



**Compte rendu de la Formation Spécialisée en Santé,
Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT)
du 29 juin 2023**

La séance est ouverte à 9h35. Sont présents M. Espinat (ISST) et Mme Hazotte (médecin du travail). La séance est présidée par M. Sorhouetgaray. Les 6 élus Solidaires sont présents, les autres membres du comité, sans droit au vote, à savoir le Président et le DRH, étant présents, avec le concours de l'assistant de prévention.

Avis 1 : Échanges avec le médecin coordinateur

Les élus ont demandé au Directeur de convoquer une visioconférence, lors d'une FS spéciale avec les médecins de prévention de toutes les implantations de la Dircofi, pour évoquer les situations de chaque brigade et s'accorder sur les meilleurs moyens et méthodes pour développer une médecine de prévention de qualité.

En réponse, seule l'organisation matérielle de la médecine du travail a été décrite, qui s'articulait autour d'un coordonnateur régional avec lequel nous pourrions discuter, notamment lors d'une future présentation du rapport annuel de la médecine de prévention.

Les élus se réjouissent de pouvoir échanger librement ce jour avec le médecin coordonnateur sur les problématiques qu'il rencontre, dans le respect du secret médical.

Le médecin présente son rapport annuel en séance, reçu par les élus le 28 juin au soir. Il précise que leurs conditions de travail matérielles sont dégradées pour la situation bordelaise. L'aménagement dans les locaux définitifs de la médecine du travail se fera courant octobre à la Cité administrative. Le nombre de bureaux ne sera pas suffisant pour les 4 personnes y travaillant.

Le médecin précise qu'elle n'a aucun pouvoir hiérarchique sur les médecins des autres départements. Son rôle est de faire passer les informations du niveau national au niveau local, et inversement.

L'ISST précise que les médecins sont administrativement gérés par le secrétariat général, qui transmet les informations au médecin coordonnateur, qui les transmet à son tour. Les travaux de la Cité sont gérés par le Préfet. A l'époque d'élaboration des plans, le 4^e poste n'existait pas. Il a été créé en 2023, ce qui explique le nombre insuffisant de bureaux. La 4^e personne sera provisoirement placée rue Judaique, proche de la cité, dans l'attente de la résolution de la situation. Le médecin coordonnateur s'oppose à cette situation.

Les élus se félicitent de la nomination d'une personne de plus, mais regrettent qu'elle n'ait pas de bureau auprès du médecin de Bordeaux. Ils feront leur possible pour que les conditions de travail de la médecine du travail soient les meilleures dans l'intérêt de tous.

Le président rappelle que la rénovation de la cité est un chantier de très grande ampleur, qui a été évoqué à de très nombreuses reprises en CHSCT. Le seul maître d'œuvre est la DRFIP Gironde, qui se bat pour que le service de médecine du travail soit installé le mieux possible.

Les élus regrettent que le rapport présenté ne traite que de la situation de la Gironde, et demandent si les dotations en matériel sont suffisantes.

Le médecin précise que tous les médecins disposent du matériel adéquat, mais que les locaux posent problèmes pour réaliser certains examens, notamment à cause des toilettes partagées avec la formation professionnelle, une mauvaise isolation, qui obère la confidentialité et les tests auditifs.

Le président rappelle qu'aucun agent de la Dircofi n'étant affecté à la Cité, la direction ne pourrait pas s'immiscer dans sa gestion.

L'ISST précise qu'instaurer une FS pour le site serait impossible en raison de la pluralité d'employeurs. Il confirme que la Dircofi ne pourrait pas y participer s'il y en avait un, car elle ne dispose d'aucun agent sur place.

Le médecin indique qu'il y a 44 personnes présentant un risque à la Dircofi (risque routier). Elle s'est retrouvée avec 1016 agents à suivre en 2022 après le départ du 3^e médecin du travail nommé 3 mois auparavant. Il existe un grand manque de médecins. Il est très difficile d'en recruter. En plus de leur doctorat en médecine, ils sont titulaires d'un diplôme d'étude spécialisée en médecine du travail, et peuvent venir de tous horizons. Face à ce manque, elle a dû prioriser les visites, engendrant un retard important dans le suivi des agents de Bordeaux.

Elle informe l'instance que l'infirmière actuelle va réaliser une formation à compter du 1^{er} juillet 2023, pour pouvoir effectuer des visites d'informations et de prévention à la place du médecin. Elles se substitueront aux visites médicales obligatoires des agents, tous les deux ou cinq ans, et se feront en alternance avec le médecin. Le médecin souligne que c'est une bonne solution, et que tout agent pourra demander à le voir à tout moment comme c'est le cas maintenant. La direction pourra également le saisir à tout moment.

Le président précise que les visites annuelles sont passées à tous les 2 ans pour les agents nomades, restant à 5 ans pour les non nomades. Les agents qui l'ont demandé ont pu être reçus dans des délais relativement brefs. Il ajoute que la direction porte une très grande attention aux agents en difficulté. Pour certains, c'est même elle qui a demandé aux agents de rencontrer le médecin. Le président se félicite de leur réactivité, ajoutant que les situations à risques sont tout particulièrement suivies.

