



Compte rendu de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité, et Conditions de Travail du 16 octobre 2023 (FS-SSCT)

La séance est ouverte à 9h35. Sont présents MM. Vespuce, Sorhouetgaray, Crunaire, Guillerat (AP), Dumont (APMP).

Lecture d'une déclaration liminaire par SFP.

L'APMP précise qu'il a pour mission d'apporter la réglementation applicable. Il a demandé que les élus adressent le questionnaire sur les RPS aux médecins de prévention et ne souhaite pas polémiquer. Il est là pour apporter quelque chose, et ne pense pas agir uniquement pour l'administration, mais pour tout le dialogue social.

Le président rappelle qu'il doit se tenir un nombre de jours minimal d'instances, qu'il est salarié de la DGFiP et prend ses ordres auprès d'elle. Il priorise ses réactions et agit en urgence s'il le juge utile. Il n'a pas le temps de passer de temps à polémiquer, mais simplement d'appliquer les décisions de ses instances de tutelle. Il ne va pas commenter l'absence de RI ni la teneur des débats, et souhaite qu'il se mette en place rapidement.

Sur les visites de sites, il rappelle que les élus ont une totale liberté d'organisation de HMI, qu'il ne s'y est jamais opposé.

Pour les visites dans le cadre de la FS, il ne peut pas passer trop de temps en déplacement s'il n'y a pas matière à y aller. Il ne nous a pas demandé nos motivations pour nous rendre à Brive, et a demandé aux agents de dire ce qu'ils avaient à dire dans cette réunion, à conditions que les choses soient fondées, justifiées et étayées.

Le directeur a assumé ses obligations, notamment dans un cas précis où un agent a subi des menaces, en avertissant le procureur de la République, alors qu'il ne pouvait y avoir dépôt de plainte, l'agent ne le souhaitant pas. Cela changera peut-être avec la nouvelle réglementation. Dans un tel cas, il n'hésitera pas à porter plainte directement, et appliquera une tolérance zéro envers toute agression ayant lieu dans l'exercice des fonctions des agents.

Pour les situations particulières, un agent n'a pas à afficher dans la sphère privée des éléments de son métier. S'il en résulte des insultes, c'est hors exercice des fonctions.

Pour effectuer un article 40, il faut décrire ce qui a été réellement relevé, et distinguer ce qui est privé de ce qui est professionnel. Dans ce dernier cas, c'est la responsabilité du directeur.

Le président dit qu'il ne faut pas compter sur lui pour dire oui à tout, qu'il faut s'en référer aux textes, être de bon sens, et responsable. Il ne pourra pas effectuer de déplacement chaque mois.

Avis n°1 : Évocation du budget 2023 de la FS-SSCT (pour avis)

Le groupe de travail « budget » de la FS-SSCT tenu entre les représentants des élus et la Direction le 26 septembre 2023, a analysé les propositions émises suite aux recommandations des médecins du travail et aux remontées des services par l'assistant de prévention.

Pour les crédits relevant de demandes déjà formulées par la FS tel l'achat d'écrans, souris, claviers pour les télétravailleurs et nomades qui le souhaitent, les élus constatent avec satisfaction que l'engagement des crédits et recensements a bien eu lieu.

Ils constatent aussi que les demandes des médecins du travail dans le cadre de leur mission de prévention et / ou d'adaptation des postes de travail, sont rapidement traitées par la direction, et que l'engagement des crédits et l'exécution budgétaire accélérée que les élus ont proposé est effectif.

Nous nous félicitons de la mise en œuvre de la méthode proposée à la FS du 29 juin 2023, et engageons la direction à poursuivre dans cette voie, en particulier sur l'accessibilité de la médecine du travail aux agents souhaitant aménager leur poste de travail (*siège réglable, fauteuil ergonomique individualisé, clavier, souris ergonomique, etc.*) et la mise à disposition rapide de sièges de bureau pour les agents télétravailleurs et nomades qui le souhaitent.

Le président se satisfait de ces remarques, l'avis mis au vote est adopté unanimement.

Le directeur adjoint rappelle que la direction se soumet toujours à l'avis des médecins du travail. Pour les fauteuils, la direction est liée par une doctrine prévue pour le télétravailleur, et s'y tient.

Le directeur des RH précise que la Direction va au-delà de cette doctrine pour les souris, écrans, claviers, mais ne le fera pas pour les fauteuils pour des raisons d'égalité entre les personnes, et des questions de crédits.

