

Compte Rendu de la Formation Spécialisée du 09/10/2023

Présents : Le Directeur intérimaire, l'AFIPA et l'IP Div1, l'IP Div 2, l'AFIPA Div 5, l'assistante sociale, et pour les instances syndicales, les élus CGT, Solidaires et CFTC/CFDT

Ordre du Jour :

- 1) Approbation du Procès-Verbal de la séance de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local du 3 juillet 2023 (pour approbation);
- 2) Présentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et Plan Annuel de Prévention (PAP) (pour avis);
- 3) Etat de suivi des formations santé sécurité au travail;
- 4) Compte rendu d'exercice incendie ;
- 5) Questions diverses.

Lecture de la liminaire de la CFDT-CFTC, de la CGT et de Solidaires Finances Publiques ([lien vers liminaire](#)).

Réaction de la Direction aux déclarations liminaires :

- L'évaluation des situations à risques : la sécurité des agents est une priorité de la direction et le nécessaire est fait pour ne pas envoyer les agents dans les situations difficiles. La procédure d'anonymisation a déjà été mise en place plusieurs fois, une expérimentation de smartphones avec bouton d'alerte va également être menée au sein de la BIR2.
- Le Directeur intérimaire ne se prononce pas sur les

problématiques nationales de rémunération.

- Concernant la loi de finances, des mesures typées fraudes sont proposées et devraient donner de nouveaux outils à la DNEF notamment les enquête sous pseudo.
- La création de 50 emplois a été demandée par la DNEF, sans que des arbitrages ou des précisions soient apportées dans l'immédiat sur le déploiement de ces 50 renforts.

1) Approbation du Procès-Verbal de la séance de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local du 3 juillet 2023 (pour approbation)

PV approuvé.

2) Présentation du DUERP et PAP (pour avis)

La campagne DUERP s'est déroulée en plusieurs étapes :

- organisation des réunions « Conditions de Vie au Travail – Risques professionnels, de février à mars 2023 par les Chefs de Service ;
- réunion du groupe de travail, avec les représentants des organisations syndicales pour réaliser la mise à jour des DUERP-PAP le 20 juin 2023.

68 risques ont été recensés par les services (contre 60 lors de la précédente campagne).

Dans le prolongement de ce recensement, la Direction propose un Plan Annuel de Prévention contenant 25 mesures de réponses aux risques retenus lors du

Groupe de Travail (contre 27 en 2022 et 34 en 2021).

Risques apparaissant comme persistants :

- Liés à l'activité physique ;
- Risques liés à la conduite de véhicules ;
- Liés à l'environnement thermique et au travail sur écran ;
- Conditions d'exercice de certaines missions : port d'arme, risque d'agression et travail en horaires particuliers -> cotation faible ou modéré sauf celui pour le port d'arme qui est substantiel.

Un risque sur les exigences liées au problème d'indisponibilité des applications en Télétravail a été remonté, l'achat d'un serveur de développement qui serait couplé au serveur de production de la B3I est à l'étude.

La problématique liée à la mémorisation des nombreux mots de passe a également été relevée, la direction teste dans cette optique un gestionnaire de mot de passe.

Un rappel est effectué concernant la généralisation du télétravail : stress induit, risque d'isolement, collectif de travail défait, écarts entre la charge de travail en distanciel et présentiel, poids du matériel... La Direction avance prioriser l'achat du matériel le plus ergonomique possible pour faciliter le transport.

Concernant le sentiment de déséquilibre de la charge de travail entre les agents en présentiel et les autres, au risque de journée de travail plus longues en télétravail, la Direction rappelle qu'elle reste attentive au droit à la déconnexion, la séparation vie privée-professionnelle nécessitant également la vigilance des chefs, et communication avec les agents.

Le risque d'isolement de certains agents étant pointé, notamment depuis le télétravail contraint par le covid, la Div 1 dit travailler sur cette problématique, certains agents « à risque », surexposés à ce problème, étant suivis par la direction.

La nécessité de réunions régulières, moments de convivialité, communication des agents entre eux et avec le chef est soulignée.

Dans l'optique du déménagement, la configuration des bureaux sera prise en compte, pour éviter la perte de relations humaines.

Concernant les risques liés à l'autonomie et aux marges de manoeuvre, il apparait des conflits au sein des collectifs de travail, perte de relations humaines, stress liés au déménagement. Des « mesures d'accompagnement et de vigilance accrues sont mises en œuvre » par la Direction, qui rappelle la nécessité de favoriser la communication avec les agents.

Analyse des tendances :

32 % des actions sont liées aux RPS, contre 29 % en 2021 et 35 % 2020.

Ces actions sont des mesures organisationnelles, mesures dites humaines (formation, accompagnement), mesures techniques (équipement, remplacement des matériels...), en coopération avec les agents.

Un élargissement des formations est envisagé, avec un plus grand nombre de thèmes proposés.

La thématique de la sécurité « est une priorité » (sécurité des agents lors des interventions, sécurité des bâtiments, sécurité informatique).