Le président dit qu'un bon équilibre a été trouvé entre le respect du secret médical et les conséquences à tirer au niveau de l'exercice des missions. Il précise que des solutions sont toujours trouvées pour respecter les préconisations du médecin, sans connaître les raisons médicales. A ce jour, les aménagements ont toujours pu être réalisés.

Le médecin précise que la plupart des aménagements se font en accord avec l'agent, de façon provisoire.

Le président cite l'exemple d'un vérificateur qui devait être placé 5 jours en télétravail, qui ne pouvait plus se déplacer dans les entreprises, a vu son poste être aménagé, car il était également important de veiller à ne pas dégrader ses conditions de travail, ni celles de ses collègues, en leur enlevant toutes les vérifications légères.

Les élus soulignent que les agents devraient pouvoir savoir à l'avance que la direction pourra prendre des mesures pour adapter leur poste de travail, face aux nécessités médicales qu'il rencontre, car parfois, il peut être déstabilisant de se voir confier d'autres missions que celles habituellement dévolues, surtout quand la raison première est une difficulté de santé.

Le président explique qu'il a un devoir d'employeur d'assurer l'exercice des missions de service public, tout en ayant le devoir de protéger l'agent, notamment en lui ôtant ses dossiers lorsque il est susceptible de trop se mettre la pression sur leur suivi.

Le directeur des RH précise que pendant le covid, des situations ont dû être réglées en urgence. Par contre, en situation classique, les postes sont aménagés au cas par cas, et les agents accompagnés.

Les élus redisent que les agents devraient savoir à l'avance que leur poste peut potentiellement être aménagé en cas de souci de santé.

Le président rappelle que la direction suit systématiquement les préconisations de la médecine du travail, notamment dans le cadre du retour au travail de l'agent. Il précise qu'ils sont toujours très accompagnés, notamment dans le cadre du covid, car nous sommes dans une direction à taille humaine de 225 agents. Il ajoute qu'il est informé de chaque arrêt de travail, et qu'il a même demandé à un agent de consulter le médecin du travail, qui l'a convaincu de se faire arrêter par son médecin traitant. Il faut traiter chaque situation individuelle, mais aussi le collectif de travail, ce qui est parfois très compliqué à résoudre.

Le directeur des RH renvoie à la lecture du site de la Dircofi, sur lequel une fiche décrit les mesures prises en cas d'aménagement de postes. Il propose de la porter à la connaissance des agents après l'avoir réactualisée.

Le médecin évoque les différents aménagements de poste ainsi que ses autres tâches, dont l'assistance aux FS. Elle évoque son activité liée au covid et à la difficulté de certains agents pour reprendre en présentiel. Beaucoup d'agents ont développé des stress liés à la pandémie.

Les élus demandent si le télétravail a des conséquences sur la hausse du temps de travail.

Le médecin confirme que oui, car les personnes commencent plus tôt, finissent plus tard, et ont du mal à se déconnecter. Elle préconise deux jours de télétravail au plus pour les agents.

Le président précise qu'il existe des fiches et formations sur le télétravail. La direction a demandé à chaque chef de service de demander que tous les agents d'un même service soient présents ensemble une journée par semaine. Il n'y a pas de télétravail pour les agents découvrant un nouveau poste. La direction a également besoin que les agents expérimentés soient régulièrement présents pour pouvoir échanger avec les nouveaux. La tendance est plutôt à l'augmentation de la durée du télétravail.

Le médecin précise que certains agents ne veulent pas se rendre à la visite médicale un jour de télétravail.

La question du collectif de travail à re créer après le covid est toujours prégnante, certaines personnes demeurant traumatisées.

Le président précise qu'il faut trouver un équilibre entre le présentiel et le distanciel et les méthodes de communication entre les personnes. Il trouve également que cela pose la question de l'installation matérielle de chacun. Il trouve la situation plutôt bien appréhendée à la Dircofi, car nous n'avons que 225 agents.

Les élus rappellent que leur seule préoccupation est l'amélioration des conditions de travail.

Le médecin préconise qu'en télétravail, la personne ait sa propre pièce pour travailler, fasse des pauses régulières, respecte ses horaires, notamment pour le déjeuner. Un siège de bureau est idéal.

Le directeur des RH dit qu'il y a un principe de réalité, notamment le coût des équipements. La question des 2 écrans à domicile pour tous sera difficile à résoudre.

L'ISST précise qu'aucun texte n'impose à l'employeur de reconstituer à domicile le poste de travail du bureau. Seul le médecin le peut.

Suite à la discussion avec le médecin coordonnateur et la diversité des situations relevées à la DIRCOFI, les élus restent persuadés du bien-fondé de la démarche auprès de tous les médecins. Ils réitèrent la demande de convocation d'une visioconférence et d'une FS-SSCT spéciale avec les médecins de toutes les implantations de la Dircofi.

Les élus demandent des précisions sur les nouveaux conseils médicaux.

Le médecin explique qu'en réunion plénière, ils correspondent à l'ancienne commission de réforme.

La formation plénière traite des accidents de service, maladies professionnelles avec avis du médecin du travail, maladies hors tableau, retraite pour invalidité, reclassement, inaptitude totale.

En cas d'inaptitude, l'administration n'a aucun pouvoir, c'est le conseil médical qui décide. Il peut être saisi par l'administration ou l'agent.