Les élus rappellent qu'il existe des sièges disponibles non utilisés dans certains sites.

Le directeur des RH explique qu'exceptionnellement, les fauteuils en bon état pourront localement, si chefs de service et agents sont d'accord, au lieu d'être mis au rebut, être redéployés aux agents. Il ajoute ne pas vouloir en faire de publicité large auprès de tous les agents, et laisser la gestion libre à chaque chef de service pour ne pas générer de frustrations liées aux refus.

Le président rappelle qu'il faut d'abord lister les obligations de l'administration pour les télétravailleurs, soit un ordinateur. Il ne s'agit pas d'aménager le domicile de l'agent et de créer des précédents. Il ne veut pas se lancer dans une opération de grande ampleur d'achat de fauteuils pour tous. Il exécutera immédiatement les préconisations du médecin du travail. Il peut éventuellement faire du cas par cas, mais aucune systématisation.

Les élus précisent que cela se fait déjà à la DISI Sud-Ouest.

L'APMP dit que la DISI SO n'achète pas de fauteuils, que certains équipements peuvent être fournis en plus, mais que cela n'entre pas dans la doctrine du télétravailleur. La seule obligation d'aménagement de l'employeur existe sur prescription du médecin du travail.

Le directeur des RH précise que la décision d'un directeur n'oblige pas les autres. L'administration ne fournira pas de sièges aux agents nomades et en télétravail. Par exception, en cas de matériel inutilisé et en bon état, au cas par cas, elle pourra déroger à sa doctrine.

L'AP précise qu'aucun agent n'a demandé de siège pour le domicile.

Le président précise qu'il n'ira pas au-delà du socle minimal obligatoire pour le domicile privé des agents, et n'achètera pas de fauteuils, le risque étant notamment d'avoir davantage de demandes.

Le directeur des RH rappelle l'enveloppe de 21 616 €, il recense certaines dépenses, il reste un solde de 6 046 € à ce jour. Il propose deux dépenses supplémentaires (insonorisation et cadenas aux toilettes) avec un cofinancement de la direction sur la DGF si la somme restante ne suffit pas. Il précise qu'une dizaine de postes a été aménagée en 2023, contre deux l'an passé. Il regrette que des agents demandent de consulter le médecin du travail et ne se rendent pas aux rendez-vous.

Les élus précisent être d'accord avec la direction sur le rôle fondamental de la médecine de prévention. Ils proposent de rédiger un message avec la direction sur la nécessité de se rendre aux rendez-vous, de même pour les formations auxquelles les agents ne se rendent pas.

L'AP propose de constituer un stock de valises et sac à dos à ordinateurs en cas de demande d'agents s'il reste du budget.

L'avis est adopté à l'unanimité.

Avis n° 2 – Présentation du DUERP / PAP 2023 (pour avis)

Le DUERP / PAP 2023 est présenté ce jour. Nous saluons encore une fois le travail important accompli par l'Assistant de Prévention (AP) à ce sujet.

Dans la suite de l'avis n°7 voté le 29 juin 2023 suite au GT du 16 juin sur le DUERP, nous confirmons être satisfaits des recensements effectués auprès des services et brigades afin que l'exhaustivité des risques professionnels soit la plus complète possible.

Néanmoins, nous observons pour la deuxième fois consécutive la disparition d'une ligne suite au recensement effectué par les chefs de services sur les risques professionnels.

Cette omission avait pu être rattrapée au précédent DUERP. Malheureusement, cette année nous n'avons pas pu la reprendre car nous nous en sommes rendu compte à la comparaison du DUERP 2020 avec le présent, qui nous a été transmis il y a seulement 6 jours dans sa version définitive.

Pour éviter de tels désagréments et incompréhensions, il serait souhaitable que :

- l'AP assiste aux réunions DUERP de chaque service ;
- l'AP puisse rencontrer les agents en l'absence momentanée du chef de service, comme cela existe à la DRFIP33 ;

- le chef de service adresse aux agents le tableau de l'ensemble des risques recensés pour vérifier que rien ne manque ou n'a été dénaturé.

Dans ces conditions, compte tenu de la taille de la DIRCOFI et du nombre de services implantés hors Gironde, nous demandons que l'AP soit affecté à temps complet sur les seules missions de prévention des risques professionnels.

Nous confirmons pour autant nos remarques positives sur la volonté affichée de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) et de l'AP 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.

