DGFIP semble à la traîne. Le nouvel outil Signalfip permet selon la direction un contact rapide avec l'agent et le responsable de service. La consigne de la DG reste celle du zéro tolérance. La direction concède que sur le *posteriori*, c'est-à-dire l'accompagnement des agents, les compétences ne sont pas là ; à voir si le marché national avec des psychologues du travail pourrait permettre de traiter cet aspect-là.

Nous avons aussi relevé que, pour la première fois, les conséquences de la politique de recrutement massif de contractuel-les sont relevées par les services, tant dans la précarisation engendrée pour ces agent-es (incertitude sur le renouvellement ou non de leur contrat) que sur l'organisation des services. La direction indique que la politique actuelle serait celle du renouvellement des contrats. Une réunion est programmée en début d'année avec les personnes concernées. L'information des recrutements sera de manière générale communiquée plus largement.

Concernant les risques liés aux conditions météorologiques (trop chaud l'été et trop froid l'hiver, en gros), les candidatures de la direction à des appels à projets nationaux ont permis de valider de futurs travaux d'isolation à Soyaux. Néanmoins, ces travaux vont être mis en œuvre dans une temporalité non précisée.



L'interrogation sur la sécurité d'accès des bâtiments s'est à nouveau posée. Dans le cadre du marché national, des travaux sont en cours à la DDFIP ; à terme l'accès se fera grâce à des cartes magnétiques personnelles, avec pour objectif final, un badge unique par agent-e pour le bâtiment, le pointage et la cantine. Il n'y a pas de visibilité pour les autres sites.

A l'issue des échanges, les représentant-es ont adopté à l'unanimité l'avis suivant :

*Les membres de la FS souhaitent souligner en premier lieu les difficultés liées au changement de méthodologie et de prise en main du nouvel outil, ce qui a eu pour conséquences de complexifier les points de comparaisons avec les DUERP et PAP des années précédentes.*

*A titre d'exemple, en matière de RPS nous pouvons constater des écarts importants dans la cotation pour des risques proches voire parfois similaires.*

*Les membres de la FS estiment que le niveau de ces RPS reste toujours trop élevé dans tous les services, et doit donc faire l'objet d'un traitement de fond, visant à en analyser les causes profondes et non pas seulement à en traiter superficiellement quelques symptômes.*

*Les membres de la FS reprennent ainsi à leur compte les commentaires du GT concernant les risques liés au manque de moyens humains, aux réorganisations, à la nécessité de mettre en oeuvre des démarches d'adaptation des résultats aux moyens.*

*Les membres de la FS constatent que le PAP recense un nombre très important de mesures de préventions. Le GT a proposé une priorisation ; néanmoins, toutes les mesures listées se doivent d'être réalisées.*

*Les représentant-es du personnel demandent donc qu'un retour sur la mise en oeuvre de ce PAP soit fait de manière régulière aux membres de la FS.*

La direction tiendra un tableau de bord à part pour prioriser les actions discutées.

A l'issue de la pause méridienne, un **troisième point** a porté sur l'**installation d'un nouveau local pour les CRT**.

Ce nouveau local, situé à côté d'une nouvelle salle de réunion, sur l'étage des Douanes, va accueillir les agent-es assurant l'accueil téléphonique du SIP et du SDIF début 2025. Sur 41 m<sup>2</sup>, 6 postes de travail sont installés, pourvus de téléphones fixes avec cadran pour visualiser les numéros appelants.

L'isolation phonique sera assurée par des pavés acoustiques au plafond ; la pose de parois vitrées acoustiques entre les bureaux qui se font face se fera faite ultérieurement, selon les demandes des agent-es et en fonction des premières expériences.

Les postes de travail seront également équipés de casques identiques à ceux du centre de contact. Néanmoins, ils ne seront pas personnels, ce qui implique des mesures d'hygiène entre chaque utilisation.



Nous avons à nouveau soulevé la question du temps de prise de téléphone par vacation pour les agent-es assurant les CRT, notamment en soutien au numéro national lors des périodes de pointe d'activité. En effet, les agent-es des centres de contact assurent des plages de 2h30 d'appel avec une pause obligatoire de 20 min. Les agent-es assurant le CRT prennent les appels sur des plages plus longues, parfois sans vraie pause. Cette différence de traitement n'est pas acceptable, et nous avons donc à nouveau demandé l'alignement des conditions de travail sur la situation la plus favorable.

La direction s'est ainsi engagée à transmettre un mémo aux chefs de service pour mettre en place les conditions de prise d'appel du centre de contact. A suivre donc !

Les représentant-es du personnel ont donc émis un avis favorable, sous réserve de la mise en place effective d'un protocole de fonctionnement identique au CDC.

Un **quatrième point** a retracé la **visite d'une délégation de la FS** à la paierie départementale où les points attirant l'attention ont été abordés avec la direction.

En **cinquième point** a été présenté le **plan de transition environnementale**.

Parmi les actions du plan de transition environnementale, le **plan départemental de mobilité (PDME)** a été particulièrement discuté : initialement prévu sur 3 sites, il n'a été finalement étudié que sur Soyaux seulement (site qui représente la moitié des effectifs du département, et multi occupants).