Le médecin précise que la Dircofi peut être concernée notamment en cas d'accident de travail ou de trajet.

Le directeur des RH dit qu'il y aura peu de cas dans notre direction.

Il existe aussi une formation restreinte du conseil médical, à laquelle les représentants du personnel ne siègent pas, avec 3 médecins, dont le médecin agréé (*il a été spécialement formé et effectuée des expertises*), qui évoque les congés de longue maladie (CLM), congés de longue durée (CLD), temps partiels thérapeutiques. L'agent ne vient jamais en formation restreinte.

Tout n'est pas traité en conseil médical.

Il y a deux convocations de commissions restreintes par mois environ, et une de plénière. Il n'y a pas eu de cas d'agents de la Dircofi depuis 2019.

Le président précise qu'il connaît tous les arrêts longs de la direction, et qu'à ce jour, aucun ne serait susceptible d'entraîner la réunion du conseil.

Le médecin précise qu'il y a peu d'accidents de travail aux finances. Il n'y a jamais de conclusion médicale dans l'instance à cause du secret médical, mais une conclusion administrative. Chaque dossier est étudié et fait l'objet d'échanges entre les parties durant la réunion. Un taux d'invalidité peut être décidé durant l'instance. Pour toucher une rente, il faut un taux de 10 % (1 % pour maladies professionnelles, 25 % pour maladies hors tableau). Il existe un barème.

Les élus regrettent l'absence de recours au psychologue du travail pour pouvoir échanger sur les conditions de travail et leur impact.

L'ISST précise que pour recourir à un psychologue, il faut identifier les situations. Ce travail est fait dans le cadre du Duerp. Il revient à l'employeur d'identifier toutes les situations qui créent des tensions et de les prévenir. Il faut prioriser les tâches si elles ne peuvent pas toutes être accomplies. Au-delà de l'accompagnement direct de l'employeur, il existe au ministère deux praticiens en téléconsultation (*un pour les chefs de services et un autre pour les agents*) qui peuvent être contactés à tout moment. Tous les agents qui y ont recouru ont été satisfaits. Il encourage vivement à y faire appel en cas de souffrance au travail.

Le président rappelle qu'il faut cerner exactement les situations individuelles, et remarque que les situations diffèrent beaucoup selon les brigades. Il est favorable aux structures d'échanges entre pairs, dont les ateliers participatifs, consistant en un partage d'expériences. Il existe des formations et groupes de travail sur la sécurité des agents. Avant d'envisager de nouvelles actions à mener, il convient de faire le point sur ce qui existe déjà.

Il précise que le Duerp sera prochainement présenté pour avis en FS, de même que l'observatoire interne. Il salue la présence des chefs de service et de leur attention aux situations individuelles. Il rappelle l'existence des systèmes de médiation. Beaucoup d'agents ne connaissent pas l'existence de plusieurs dispositifs, aussi il convient d'en rappeler l'existence.

L'ISST précise que l'on ne se dirige vers ces structures d'écoutes, que lorsque la hiérarchie de proximité n'a pu résoudre la question. Elle est complémentaire du travail effectué par tous les acteurs.

Les élus soulignent que les ateliers participatifs ne sont pas considérés par certains agents comme constituant des mesures de prévention, et s'interrogent sur le bilan effectif de ces actions.

Le directeur répond que si on décline trop ces actions, et que l'anonymat n'y est pas strictement respecté, les agents risquent de s'en détourner. Il est donc très difficile d'effectuer un bilan.

L'ISST précise que la restitution de l'effet des structures d'écoutes ne porte que sur les personnes y faisant appel. Seuls ces derniers peuvent donc le faire s'ils le souhaitent.

Le président précise que le service RH rappelle régulièrement l'existence des différents dispositifs, dès qu'ils peuvent aider les agents concernés. Cela a notamment été réalisé après l'assassinat de notre collègue en fin d'année. Il compte aussi sur les représentants du personnel pour rappeler leur existence aux agents. Il croit beaucoup dans les ateliers participatifs dont il n'attend aucun retour particulier, ce qui s'y dit étant strictement confidentiel.

Les élus soulignent qu'au-delà de la prise en charge des situations individuelles, il faut rappeler au collectif des agents l'existence des différents dispositifs destinés à leur soutien, notamment dans les instances de dialogue, pour en faire la publicité auprès de chacun.

Pour la demande de rencontre de tous les médecins du travail œuvrant pour la Dircofi, le président comprend la demande et la trouve justifiée. Il précise qu'il essaiera de se procurer les 12 rapports des médecins des autres départements, qu'il les adressera aux élus, mais qu'il sera très difficile de trouver une date pour réunir les 12 médecins, d'autant que nous avons très peu d'agents de la Dircofi dans les départements extérieurs. Il ajoute que le médecin coordonnateur connaît bien le fonctionnement de la Dircofi en Gironde.

Les élus pourront ensuite poser leurs questions sur ces 12 rapports dans le cadre d'un CSAL-FS ultérieur.

L'ISST comprend la demande, mais pense également qu'il sera impossible de réunir tous les médecins. Il ajoute que le médecin coordonnateur est chargé de collecter toutes les informations pour obtenir une information ciblée. Seul leur rapport d'activité est obligatoire.