Nous constatons que les risques sont mieux cotés dans ce DUERP / PAP 2023 comparativement aux années passées, et confirmons aussi la nécessité d'intégrer au PAP les mesures suivantes sur les RPS :

1/ l'organisation de réunions avec l'ensemble des agents de la DIRCOFI dans le cadre d'un cofinancement entre la FS et la direction, pour permettre à un psychologue du travail d'échanger avec les agents et évoquer les problématiques liées aux exigences du travail telles que :

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

Cette proposition figurait dans l'avis n°7 de la FS-SSCT du 29 juin 2023.

2/ l'engagement d'une campagne de sensibilisation aux conséquences à l'exposition aux RPS en utilisant affiches et brochure de l'INRS (<https://www.inrs.fr/publications/essentiels/risques-psychosociaux.html>)

Nous souhaitons que la direction adhère pleinement à cette campagne de prévention qui pourra s'intituler : « *Stress, harcèlement, agression, burn-out... Risques psychosociaux. En parler pour en sortir* », car elle permettra aux agents :

- de prendre du recul dans les situations où l'exposition aux RPS est très forte,
- d'objectiver leurs situations d'expositions au stress, afin que les visites de la FS se concentrent sur l'analyse réelle des situations de travail sans mettre en cause les individus.

Nous reviendrons en détails sur ce point dans notre avis n°8 à suivre.

Nous avons proposé que cette campagne de prévention se poursuive par l'utilisation d'un support d'analyses sous forme de questionnaire anonyme.

Ce dernier a été élaboré avec l'expertise de l'ISST à partir du « *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique* » édité par la DGAFP, disponible sur Ulysse Cadres.

Suite aux échanges lors du GT du 26 septembre, il est apparu au DRH et à l'Animateur de la Politique Ministérielle de Prévention (APMP), que l'analyse des médecins de prévention serait pertinente sur ces propositions, en particulier pour le questionnaire.

Les élus ayant acté lors de la première FS leur complet accord avec les orientations figurant dans la « *Note d'orientations ministérielles Santé, sécurité et conditions de travail 2023* », ils s'inscrivent résolument dans la démarche prônée dans ces orientations pour 2023 citée : « *Les acteurs ministériels de prévention (médecins du travail, infirmiers, ISST, assistants de service social, APMP) participent aux réunions de la FS et peuvent éclairer de leurs analyses et de leurs avis les directions locales dans la mise en œuvre de mesures de prévention.* »

Un courriel a été envoyé en ce sens par les élus aux médecins (*annexé en PJ au présent avis*).

En conclusion, bien que nous constatons des efforts sur la cotation des risques et la présence accrue de l'AP dans le cadre des réunions de services, nous déplorons aussi :

1. le manque d'exhaustivité des risques professionnels auxquels sont confrontés certains agents ;
2. l'absence de prise en compte de l'ensemble des mesures de prévention proposées par les élus.

Sans ces prises en compte exhaustives et effectives, les élus voteront contre ce DUERP / PAP 2023.

L'AP demande à connaître la ligne qui a été omise.

Les élus répondent qu'il s'agit d'une ligne concernant un service de direction, sur la dégradation des rapports de travail entre personnes, qui n'a pas été transmise à la direction.

Le directeur adjoint précise que le chef de service a dit n'avoir enlevé aucune ligne. Il affirme que la direction effectuera un rappel auprès de tous les chefs de service, pour qu'ils remontent fidèlement tous les avis et observations des agents.

Le directeur précise que l'AP ne pourra pas assister aux réunions Duerp de tous les services, et qu'il ne peut dicter les dates de réunions de chaque service. Il assistera cependant à un maximum de réunions.

L'AP précise assister à chaque réunion quand on le lui demande et qu'il est disponible, notamment quand il y a des problématiques, des arrivées de nouveaux chefs de service.

Le directeur précise qu'il continuera à agir comme cela se fait à ce jour.

Le directeur adjoint rappelle que le chef de service est responsable de ce qui figure dans le Duerp de son service.

Le directeur des RH précise qu'un rappel doit être effectué à tous les chefs de service.

L'APMP, nous informe que le logiciel va être totalement modifié en 2024, mais que la procédure restera la même. Le Duerp sera mouvant tout au long de l'année.

L'AP précise qu'après chaque réunion, il peut rencontrer individuellement les agents pouvant rencontrer des difficultés.