Après une enquête sur site par la société prestataire des mobilités existantes à proximité du site, avec également un questionnaire aux agent-es en septembre 2024, un plan d'action sur 2024-2027 a été mis en place.

Parmi les mesures, le développement des mobilités dites douces est mis en avant. Dans le cadre du plan de mobilité, le démarchage obligatoire des sociétés de transports en commun permet de mettre en place des mesures incitatoires, par exemple la signature d'une convention de mise à disposition de vélos électriques, avec proposition d'un accompagnement, et de tarifs réduits dans les transports publics.

L'installation d'un nouveau local à vélo a été financée directement par Bercy, sur la base de l'étude du PDME : en effet, dans le sondage, une dizaine de personnes supplémentaires ont indiqué vouloir utiliser le déplacement en vélo si un local sécurisé était mis à disposition.

La direction a annoncé une **réunion mi-janvier à Soyaux pour informer les agent-es de toutes ces mesures**. Elle se dit aussi sensible au sentiment d'iniquité entre les agents en ville et en campagne, notamment sur les autres sites qui n'ont pas de service public de transport et rappelle sa position de ne pas culpabiliser les collègues qui n'ont pas le choix de leur mode de transport.

Sur l'utilisation des véhicules électriques de service, la proposition d'accompagnement du BIL pour la conduite du véhicule électrique a été communiquée.

**Le projet de charte des bonnes pratiques d'utilisation de la messagerie professionnelles** a ensuite été évoqué.



Suite à des alertes sur certaines pratiques, et l'expression d'un sentiment de trop-plein pour les cadres, d'une charge mentale permanente, la direction a souhaité cadrer les pratiques. Dix rappels sont indiqués dans le document, présenté aux CDS (par exemple, s'assurer de l'utilité de la messagerie ; éviter les PJ en préférant la création des serveurs partagés ; envoyer les courriels à des heures dues ; en cas de messages d'absence, ne pas répondre lors des congés...)

Nous avons alerté sur des utilisations d'outils numériques, de type Novae, ou de la messagerie, aux dépens des relations humaines. La direction a indiqué rajouter une mention sur un usage modéré et adapté de Novae.

**Les fiches de signalements** nous ont été présentées en 7ème point.

4 fiches de signalement ont été examinées, qui concernaient toutes des agressions ou propos agressifs sur agent par des usagers. 3 personnes, destinataires d'un courrier de la direction, n'ont pas compris le courrier et la gravité de leurs propos, ce qui est préoccupant !

La **2ème étape du module Signalfip**, sur lequel les agent-es déposent leurs signalements, a été **déployée à partir du 9 décembre** : notamment, il sera désormais possible d'enregistrer des signalements internes (avec possibilité que l'encadrement ne soit pas informé).

Les agent-es disposent d'un pas à pas sur [Ulysse national](#).

Comme toujours, et encore plus, **pour vous accompagner au mieux, nous vous invitons à nous faire part de toute situation et surtout à déposer des fiches de signalement !** N'importe qui peut rédiger une fiche, même en qualité de témoin, sans besoin de visa ou d'autorisation du responsable de service.

Un **accident de trajet** a également été évoqué.

Enfin, un **dernier point relatif aux questions diverses** a permis notamment d'évoquer la [situation immobilière du centre de contact](#).

Les travaux d'urgence du bâtiment de la rue des frères Lumière ont été effectués (remplacement des tuiles par des bacs acier pour alléger le poids sur la charpente). Après passage d'un bureau de contrôle, il a été acté que le deuxième étage, où sont installés les bureaux du CDC, ne sont pas réutilisables, mais dorénavant accessibles pour récupérer des affaires. Les autres étages et le parking sont accessibles. Ainsi, le stationnement sera à nouveau possible pour les agents, ce qui permettra la fin de la location au parking St Martial à partir de janvier.

En l'absence de visibilité sur le financement de la réparation de la charpente, une potentielle solution transitoire est recherchée (en l'occurrence, relogement au 1<sup>er</sup> étage), sans décision prise encore (cela doit être vu et validé avec le préfet et le responsable de la politique immobilière de l'Etat)

Cette option supposerait un nettoyage à faire, et surtout une installation des éléments acoustiques. La question du chauffage se pose : la consigne de chauffage à 10-12 °C pour éviter la condensation, problématique pour la toiture provisoire, ne permet pas d'envisager une installation dans l'immédiat.



Le service est donc toujours actuellement en mode urgence, avec beaucoup de télétravail et des bureaux éparpillés dans la direction.

Un point a également été fait sur le [matériel et les équipements des postes de travail](#).

Les besoins ont été recensés dans les services. Après gestion des stocks, un budget de 17 000 € d'achats sera nécessaire.

Une réponse rapide est possible pour les lampes de bureau, souris, tapis de souris gel et supports d'ordinateurs, qui seront livrés en janvier. Certaines demandes peuvent être satisfaites directement grâce à la gestion des stocks existants (repose-pieds par exemple).

Concernant la téléphonie et les fauteuils, il faudra attendre un peu (plus de 40 fauteuils demandés pour un budget de 10 000 € ; redéploiements de smartphones avec d'autres directions et de fauteuils du centre de contact), en l'absence de visibilité sur le budget 2025.



Toutes les informations de la section locale : <https://sections.solidairesfinancespubliques.info/160/>