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus aient permis d'avoir cet échange nourri et complet avec la médecine du travail et l'ISST, pour préserver la santé et les conditions de travail des agents.

Nous reviendrons lors de la séance de rentrée de la FS sur les nombreux sujets évoqués pour proposer de nouveaux avis et recommandations sur ces sujets, dans l'intérêt des agents du CF.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis 2 : Évocation du budget de la FS (pour avis)

Les élus rappellent avoir voté à l'unanimité les engagements de crédits suivants lors de la séance du 28 avril 2023 pour des valises à roulettes ou sac à dos, fauteuils, écrans, souris, claviers, imprimantes, dans le cadre du télétravail ou du nomadisme, suivant les avis de la médecine de prévention.

Le groupe de travail du 9 juin 2023 relatif au budget de la FS-SSCT tenu entre les représentants des élus et la Direction, a analysé les propositions émises suite aux recommandations des médecins du travail et aux remontées des services par l'assistant de prévention.

Concernant les crédits relevant de demandes déjà formulées par la FS tel l'achat d'écrans, souris, claviers pour les télétravailleurs qui l'avaient demandé, les élus ont demandé leur engagement immédiat le 9 juin d'un montant total de plus de 5 000 € sur le budget de la FS-SSCT.

Lorsque les demandes émanaient des médecins du travail dans le cadre de leur mission de prévention et / ou d'adaptation des postes de travail aux agents, la FS a demandé l'engagement immédiat des crédits pour plus de 6 000 € sur le budget de la FS, conformément à l'avis n°2 de la FS du 28 avril 2023.

Les élus proposent dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, le schéma suivant de propositions de matériels à acquérir pour les agents, selon les demandes des médecins du travail :

- 1/ Le médecin propose l'acquisition d'un équipement ;
- 2/ La proposition est transmise sans délais par courriel au secrétaire de la FS en ôtant toute mention médicale concernant l'agent ;
- 3/ Après recueil des avis des membres de l'instance le secrétaire valide par courriel l'engagement des crédits concernés si le budget le permet, sinon l'avis est mis en délibéré jusqu'à la séance suivante de la FS ;

4/ La direction locale engage immédiatement les crédits pour acheter les matériels.

Les élus se félicitent de la mise en œuvre de cette méthode lors des échanges de courriels du 22/06 pour deux aménagements de postes. Ils valident le principe d'une enveloppe globale réservée aux médecins du travail, correspondant à la moitié du budget annuel alloué à la FS, soit 10 800 €.

Le directeur des RH souhaite connaître le moment où l'on pourra réaffecter le reliquat des dépenses réservées aux aménagements de postes après décision du médecin, pour les réaffecter à d'autres dépenses et ne pas perdre les crédits correspondants.

Concernant plus particulièrement les besoins en sièges pour améliorer les conditions de vie au travail des télétravailleurs et nomades le souhaitant, nous proposons le schéma suivant à utiliser dès que possible, pour la durée du mandat :

1/ Achat de sièges ergonomiques au bureau selon les besoins recensés par les médecins du travail suivant leurs constats dans tous les services ;

2/ au lieu de remiser les sièges remplacés toujours en bon état, proposer aux agents du service concerné de les emporter chez eux.

Tel pourrait être le cas à POITIERS, où nous avons demandé à l'administration de recenser les besoins des agents pour les anciens fauteuils de bureau, remplacés après avis du médecin du travail.

A BAYONNE il existe deux sièges ergonomiques qui ne sont plus attribués (suite à un départ en retraite non remplacé et au remplacement d'un siège ergonomique par un siège adapté). Notre démarche peut également y être initiée.

Pour le réemploi des fauteuils, le président réserve sa réponse, car cette question pose des problèmes de recensement du matériel de l'administration utilisé hors de ses locaux.

Les élus soulignent que la DISI Sud-Ouest effectue ce genre d'opération pour les sièges.

Le président précise aussi que les sièges ergonomiques ne peuvent être demandés qu'après avis médical.

Le directeur des RH demande si nous avons pu lire le tableau adressé la veille de l'instance, sur l'exécution du budget de la FS.

Le président donne les montants engagés et subsistants à ce stade.

Il précise que la direction demande toujours tous les budgets auxquels elle peut prétendre, auprès de chaque organisme susceptible de les accorder. Elle documente le mieux possible les actions pour pouvoir obtenir les budgets.

La direction utilise donc tous les leviers dont elle peut disposer, dont les crédits de la Délégation. Si des crédits sont fléchés pour une action, ils ne sont utilisés que pour cette action. S'ils sont insuffisants, un complément peut être demandé à la FS.

Le directeur des RH souligne que l'utilisation des crédits de la Délégation n'est jamais vérifiée.

Il précise que lorsque le budget du CSAL-FS est insuffisant à payer certaines actions, la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) de la Direction vient les abonder, au profit des agents.

Il nous informe que la Délégation a accordé 6 490 € de crédits destinés à acheter des écrans pour les agents en télétravail ou nomades. Chaque année la Délégation dispose d'une enveloppe, qu'elle accorde en fonction des projets et dépenses demandées par les directions.

Le directeur des RH précise que la demande à la Délégation avait été anticipée par la direction.

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus aient permis d'obtenir un abondement substantiel de crédits complémentaires « fléché » condition de travail.