Le directeur précise qu'il est anormal que des lignes disparaissent du DUERP.

Le directeur adjoint rappelle que le chef de service est responsable du DUERP et doit être présent. Les agents doivent avoir un certain courage et dire ce qu'ils ressentent, en présence du chef de service.

Les élus rappellent que parfois, le chef de service peut être la source du problème et représenter lui-même un risque professionnel.

Le président redit qu'il faut avoir le courage de s'exprimer, tant pour l'agent que pour le chef de service qui doit retranscrire fidèlement les débats du Duerp, écouter et assumer ce qui remonte, remédier aux problèmes en trouvant des solutions.

Le directeur se demande s'il est vraiment nécessaire de faire appel à un psychologue du travail pour intervenir auprès de chaque agent.

Les élus précisent que nous l'avons évoqué dans le GT, pour lutter contre les RPS.

L'APMP demande si les médecins du travail ont répondu sur le questionnaire, et qu'il faudrait attendre cette réponse pour ensuite réaliser un GT avec le médecin coordonnateur, et décider de ce qui pourrait être fait, selon quelles modalités, sachant que cela aura un coût. Toutes les actions se font sous la responsabilité du président de la FS.

Le président dit que les RPS sont une question très sérieuse, mais qu'il faut faire attention aux effets de mode. Bien que notre travail ne soit pas facile, il ne pense pas qu'il soit si infernal que cela. Il souhaite avoir la réponse des médecins du travail, mais émet des réserves, car le regard de personnes extérieures sur une direction est régi par la loi. Il doit réfléchir aux modalités d'action qui peuvent lui être demandées par des intervenants extérieurs.

Le directeur adjoint dit qu'il est réservé sur cette proposition d'autant que le dispositif va évoluer suite au drame de l'an passé.

Le président se demande si le médecin du travail va apprécier une telle demande. Si les gens se rendent chez le médecin du travail, et qu'il leur conseille de consulter un psychologue généraliste, c'est lui qui le décide.

L'APMP estime qu'il vaut mieux attendre la réponse des médecins du travail.

Les élus estiment que la consultation d'un professionnel spécialisé dans les RPS peut apporter des réponses aux RPS.

Le directeur adjoint dit qu'il existe déjà une méthodologie de recensement des risques professionnels avec le Duerp / Pap, qu'il ne faut pas rajouter de méthodes y dérogeant.

Les élus relisent des extraits du rapport du médecin de prévention sur les RPS, confirmant la nécessité d'actions importantes pour résoudre ces problèmes, de plus en plus de faits remontant des agents, qui souffrent de plus en plus. Les mesures proposées sont effectivement inédites, car il faut avancer sur ces risques, auxquels de plus en plus d'agents sont confrontés.

Le président note que la médecine du travail a été saisie sur les RPS et le questionnaire, et qu'il faut attendre leur retour. Dans une direction de contrôle, il s'assure que la mission des agents est exercée dans les meilleures situations possibles, dans le cadre légal existant. Il ne tient pas à faire appel à un psychologue du travail à la demande des élus, mais il le ferait si le médecin l'estimait utile, uniquement pour les cas nécessaires.

Certaines lignes du Duerp ne nécessitent pas de faire appel à un psychologue du travail, mais peuvent être résolues en interne.

Le directeur adjoint précise que le rapport du médecin englobe toutes les directions qui dépendent de sa responsabilité, pas seulement de la Dircofi. Si un agent rencontre des difficultés, la direction l'invite à le consulter s'il ne souhaite pas être arrêté. Les circonstances particulières sont traitées dès que la direction en a connaissance.

Le président rappelle qu'on ne peut pas tout faire, et qu'on verra selon le retour de la médecine du travail. Il émet des réserves sur cette proposition, et redit être défavorable à la visite d'un psychologue du travail dans chaque service pour chaque agent, car ce serait notamment chronophage.

Les élus rappellent que la responsabilité du directeur peut être mis en cause si des agents rencontrent de graves difficultés et passent à l'acte.

L'APMP, dit que l'administration effectue déjà des actions avec le DUERP PAP, même si elles sont considérées comme insuffisantes.

Le directeur adjoint ne peut répondre en séance sur la campagne de sensibilisation aux RPS, mais précise que la direction n'est pas fermée, qu'il faut y réfléchir et prendre un peu de temps. Certaines idées sont intéressantes, la direction peut s'y inscrire pour certaines. La direction va y travailler, éventuellement dans le cadre d'un GT, dans le cadre d'un plan pluri annuel. Ce peut être un outil permettant d'évoquer les dispositifs déjà existants peu ou pas connus des agents.