Pour la BIR4, selon la Direction, les agents apparaissent plutôt satisfaits de l'organisation, notamment grâce à la pièce supplémentaire mise à leur disposition. Pas de remontée sur des difficultés particulières.

Point soulignés par les Organisations syndicales :

Tous les services n'ont pas eu des réunions propres au DUERP, ou alors une par division (6°) avec des services qui n'ont pas forcément tous les mêmes problématiques. La CGT s'interroge sur le groupe de travail et sa composition, regrette la vision CHSCT, sur un département, qui était plus

globale (désormais DUERP au niveau de la direction).

La représentation est jugée déséquilibrée, car certaines divisions n'étaient pas assez représentées, le manque d'agents C, et de collègues de la BNEE étant souligné.

La parole des agents peut être bridée par la présence des chefs et Afipa, la position très défensive de la représentante de la Direction étant déplorée.

La longue période de préparation des réunions DUERP n'a pu être mise à profit par certains services, le calendrier de ces services ne permettant pas toujours une vraie préparation en amont.

Réponse de la Direction : les chefs doivent tous faire remonter le Compte Rendu des réunions (pas forcément le contenu mais s'assurer qu'elle a eu lieu et combien de personnes y étaient).

Les réunions ont eu lieu dans tous les services, y compris ceux cités.

Concernant la Division 6, le contexte particulier est rappelé, notamment à cause de l'absence de la chef de la BRS, pour autant les problématiques ont été remontées car la réunion s'est tenue avec la cheffe de division.

Certains risques n'ont pas été remontés jusqu'au DUERP car ils ont été résolus avant le GT DUERP (par exemple le câblage des bureaux).

Pour la BNEE, « personne n'a voulu participer » malgré les relances de la direction.

Tous les services représentatifs de la DNEF et tous grades confondus sont invités au GT, la Div 2 est celle qui regroupe le plus de services opérationnelles et directionnelles, la 45 était peu représentée car il y a eu des désistements suite à une intervention qui s'est programmée à ce moment-là.

Le but est bien de représenter toute la DNEF de façon représentative, pour autant la direction ne peut pas obliger les gens à venir. D'autant que les agents sont sollicités directement et pas via le chef de service.

Le Directeur intérimaire demande ce qu'on propose, faut-il imposer la présence d'un certain nombre d'agents par service ?

Solidaires propose de faire de la pédagogie pour que les agents comprennent bien l'importance et les enjeux de l'exercice.

L'idée de fixer le calendrier différemment est proposée pour le GT DUERP, sans rendre la participation à ce Groupe de Travail obligatoire, le but étant de faire en sorte de ne pas se retrouver avec les mêmes participants à chaque groupe de travail.

La direction s'engage à réfléchir à la problématique.

Vote :

Abstention de l'ensemble des 3 Organisations Syndicales : certains risques psychosociaux sont persistants.

Les organisations ne veulent malgré tout pas s'opposer pas aux mesures proposées, suite aux remontées des collègues, mais la persistance de problématiques récurrentes et non résolues est soulignée.

3) Formations

L'enveloppe disponible était assez contrainte (budget de 7 826 € pour l'ensemble des agents) mais plusieurs formations ont pu se tenir, avec d'excellents retours.

L'intégralité de l'enveloppe budgétaire a été dépensée, le surplus a été pris en charge par la Direction.

Une formation sur les Troubles Musculo Squelettiques, spécifique aux agents des services communs, à l'étude, n'a pas encore été mise en place car le prix demandé par le prestataire est trop élevé (6 agents à former sur 2 sessions avec un coût de la session de 1 200 €).

Le service budget recherche une formation hors marché public.

Pour remplir les autres sessions de formations, le peu d'inscription des agents de la DNEF a contraint le service de formation de partager les sessions avec la DVNI et la DGE. Par conséquent, la direction va accentuer sa communication sur le contenu des formations et leur reconduction.

4) Exercice incendie.

Suite au retard de l'exécution de travaux dans le bâtiment, il y a eu moins d'exercices incendie d'organisés récemment.

Sur le dernier exercice du 27/09/2023, il est ressorti que :

- le temps d'évacuation est quasi identique à celui d'il y a 2 ans ;
- il n'y a pas de problème sur l'évacuation ;
- il n'y a pas de problème sur l'identification des serre-files et le regroupement ;
- les portes et les fenêtres n'ont pas toutes été fermées comme préconisé, il y aura donc un rappel sur ce point ;
- l'usage des ascenseurs a été évité, malgré la velléité de certains agents d'emprunter ce mode d'évacuation.

L'exercice est satisfaisant mais il y a quelques points de pédagogie à rappeler.

Une question sur une autre alarme inhabituelle entendue par les agents est posée, celle-ci étant la sonnerie de l'alarme anti-intrusion, la direction communiquera dessus si cela se reproduit.

Serre-files et guide-files : il en faut un à chaque étage, voire plusieurs car il peut y avoir du TT ou tout autre absence. La direction s'est occupée du recrutement en septembre et des équipements (gilets et brassards) ont été distribués.

Toutefois, certains manques ont été soulignés par les organisations syndicales, la Direction s'engageant à mettre en place une formation, et une meilleure communication aux agents concernés.