C'est là une des illustrations de notre démarche engagée depuis le début de notre mandat au bénéfice de tous les agents de la DIRCOFI.

Pour les écrans, le directeur des RH dit que, s'il y avait besoin de plus de crédits pour équiper les nomades, les fonds pourront être pris sur la DGF de la Dircofi. Entre la décision et la commande peu de temps va s'écouler. Cependant, il va falloir recenser, préparer, et distribuer les équipements sur la région, ce qui prendra du temps. Pour le télétravail, ce sera essentiellement à Bordeaux. La direction fera tout pour les déployer rapidement.

En 2024, un tiers des ordinateurs doit être changé, une partie sera renouvelée par anticipation en 2023, pour que la situation de budget ne soit pas trop tendue. Un recensement préalable des souhaits des agents doit être effectué concernant les ultras portables. C'est Bercy qui procède à l'acquisition groupée des équipements, puis livre les dotations. Elles ne correspondent pas toujours à ce qui a été réellement demandé, du fait de la tension sur les composants informatiques qui n'est pas terminée.

En 2022, la direction a obtenu l'autorisation d'acheter 35 portables sur sa propre DGF. Elle essaie de renouveler les équipements tous les 4 ans, alors que la doctrine nationale va passer de 5 à 6 ans.

Les téléphones portables ont été donnés aux télétravailleurs. Deux restent à donner. Tous les agents qui en ont souhaité les ont eus.

L'exécution du budget est unanimement adopté.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis n°3 : Examen des suites apportées par l'administration aux avis émis par l'instance lors de ses précédentes réunions (art. 22 du RI Type de la FPE, validé par le CSFPE) :

Dans la séance de la FS-SSCT du 28 avril 2023, les élus ont effectué plusieurs propositions au Président pour améliorer le fonctionnement du CSA et de sa FS-SSCT.

Pour la première fois depuis la mise en place des nouvelles instances, l'administration y a répondu le 28 juin, dans le délai de deux mois qui lui incombe, adressant un message aux élus dans l'après midi. Cependant, les avis et délibérations de l'instance n'ont pas été publiés ni portés à la connaissance des agents, contrairement aux dispositions légales.

Pourtant, il semble que l'administration ait tenu compte de plusieurs avis et délibérations émises par les élus sur différents points (*maintenance des extincteurs, convocations des agents aux visites médicales, ...*).

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus aient permis d'obtenir des réponses concrètes en terme d'amélioration de la sécurité et de conditions de travail.

C'est là une des illustrations de notre démarche engagée depuis le début de notre mandat au bénéfice de tous les agents de la DIRCOFI.

Il est pour autant regrettable que l'ensemble des agents de la direction n'en aient pas été informés, comme prévu par l'article 98 du décret.

Si cette inaction devait perdurer, les élus rappellent qu'ils pourraient saisir l'avis de l'inspection du travail.

Le président n'ajoute rien à nos propos.

Les élus se satisfont du formalisme utilisé par l'administration, suggérant d'utiliser le même pour porter leurs avis et délibérations sous cette forme.

Le président rappelle qu'il attend le RI pour différencier avis et délibérations. Il propose, en cas d'ajout de point à l'ordre du jour, de ré adresser un nouvel ordre du jour complété en suivant.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis n°4 nécessité de mettre en place trois registres concernant « santé et sécurité au travail (SST), « signalement d'agression », « incidents logistique » .

Suite aux avis des représentants du personnel n° 4 et 5 votés en séance par ces derniers le 28 avril 2023, la Direction a modifié l'accès aux fiches RSST et de signalements.

Les élus constatent le côté plus pratique de cet accès, et que la Direction a réalisé la publicité nécessaire le 4 mai 2023, pour informer les agents de ces nouveautés. Ils peuvent maintenant, en un clic depuis la page d'accueil du site Ulysse de la Dircofi, trouver un outil pertinent et facile d'accès pour relater des problèmes rencontrés en matière de santé et sécurité au travail.

Les élus regrettent que les évènements remontés par ces fiches ne soient pas portés à leur connaissance en temps réel.

C'est pourquoi ils demandent la mise en place de trois registres dématérialisés sur le site de la DIRCOFI, avec l'assistance de la DISI Sud-Ouest à partir de son modèle, pour permettre la connaissance sur toutes les implantations, des problèmes rencontrés et des suites données par l'administration. Ils relateront des sujets suivants :

- « santé et sécurité au travail » ;
- « incidents logistiques » ;

- « signalement d'agression », auquel les élus auront accès par mot de passe.

Nous demandons à la direction de communiquer sur le site local, des suites données aux fiches de signalement d'agression des agents.

Le directeur des RH précise que les fiches ont été simplifiées, et qu'aucune n'a été reçue depuis le 28 avril.

Le président précise qu'il est plus judicieux de communiquer sur les fiches après qu'elles aient été traitées par la direction.

Les élus précisent que ce n'est pas obligatoire, certaines fiches étant parfois toujours en cours de traitement lorsqu'elles étaient évoquées en CHSCT.

Le président demande une précision sur la publicité des fiches d'agressions.