L'avis des élus est mis au vote, il est adopté à l'unanimité.

Le DUERP / PAP de la direction est mis au vote. Les élus votent à l'unanimité contre ce document pour les raisons figurant dans leur avis circonstancié.

Avis n°3 : Examen des suites apportées par l'administration aux avis émis par l'instance lors de sa précédente réunion

Les élus rappellent que lors des séances des 28 avril et 29 juin 2023, ils ont voté plusieurs propositions d'amélioration du fonctionnement du CSAL et de la FS-SSCT.

Or, avis et délibérations légitimement votés n'ont été ni publiés ni portés à la connaissance des agents, en contradiction avec le décret de 2020, le RI de la FPE, et le RI des CSA / FS ministériel. Seuls des relevés de décisions trop synthétiques ont été publiés sur l'intranet local, comme pour le 1^{er} CSAL.

Les élus considèrent que ces relevés de décisions ne reflètent pas les avis votés en séance, précis et circonstanciés, qui ne se résument pas à un simple vote « pour » ou « contre », et que la simple publication d'un recueil synthétique d'intitulé d'avis ne satisfait pas aux termes du décret de 2020, repris dans les RI de la FPE et du CSA-M du ministère des Finances.

Ils ne peuvent être considérés comme constituant les avis votés par les représentants du personnel, car ils ne reflètent pas la qualité des propositions et la réalité du travail effectué, tout comme le titre d'un livre ou d'un film ne reflète pas de l'intégralité de l'œuvre.

Pour illustrer cette analyse nous citons l'exemple des publications du CSA-M sur le site ALIZÉ du Ministère, pour laquelle il s'agit de l'application de l'article 98 du décret de 2020, par la publication des avis circonstanciés des représentants du personnel au CSA-M. Un simple « clic » sur le titre permet de télécharger l'avis.

Nous citons aussi l'exemple des publications des avis du CSAL du Service des Retraites de l'État qui fait partie de la DGFIP, pour laquelle il s'agit également de l'application concrète de l'article 98 du décret de 2020, par la publication des avis circonstanciés des représentants du personnel au CSAL. Un simple « clic » sur le titre permet de télécharger l'avis.

Les avis cités en exemple sont annexés et remis à la Direction.

Nous demandons une nouvelle fois que les avis présentés et votés en séance par les représentants du personnel soient intégralement portés à la connaissance de tous les agents de la direction dans le délai prévu, comme cela existe au niveau ministériel et à la direction du service des retraites de l'État, en applications des dispositions légales.

Dans le cas contraire, nous rappelons que nous pouvons solliciter l'avis de l'Inspection du Travail, pour rechercher si cette inapplication constitue ou non une entrave au fonctionnement régulier du CSAL et de sa FS-SSCT.

L'APMP précise qu'on ne peut pas solliciter l'inspecteur du travail directement. L'ISST doit constater le désaccord existant entre les élus et l'administration. Seul le président de la FS peut le saisir.

Les élus précisent qu'une organisation syndicale le peut aussi.

Le directeur regarde les avis donnés en exemple, constate qu'ils sont courts, ajoutant qu'il n'est pas là pour lire toute la littérature de Solidaires Finances Publiques (SFP).

Le directeur des RH dit avoir travaillé sur la publication après avis de la Centrale. L'administration va répondre aux avis et délibérations émis en séance, mais le fait de les avoir 2 jours avant la séance ne permet pas toujours d'y répondre en direct, mais il existe un délai d'un mois. Le formalisme initial par tableau va être exceptionnellement repris, et sera publié sur l'intranet de la DIRCOFI dans la rubrique « dialogue social ».

Les PV des séances précédentes vont être adressés aux élus pour relecture, puis votés. Les PV de consignation des avis seront moins laconiques, et renverront aux décisions mises en ligne. L'avis ne sera pas remis in extenso.

Le président rappelle que le texte dit que le directeur peut faire connaître les avis par tout moyen qu'il souhaite, mais que ce n'est pas SFP qui va lui dicter comment faire.

L'APMP dit qu'il est anormal que des services soient cités in extenso, et qu'ils doivent être minimalistes. Il ajoute que chaque directeur local a sa façon de les publier, car il n'existe aucun document normé.