Pour les BII en région, les exercices sont faits par les directions d'hébergement. La DNEF étudiera avec les directions concernées en région les problématiques de suivi de la désignation des guide-files ou serre-files.

5) Dépenses

La direction a poursuivi l'achat :

- de rehausseurs de portable pour les TMS et la ventilation ;
- de sacoches renforcées pour les PC ;
- de nouvelles dotations en souris et claviers sans-fils ;
- de coffrage des baies ;
- de renouvellement des stocks de lingettes anti-covid ;
- de dotations de premier secours (trousses de secours).

Une distribution expérimentale de lunettes anti-lumière bleue va être réalisée, si le test est concluant, la généralisation est envisagée.

Il y a des filtres de confidentialité disponibles sur demande, ils ont été reçus avant l'été, il ne faut pas hésiter à les demander à la Div 1.

6) Questions diverses

Déménagement : pour le moment pas de retard sur le chantier mais il est encore trop tôt pour avoir une visibilité détaillée de l'organisation du déménagement.

Le déménagement se fera probablement le plus rapidement possible, cependant les déménageurs et l'informatique ne peuvent déplacer qu'environ 150 personnes par semaine. Par conséquent les opérations devraient s'étaler sur 15 jours, mais rien n'est encore décidé.

Une communication devrait être effectuée à destination des agents, les directions étant elles-mêmes en attente d'informations de la part de la Centrale (Service Stratégie Pilotage Budget) et du promoteur.

Réflexion en cours sur le cadencement des opérations (BII, BIR) à cause des JO.

La problématique de tension sur les Officiers de Police Judiciaire disponibles devrait être réduite par une évolution de la

doctrine maison avec la fin de la règle 1 OPJ par équipe quand plusieurs équipes sont sur le même lieu d'intervention (OPJ qui serait « partagé »)

Recrutements / agents : Nous n'avons pas d'information supplémentaire sur l'identité du nouveau directeur. Le nouvel AFiP, quant à lui, devrait arriver en novembre.

Plusieurs postes demeurent vacants, dont le poste d'adjoint à la CJPC, un Inspecteur Principal devant être recruté à l'Audit.

Il existe un problème d'attractivité en général, la Direction reconnaissant le déficit d'attractivité lié à la stagnation des rémunérations, les directions apparaissant par ailleurs en compétition pour les recrutements.

La question des situations particulières d'agents est évoquée par les Organisations Syndicales.

La Direction précise qu'aucun agent à date n'est en Congé Longue Durée, mais 2 collègues sont placés en Congé Longue Maladie, et un Inspecteur est concerné par un accident de service.

Ces agents sont suivis le plus régulièrement possible, avec un suivi médical assuré par les médecins et lien maintenu au maximum avec le service RH, l'assistante sociale, rappelant son rôle potentiel dans le soutien des agents.

COVID : pas de remise en place d'un protocole particulier, pas d'ASA de prévues donc deux possibilité :

- Soit arrêt maladie, si le télétravail n'est pas possible, avec procédure d'arrêt classique et jour de carence ;
- Soit possibilité de faire du télétravail exceptionnel pour crise sanitaire, « si l'agent est en état de travailler ».

La DNEF comptabilise 7 cas depuis septembre (2 arrêts et 5 TT).

Sur le plan sanitaire, des mesures individuelles de protection sont mises en œuvre avec dotation en gel et lingettes, le nettoyage renforcé des locaux a été maintenu, ainsi que des messages de prévention.

Dossiers à enjeux complexes et dont les durées peuvent être importantes : ils sont actuellement tous reportés en 2024, ce délai couplé aux JO entraîne une réflexion en cours pour éviter le télescopage des dossiers, et harmoniser au mieux leur répartition.

La Direction évoque l'existence d'une procédure de recueil des signalements ouverte aux agents victimes ou témoins de harcèlement divers et tout autre mode de pression.

Ceux-ci peuvent être effectués en s'appuyant sur la note de service SJCF1A-BUR PILOTAGE CF ACT JUR n° SJCF1A/2023/05/3052 du 27/09/2023

Tableau de Bord de Veille Sociale :

La DNEF s'appuie actuellement sur 4 indicateurs, dans le cadre du tableau de Veille Sociale :

- Le nombre de réunions externes, et de réunions de services ;
- Le nombre d'accidents ayant fait l'objet d'une déclaration ;
- Le nombre d'emplois non pourvus ;
- Le nombre de jours de présentiel en formation.

La refonte de ces 4 indicateurs optionnels est envisagée pour mieux correspondre aux problématiques actuelles de la DNEF. L'optique serait de choisir des indicateurs pertinents, reflétant l'intégralité des missions de la DNEF, et facilement mobilisables pour des requêtes par la Div 1.

Enfin, la DNEF et la DVNI, sur le site de Pantin, ont organisé une campagne de dépistage diabète/cholestérol ouverte aux agents volontaires : 145 agents de la Dalle se sont fait dépister, et les retours sont positifs.

Dans le prolongement de cette action, il est proposé le 5 décembre une campagne de vaccination contre la grippe.