Les élus précisent qu'il s'agit de donner une information sur les suites données par l'administration aux agressions rencontrées par les agents, sans évoquer les circonstances de l'incident ni le moindre nom. Les élus insistent sur le fait qu'une telle publicité permettra aux agents de constater que la direction agit activement en leur faveur, et les soutient.

Le directeur des RH précise que chaque demande engendre du travail, et que c'est difficile vu la situation de la division 1.

Le président précise qu'il faut faire attention à l'anonymat des agents. Il dit réserver sa réponse, précisant que les situations sont très vite traitées, et ne donnent pas lieu à des fiches.

Concernant les incidents matériels, les élus demandent un registre pour résoudre les problèmes plus vite, informer les agents de la résolution des problèmes, sans surcharger l'activité de la division 1 et de l'assistant de prévention.

Le président répond que la direction ne va pas gérer un registre plus un appel téléphonique, que ça risque démotiver les agents pour signaler les problèmes s'ils ont les renvois en cas de non remplissage du registre ou si la division BIL est directement contactée. Cela risque d'emporter beaucoup de changements pour les agents.

Le directeur des RH précise que les outils Oslo ou Odin existants relèvent de logiciels d'initiative locale. Les services informatiques refusent de les installer ailleurs car à terme, ils pourraient ne pas être supportés par les nouveaux équipements informatiques. Le logiciel Gessup est en cours de développement, mais pas encore au point. Dès son arrivée, le DRH avait demandé s'il existait un tel programme à la Dircofi. La Centrale ne souhaite pas déployer les logiciels d'origine locale.

Pour autant, l'assistant de prévention n'a pas vocation à recevoir autant de coups de téléphone chaque jour, car cela surcharge son activité.

Le président précise s'inscrire dans le cadre du déploiement d'un registre en ligne, comme l'a présenté le DRH et tel que le souhaitent les représentants du personnel, mais que cela va changer les habitudes des agents de la Dircofi, qui sont parfois « trop mal habitués ».

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus permettent d'avancer positivement vers des réponses concrètes en terme d'amélioration de la sécurité et des conditions de travail dans ce cadre.

C'est à nouveau là une des illustrations de notre démarche engagée depuis le début de notre mandat au bénéfice de tous les agents de la DIRCOFI.

Pour les sujets logistiques, dans l'attente de disposer d'un logiciel « WorkFlow » (*gestion de flux de travail*) efficace et validé par la Centrale, à la rentrée, la direction demandera que tous les messages soient adressés sur la BALF du service, et que l'assistant de prévention ne soit pas systématiquement saisi en direct. La BALF sera gérée au fil de l'eau.

Il insiste sur le fait que le nouvel agent arrivant en septembre connaît très peu les RH, et qu'il devra être formé. Il précise qu'il nous répondra ultérieurement sur ces sujets.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis n°5 : Situation rencontrée à la brigade de BRIVE fin 2022 / début 2023, et ses conséquences sur les conditions de vie au travail

Le 20 avril dernier, 8 jours, avant la session de la FS-SSCT, a eu lieu une réunion à la brigade de BRIVE sur les difficultés rencontrées par les agents suite à l'arrêt maladie du Chef de Brigade fin 2022 / début 2023.

Les élus n'ont eu connaissance de cette situation sans que le président de la FS-SSCT ne les en informe, pas davantage que de la tenue de la réunion. A son issue des mesures auraient été prises et des consignes données pour améliorer la situation.

Les élus souhaitent être informés des consignes données durant cette réunion, car les situations d'intérim de postes de chef de brigade se multiplient depuis quelques années, et risquent perdurer comme mentionné lors du CSAL du 20 juin 2023 suite au mouvement national des IP. Or, elles emportent des conséquences sur la vie au travail des agents qui poursuivent leurs missions dans des conditions dégradées.

Des cumuls de problématiques peuvent apparaître tels des arrêts de travail liés au stress accumulé, ou des difficultés inhérentes aux nouvelles organisations du travail comme à BRIVE, suite à la fusion des brigades départementales et de la DIRCOFI en son sein.

Les élus demandent qu'à partir des retours d'expérience des brigades concernées par ces intérim, l'administration élabore un processus descriptif qui permette à chacun, en cas d'absence prolongée du chef de brigade et / ou de tout agent B ou C, de connaître au plus vite la façon dont chaque mission doit être ajustée.

Ils souhaitent que la direction mette en place un canevas destiné aux agents de chaque brigade concernée par des intérim, afin qu'ils puissent connaître précisément à l'avance l'organisation du travail durant cette période, tel le visa des pièces de procédures, la gestion du courrier, les RH, le nombre de dossiers à rendre, l'autoprogrammation.

Plutôt que de subir des situations dégradées devenant urgentes lorsque le problème est tardivement pris en charge, il faut anticiper au maximum en amont pour éviter l'exposition des agents aux risques professionnels rencontrés sans chef de brigade et/ou contrôleur.

Le président dit que cet avis l'a interpellé, car il estime pouvoir se déplacer quand il le juge utile, sans en référer à quiconque. Le déplacement de Brive a eu lieu, car le chef de brigade avait été arrêté pour une durée plus longue que prévu, à un moment de l'année difficile. L'intérim a été effectué par un Afipa.