SFP rappelle que l'ensemble de l'avis a été publié sur les sites dont des exemples ont été donnés.

Le président trouve ces avis très ramassés, qu'il est facile de se prononcer dessus très vite. Il trouve que les nôtres nécessitent beaucoup de temps de lecture

Les élus répondent qu'ils prennent également beaucoup de temps pour les rédiger, ce qui nécessite un très gros travail.

Le président dit qu'il rédigera des réponses cadrées et normées, car tout est sujet à interprétation et à précédent. On peut saisir l'inspection du travail, mais il faut quand même laisser le temps pour que cette nouvelle instance se met en place, certes de façon perfectible. Il croit que le décret de 2020 donne beaucoup de latitudes pour tenir compte des spécificités de chaque administration, et qu'il permet des adaptations. Il est en train de viser les réponses de l'administration, qui seront sérieuses et sécurisées.

Il soumet l'avis des élus au vote, qui est adopté à l'unanimité.

Avis n° 4 – Rapport des représentants du personnel suite à la visite effectuée à la brigade de Brive (art 63 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020

Comme le Président de la FS-SSCT l'a proposé suite au vote unanime des représentants du personnel lors de la FS-SSCT du 29 juin, une délégation s'est déplacée à la brigade de BRIVE le 14 septembre. Il s'agissait notamment de visiter les locaux et d'évoquer avec les collègues présents leurs conditions de travail, impactées fin 2022 et début 2023 par l'absence prolongée du chef de Brigade.

Nous annexons au présent avis le rapport des représentants du personnel, lu en séance.

Nous notons que cette visite s'est déroulée dans une situation à nouveau détériorée par le départ du contrôleur de brigade.

Pour remédier à cette absence, nous avons constaté que le chef de brigade avait immédiatement réagi positivement en proposant un canevas aux agents de contrôle, leur permettant de lister les tâches effectuées par le contrôleur que chacun devrait exécuter jusqu'à l'arrivée d'un nouvel agent à l'horizon d'avril 2024. Les élus demandent donc :

- la transmission dans le cadre d'un retour d'expérience (RETEX) du tableau constitué par le chef de brigade renseigné par les agents ;
- l'élaboration par la direction à partir du RETEX, d'un processus descriptif identique permettant à chaque agent en cas d'absence prolongée du chef de brigade, de savoir rapidement comment chaque mission doit être ajustée, et la présentation des différents interlocuteurs en direction ;
- l'information rapide et systématique des représentants du personnel par courriel, comme cela a été le cas pour le prochain départ du chef de la brigade d'AGEN, en cas de survenance d'une situation analogue dans un service de la DIRCOFI.

Le directeur adjoint propose de mettre l'avis des élus au vote, l'administration apportera sa réponse ultérieurement sur ce rapport. Elle indiquera également le résultat de l'appel à candidature concernant le chef de brigade d'AGEN dès qu'il sera connu.

Le directeur rappelle que toutes les brigades ne se ressemblent pas, et qu'il ne peut y avoir de norme unique. Il réserve sa réponse pour plus tard, rappelle qu'il faut être efficace et passer du temps à évaluer l'étendue du problème, et qu'après ce travail, les solutions arrivent souvent d'elles même. Tout dépend de chaque service et de l'étendue des conséquences de l'absence. Il prend notre proposition d'outil avec des réserves car elle manque de souplesse selon lui. Il met en avant la forte réactivité de la direction.

L'avis est adopté à l'unanimité.

En complément de la question de l'équipement des agents à domicile, le directeur précise qu'il s'agit aussi d'une question de responsabilité du gestionnaire du site qui risque de le faire sortir du cadre réglementaire, en cas de contrôle de la Cour des comptes.

Avis n° 5 – Information des médecins du travail sur les arrêts des agents

Comme nous l'avons constaté en séance du 28 avril 2023, la médecine du travail ne nous semblait pas suffisamment associée aux travaux de l'instance. Pour y remédier dans l'intérêt de la santé des agents, les élus ont souhaité engager une discussion avec tous les médecins intervenant dans le suivi des agents de la DIRCOFI (*Cf. délibération n°7 de la FS-SSCT du 28 avril 2023*)

Ils ont demandé à l'unanimité au Directeur de convoquer une visioconférence dans le cadre d'une FS dédiée, avec tous les médecins 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.

