

Compte rendu de la FS du 12 septembre 2024

L'ordre du jour de cette instance comportait 10 points. Y figurait notamment les points reportés lors du dernier CSAL-FS du 02/07/24 : le bilan du DUERP 2022/2023, le DUERP 2023/2024 et le PAPRIACT qui en découle.

Il est à noter que ni l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, ni l'Assistante de Prévention n'étaient présents lors de cette instance malgré ces sujets appelant pourtant leur attention.

1 - Le PV du CSAL-FS du 02/07/2024

Pas de remarque particulière sur le sujet. Le PV a été approuvé.

2 – Point sanitaire par le médecin de prévention

La semaine en 4 jours était initialement prévue comme 2ème point, mais compte tenu de l'actualité récente, le projet est au point mort s'il n'est pas carrément abandonné.

Le Dr LAVAL appelle chacun à la vigilance concernant la Covid qui continue à contaminer de nombreuses personnes. Tout état grippal ou difficulté respiratoire doit faire l'objet de prudence et d'un dépistage systématique.

Suite aux échanges de la dernière instance, nous sommes revenus sur la situation du réseau de médecine du travail.

Le Dr LAVAL nous confirme le manque de médecin dans cette branche de la médecine peu attractive et que dans un avenir plus ou moins proche, il pourrait être amené à gérer d'autres départements, voire à ce que la pénurie de médecin soit compensée par des infirmier.e.s ou des téléconsultations.

Nous évoquons les récentes annonces du 1^{er} ministre qui prévoit le passage de 1 à 3 jours de carence et la baisse des indemnités journalières sur les arrêts de « courte durée » comme piste d'économie budgétaire. Environ 70 % des salariés du privé sont couverts par des accords de branche, contrairement aux fonctionnaires. Nous craignons, entre autre, qu'avec une telle mesure, certains agents s'interdisent des arrêts nécessaires et ne travaillent en étant malades et contagieux.

3 - Le bilan DUERP/PAP 2022/2023

Le bilan n'a pas appelé de remarques particulières. Il s'agit d'un recueil de données et de statistiques peu représentatif des conditions de travail des agents.

4 - Le DUERP 2023/2024

Pour rappel le DUERP est un outil à disposition de la FS, il inventorie les risques et signalements de chaque service afin de déterminer les actions à mener pour l'amélioration

des conditions de vie au travail.

Notre première intervention portait sur la forme. Le document étant très fourni, il est étudié en premier lieu en Groupe de Travail afin d'alléger les débats de l'instance. Nous constatons que des points sur lesquels nous avons modifié les cotations du risque n'ont pas été repris.

Suite aux GT, la direction réévalue les cotations sans pour autant nous signaler les points concernés, nous imposant un travail de fourmi pour tout contrôler.

Désormais, la direction s'engage à pointer les sujets modifiés et devant donc faire l'objet d'un vrai débat durant l'instance.

Sur le fond, nous nous sommes principalement focalisés sur un service dont les signalements étaient nombreux et représentatifs des Risques Psycho-Sociaux (ces derniers sont les signalements les plus difficiles à appréhender et à résoudre).

Au cas particulier, la direction nous informe d'une possible fusion comme solution.

L'incidence de la dématérialisation et de l'introduction des IA sur les conditions de travail a fait l'objet d'un long débat, mais les sources des RPS sont bien plus larges et trouvent aussi leur origine dans le management, l'organisation, les politiques en cours et les choix de société.

Le directeur considère que nous sommes dans une ère de transition et nous donne une vision très utopiste des « bienfaits » du numérique. Nous ne partageons pas cette analyse, déconnectée de la réalité du travail dans les services.

5 - Le PAPRIPACT 2024

Le PAPRIPACT reprend certains des signalements pour y apporter une réponse et des actions à mener, engageant la direction.

A partir d'une certaine cotation, un risque doit nécessairement y figurer.

C'est pourquoi nous avons demandé l'augmentation de la cote de certains risques, et que la direction les ait probablement abaissés par la suite...

Les problèmes « matériels » sont plus simples à résoudre que les RPS, nous constatons que sur 67 signalements repris au PAPRIPACT ne figurent que 11 RPS, alors qu'ils comptent pour la moitié des signalements du DUERP.

Nous soulignons les situations de souffrance au travail, mais la direction reste incapable d'y apporter une réponse, voire ne veut pas. Méconnaissant le vécu des agents, elle n'a pas les moyens, ni parfois la volonté.

La priorité demeure l'économie et l'application des directives.

L'administration nous vend du rêve, mais le cauchemar est réellement vécu dans les services.

Nous persistons à dire qu'on ne peut à la fois instiller le poison et prétendre être l'antidote.

Ce point était soumis au vote. Solidaires, la CGT et FO ont voté contre au motif de l'insuffisance des actions de prévention au regard du DUERP. L'UNSA s'est abstenu.

6 - Le protocole de gestion des événements graves

Ce protocole est principalement destiné à la direction et reprend le modèle des Douanes. Il propose un pas à pas et cadre les actions à mener en cas d'incident grave. En dehors de quelques détails modifiés, l'ensemble des OS ont validé ce protocole et ont demandé sa diffusion à l'ensemble des agents, car tous peuvent être confrontés à ce type d'événement, et sa mise en ligne sur Ulysse 24.

7 – Les fiches de signalements

Les fiches portaient toutes sur des incivilités plus ou moins violentes de contribuables, à l'accueil, au téléphone ou par mail.

Beaucoup sont en lien avec la REOMI.

Au niveau national, nous constatons une augmentation significative de ces incivilités. La direction applique la consigne de tolérance zéro et, selon la gravité, va de l'envoi d'un rappel à la loi au contribuable au dépôt d'un article 40 auprès du procureur.

8 – Le registre RSST

4 fiches ont été relevées, appelant une réponse prochaine... moyennant le budget.

9 – Proposition d'action et budget

Des commandes de stores sont validées pour la cité administrative. D'autre devraient suivre, dues aux travaux sur les ouvrants de Sarlat et aux signalements.

Le budget du CSAL-FS est déjà fortement entamé et il ne reste que peu de crédit d'ici la fin de l'année.

10 – Questions diverses

Nous sommes intervenu suite à la récente visite de la FS sur le site de Sarlat et avons fait remonter les diverses questions concernant la modification de l'accueil suite à la pose de portes coupe feu, interdisant l'accès des contribuables aux escaliers, mais aussi certaines interrogations sur le projet de déménagement du SGC qui fut ajourné lors de la dernière instance.

En particulier, des vitres seront installées sur les portes afin d'éviter les risque de collision avec des personnes à l'ouverture et il est prévu l'installation de bouton d'alerte dans les boîtes du SIP, l'accueil / caisse du SGC doit être transféré dans le hall, à la banque d'accueil.

Les travaux débutés dans le cadre du déménagement et la cloison cassé à tort, malgré l'ajournement du projet, résultent d'une « mauvaise compréhension de l'entreprise ».

Le projet est bien ajourné et attendra la remise du rapport de visite, probablement pour le prochain CSAL-FS en octobre, pour redémarrer de zéro aux dires du directeur.

La direction semble très peu investie dans ce projet...



**Section de
Dordogne**



Nous demandons aussi un retour sur la médiation en cours au sein du SDIF mais cette dernière n'est pas encore terminée.

Aucun rapport ne sera disponible mais nous devrions avoir une rencontre avec la cellule de médiation afin d'avoir leurs conclusions. Toutefois, le directeur ne pourra se dispenser de prendre une décision. Nous sommes circonspects quant à cette dernière.