Il précise que chaque intérimaire dispose d'une lettre de mission, chaque cas étant unique. Il dit être allé à Brive, notamment pour remercier les agents de la brigade, car tout s'est bien passé en l'absence du chef de service. Il rappelle que la direction a pour ambition d'aller dans les brigades dès que cela apparaît nécessaire ou utile.

Le président explique s'être notamment déplacé à Angoulême, et avoir informé les agents comment la situation d'intérim allait fonctionner. Il souligne préférer l'intérim à deux. Il dit qu'il faut faire confiance à la direction pour gérer les difficultés, estimant ne pas devoir agir en fonction des élus, mais par rapport à ce qu'il pense devoir être fait.

Les élus précisent qu'à Brive, des agents ont connu des difficultés dans leurs conditions de vie au travail dans le cadre de l'absence prolongée du chef de service, et qu'il aurait été sécurisant de savoir comment l'intérim allait être mis en place en l'absence de chef.

Le président affirme que la situation ne pouvait pas être anticipée, car l'arrêt a été beaucoup plus long que prévu. Pour Angoulême, les agents ont été avertis des modalités d'intérim qui sera effectué par Mme Delcamp, et qu'il faut trouver un équilibre entre les décisions de la direction et l'information des élus.

Il va étudier avec le directeur la possibilité de rédiger une fiche (vade mecum) qui décrirait les mesures à prendre et les bonnes pratiques à adopter, pour donner de la visibilité et rassurer les agents, sans créer un carcan qui serait trop rigide.

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus permettent de réfléchir positivement à des réponses concrètes en terme d'amélioration des conditions de travail des agents qui sont, ou seront, impactés par des absences prolongées de chefs de brigades.

C'est encore là une des illustrations de notre démarche engagée depuis le début de notre mandat au bénéfice de tous les agents de la DIRCOFI.

Pour Mont de Marsan et Angoulême, des fiches de postes ont été publiées pour un IP ou un Idiv chef de brigade. Si c'est un Idiv qui est retenu, le poste sera transformé. Sans candidat, il y aura la mise en place d'un binôme avec deux IP, pendant 1 an.

Une réponse sera apportée, mais le président ne partage pas l'avis des élus.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis n°6 Calendrier des visites de sites par la FS-SSCT :

Vu l'impact sur les conditions de travail d'une absence prolongée du chef de brigade, les élus souhaiteraient visiter la brigade de Brive en juillet 2023, en fonction des dates proposées par la direction.

Selon les éléments de contexte portés à leur connaissance, la visite des sites de PÉRIGUEUX, LIMOGES et PAU en septembre / octobre 2023 est à prévoir. Leur objet sera de rencontrer les agents pour cerner avec eux les impacts sur les

conditions de vie au travail des absences prolongées de collègues de tout grade (IP, A, B, C). La délégation des représentants du personnel comptera le secrétaire de la FS-SSCT, et un ou deux autres élus.

Les représentant des agents ayant obtenu des précisions partielles sur les avancées des chantiers de déménagement des brigades d'AGEN, MONT-DE-MARSAN et POITIERS souhaitent également y procéder à des visites au second semestre 2023, pour pouvoir émettre les avis et recommandations nécessaires pour que ces opérations aient lieu en préservant la sécurité et les conditions de vie au travail des agents concernés.

Les dates seront fixées en liaison avec la direction, qui fournira aux élus un calendrier d'avancement prévisionnel des travaux.

Ces visites auront pour objet de rencontrer les agents des sites pour étudier avec eux les impacts des modifications matérielles et organisationnelles en cours et / ou en projet. La délégation des représentants du personnel comptera le secrétaire de la FS-SSCT et un ou deux élus.

Les élus précisent avoir obtenu des informations pour Agen, et que certains agents de la DDFIP vont se retrouver à 6 ou 8 dans des bureaux.

Le président précise qu'il faut du temps pour préparer les visites, et qu'il sera difficile d'en prévoir en juillet, car il doit contacter le médecin du travail, prévenir la direction locale pour organiser cette visite, pendant une période de congés de surcroît. Il précise qu'il faut se caler pour préparer ces réunions.

Les élus soulignent qu'il y a eu beaucoup de situations d'intérim depuis quelques temps, parfois très longues.

Le président précise qu'après une très grande période de stabilité, l'intérim devient de moins en moins exceptionnel. Il y aura davantage de départs en cours d'année. Il faut également faire attention au retour des agents après maladie.

Les élus rappellent que leur mission est d'examiner ce qui s'est passé dans certaines circonstances, mais pas si la direction a bien géré ou non la situation.

Nous siégeons et délibérons dans cette instance, non pour juger, mais pour apporter des idées et des propositions, toujours dans l'intérêt du bien être au travail, de la santé, et de la sécurité de tous les agents, quel que soit leur grade ou position.

Le président pense que pour effectuer des visites en juillet ce sera compromis, mais il va voir pour prendre les dispositions pour réaliser les visites demandées, mettre en œuvre la procédure et le format des visites.