Au regard de l'enjeu fondamental de santé au travail, dans l'attente de cette réunion plénière, nous nous réjouissons d'avoir pu échanger dans le strict respect du secret médical, avec le médecin coordonnateur le 29 juin. Suivant les sujets discutés avec lui et la diversité des situations rencontrées à la DIRCOFI, nous demeurons persuadés du bien-fondé de notre démarche auprès de tous les médecins intervenant dans le périmètre de la direction.

En exemple pratique du besoin d'échanger à ce sujet, nous revenons sur le rapport de visite de la brigade de BRIVE, où le médecin du travail du secteur a indiqué n'avoir jamais eu communication des arrêts de travail des agents et du chef de brigade par la direction, ce qui l'a empêché de leur proposer une visite de reprise.

Le directeur des RH a expliqué qu'il n'avait pas souhaité surcharger l'activité du médecin mais qu'à l'avenir, il les transmettrait.

Nous engageons la direction à procéder à l'identique pour tous les médecins du travail relevant de toutes les brigades, comme le site ministériel ALIZÉ le précise. Nous réitérons notre demande de convoquer une visioconférence pour une FS-SSCT dédiée réunissant tous les médecins du travail.

Le directeur précise que les agents ont toute latitude pour consulter le médecin du travail de leur propre initiative. Dans le cadre des visites de service la direction les associera, ils viendront s'ils le peuvent, mais il ne peut pas leur donner d'ordres. Sur la visio conférence, notre particularité est le nombre des sites et de médecins. Il existe des départements sans médecin du travail, qui contraignent les agents à se déplacer. Il y a eu du roulement dans les postes. Le directeur est réservé sur la faisabilité de cette grande réunion.

Sur la communication des arrêts de travail, la communication se fait dans la limite du secret médical pour ne pas préjudicier les agents. La publicité des visites de sites peut conduire les personnes du service à penser à l'existence de problèmes dans ce service.

Le directeur des RH va se renseigner sur ce que dit le droit sur la publication des arrêts de travail, qu'il faut peut-être distinguer selon leur durée, de plus ou moins de 3 semaines. Les médecins girondins ne sont pas capables de les recevoir tous.

Il sera difficile de convoquer tous les médecins en même temps car leur agenda est chargé. Pour preuve, le médecin coordinateur n'a pu être présent ce jour.

Le directeur ne souhaite pas que ce médecin se sente dépossédé de sa mission qui est d'être en lien avec tous ses collègues.

L'avis est mis au vote. il est adopté à l'unanimité.

Avis n° 6 – Mise en place du calendrier prévisionnel des visites de site par la FS-SSCT

Les élus ont visité la brigade de BRIVE le 14 septembre 2023.

Le 29 juin 2023, nous avons voté une proposition indiquant notre souhait de visiter les sites de PÉRIGUEUX, LIMOGES et PAU en septembre / octobre 2023, pour rencontrer les agents et cerner avec eux les impacts sur les conditions de vie au travail des absences prolongées de collègues de tout grade (IP, A, B, C).

Les élus n'ayant que des précisions partielles sur les avancées des chantiers de déménagement des brigades d'AGEN, MONT-DE-MARSAN et POITIERS, ont également souhaité procéder à des visites sur ces sites en 2023, pour 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 doivent être fixées par la direction, qui doit rapidement présenter un calendrier prévisionnel de visites, comme l'a proposé le Président lors de la visite de BRIVE.

Ces visites ont pour objet de rencontrer les agents pour étudier avec eux les impacts des modifications matérielles et organisationnelles en cours et / ou en projet, les conditions d'exercice des missions et leur impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

La délégation des représentants du personnel comptera le secrétaire de la FS-SSCT et un ou deux élus.

Le président dit que nous allons fixer un calendrier de visites, mais que ce sera difficile sur le temps qu'il reste en 2023.

Pour les sites ciblés, il s'agit de projets de déménagement départementaux que la Dircofi est obligée de suivre. Il espère que tout est bien effectué par chaque département concerné. Il y aura malheureusement un moment de turbulences. La direction est tenue informée, mais il faut faire attention aux communications faites sur le sujet, l'immeuble n'appartenant pas à la Dircofi. Chaque direction doit communiquer toutes les informations prioritairement à ses organisations syndicales.

Pour Agen, il s'agit d'un projet impliquant de nombreux services sur lequel le Préfet doit communiquer. Quand le directeur nous donnera les informations, ce sera après communication de tous les acteurs prioritairement concernés.