Il trouve ambitieux le programme de visite proposé par les élus, et conclut en disant qu'une réponse leur sera apportée par écrit conformément aux textes en vigueur.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Avis n°7 Constats et préconisations générales suite au groupe de travail FS-SSCT sur le DUERP et le PAP 2023 du 16 juin 2023

Le 16 juin 2023 s'est tenu un groupe de travail au sujet du DUERP et du PAP en présence de l'Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail (ISST) et de l'assistant de prévention, auquel ont participé 4 représentants du personnel élus. Si le retour complet sur le travail accompli fera l'objet d'une séance spécifique de la FS-SSCT, nous tenons à aborder plusieurs points à ce stade :

1 / Nous nous satisfaisons des recensements effectués auprès des services et brigades afin que l'exhaustivité des risques professionnels soit la plus complète possible.

2 / Nous remarquons la volonté affichée de l'ISST et de l'assistant de prévention d'entendre les remarques des élus sur la cotation des risques qui, jusqu'à présent, donnait une image trop « verte » de la situation d'exposition des agents aux risques professionnels.

3 / Nous nous accordons avec l'ISST (*courriels du 22/06*) sur un langage commun concernant la prévention des risques professionnels, dans les définitions suivantes :

« Il existe trois niveaux de prévention :

- *La prévention primaire des risques professionnels consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est à privilégier car elle est la plus efficace à long*

terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public. Sa mise en œuvre par l'employeur est nécessaire pour satisfaire à ses obligations réglementaires.

- *La prévention secondaire des risques professionnels consiste à conduire des actions de dépistage et de suivi, sur le plan individuel et collectif, en particulier par la médecine de prévention afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face.*
- *La prévention tertiaire des risques professionnels correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'emploi.*

La démarche de prévention doit, pour être efficace, intervenir dans ces trois champs de manière complémentaire. »

4 / Pour le registre des risques psycho-sociaux (RPS), particulièrement la situation d'exposition décrites aux 24 lignes du point 10.1 « *Les exigences du travail* », nous proposons comme au GT la tenue d'un forum métier sur les exigences du travail de vérificateur avec comme points d'échanges, par exemple :

- le calendrier, la maîtrise du temps
- la technique
- l'emploi
- les relations Brigade-Direction
- le soutien aux vérificatrices et vérificateurs
- les relations avec les contribuables

Nous souhaiterions mettre en œuvre un cofinancement entre la FS et la direction, pour permettre à un psychologue du travail de venir échanger avec les agents, pour évoquer ces problématiques.

Le président apportera une réponse ultérieurement à cet avis. Pour le point 4, il réserve sa réponse, car cela ressemble à la mise en place d'une sorte de séminaire, et qu'il s'agit d'un très gros sujet.

Les élus précisent que la situation dégradée ressentie par la quasi-totalité des agents relève certainement des conséquences du sous-emploi dans notre administration, et qu'il faut mettre en relation les conséquences des suppressions des emplois avec les missions à réaliser toujours aussi, voire plus, importantes.

Le président pense que le psychologue n'interviendra pas, les suppressions d'emploi étant la déclinaison d'une politique plus générale.

Il précise que nous sommes dans une situation difficile cette année, et que toutes ces situations transparaissent dans le cadre de l'observatoire interne qui nous sera bientôt présenté, puis à cause de l'inflation, et du climat anxigène.

Il retient l'idée d'assises locales avec la présence d'un psychologue du travail, pour évoquer des sujets revenant de manière fréquente. L'idée d'un séminaire a déjà été évoquée. Elle séduit le président, car cela aurait du sens pour le collectif des agents. La DG pourrait être éventuellement être invitée pour parler du COM. Des réunions de plusieurs brigades avaient été tentées.

Les élus précisent que la présence de la DG ne serait peut-être pas indispensable, mais que l'articulation autour de thématiques « travail » doit être faite par un psychologue du travail, en lien étroit avec les élus et l'administration.

Nous nous félicitons que les propositions, délibérations et avis rédigés et votés par les élus permettent de réfléchir positivement à des réponses concrètes en terme d'amélioration des conditions de travail des agents, qui sont impactés chaque jour négativement par les conséquences en terme de risques psycho-sociaux au regard des exigences du travail.

C'est une nouvelle illustration de notre démarche engagée depuis le début de notre mandat au bénéfice de tous les agents de la DIRCOFI.

Nous poursuivrons cette démarche avec l'appui de toutes et tous.

L'avis rédigé sur ce sujet est lu par un représentant du personnel, mis au vote par le Président, et est unanimement adopté.

Questions diverses

Travaux de rénovation des ascenseurs de Niort

- La direction nous présente une fiche à ce sujet, pour laquelle elle a tardivement été informée de la situation.

Suite à des travaux réalisés sur les ascenseurs du site, le bâtiment a été envahi de poussières potentiellement amiantées.

La direction a eu plusieurs échanges avec la DDFIP. Les mesures nécessaires ont été prises rapidement, dont la fermeture intégrale du site dans l'attente de la résolution du problème. Les agents concernés ont été placés en télétravail.

Les agents de la brigade ont pu être réinstallés le 29 juin.

Le directeur des RH précise que les agents n'ont couru aucun danger au final, que des nettoyages ont été rapidement effectués, et que de nouveaux vont l'être encore.

- Enfin, il précise que les agents concernés par le passage du tour de France dans la région, vont être informés qu'ils pourront se mettre en télétravail s'ils le souhaitent, afin d'éviter les désagréments liés à la dégradation des conditions de déplacement sur leurs lieux de travail respectifs.

La séance est levée à 16h15.