Le directeur des RH précise le contenu de ces visites. Les divisions BIL travaillent avec différents bureaux extérieurs, tous ont pour priorité le bien être des agents au travail. A son avis, il faut laisser faire les professionnels de l'immobilier notamment les ergonomes. Il estime qu'il ne faut pas forcément écouter tout ce que disent les agents. Il en va différemment des sites pour lesquels les élus ont eu vent de difficultés.

Il précise qu'il faudra voir par quelle brigade on peut commencer pour établir un calendrier, et que le sujet des déménagements n'est pas forcément le plus important.

Le directeur précise qu'on reprendra les visites début 2024 car la fin de l'année est un moment difficile. Un calendrier sera communiqué, mais il faut laisser de la place pour régler les urgences. Il ne peut pas s'engager dans un calendrier où il y aurait tous les acteurs, il faut se mettre d'accord sur un calendrier optimal.

L'avis est mis au vote, et il est adopté à l'unanimité.

Une suspension de séance est demandée par les élus.

Avis n° 6 bis : Complément sur la mise en place du calendrier prévisionnel des visites de sites par la FS-SSCT :

Nous prenons acte du souhait de la direction de reprendre les visites de sites en 2024, notamment pour PÉRIGUEUX, LIMOGES et PAU, et les sites subissant des déménagements (AGEN, MONT-DE-MARSAN et POITIERS), malgré nos demandes répétées depuis juin 2023.

Les témoignages de dégradations des conditions de travail ne relevant pas seulement des brigades extérieures mais aussi des services de direction, nous demandons au Président de définir une date avant fin novembre 2023 pour une visite de site de la FS-SSCT dans les divisions de la direction, sur le même schéma que celui de la visite de BRIVE : visite des implantations des services, puis réunion plénière pour recueillir les témoignages des agents.

Cette visite aura pour objet de rencontrer les agents pour étudier avec eux les impacts des modifications matérielles et organisationnelles en cours et / ou en projet, les conditions d'exercice des missions et leur impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Elle pourra, par exemple, réunir tous les agents des services des divisions 1, 2 et 5 le matin, et des services des divisions 3 et 4 l'après-midi. La délégation des représentants du personnel comptera le secrétaire de la FS-SSCT et un ou deux élus.

Le président demande si cette visite concernerait aussi l'équipe de direction, et qu'il paraît difficile de mobiliser toutes les équipes de la direction dans ce délai si bref.

Le directeur adjoint dit que la direction a un mois pour répondre à l'avis, que ce sera compliqué d'en faire une avant fin novembre.

Les élus rappellent avoir déjà formulé un avis sur la division 1.

Le directeur des RH précise que le nouveau fonctionnement des instances de dialogue fait que la division 1 est sous dimensionnée.

Le directeur adjoint précise qu'il faut être vigilant aux signaux que peuvent représenter une visite de site par les membres de la FS. A la division 1, un agent très expérimenté est parti, le nouvel agent découvre le métier et effectue des formations, et se demande ce que va apporter une visite des membres de la FS. La direction essaie de faire fonctionner le

mieux possible cette division, mais qu'il faut laisser le temps de s'approprier le métier, et ne pas mettre de pression supplémentaire.

Le président récapitule la demande et en prend acte. Il répondra ultérieurement.

Cet avis est mis au vote, il est adopté.

Avis n° 7 – Calcul et utilisation des ASA 95

Suite aux problèmes rencontrés pour poser les ASA 95 dans SIRHIUS et les réponses de la direction à ce sujet, nous avons précisé par courriel du 29 août 2023 :

1/ que ces ASA 95 sont contingentées non par l'article 1er de l'arrêté du 15 juin 2022 selon les seuls effectifs de la direction, mais par l'article 2, puisque notre direction couvre « *un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements* ».

2/ sur la base de l'article 2, suite aux élections de 2022, nous disposons de 6 titulaires à la FS-SSCT dont son secrétaire, et de 6 suppléants, pour une direction de plus de 200 agents, couvrant un grand nombre de sites sur au moins deux départements. Le contingent annuel devrait donc se calculer ainsi : nombre annuel de jours en ASA 95 = $5 \times 5 + 1 \times 6,5 + 6 \times 5 = 25 + 6,5 + 30 = 61,5$ jours, soit 123 demi-journées d'ASA 95 pour l'exercice des missions de représentants du personnel en FS-SSCT pour une année complète.

Après une première réponse donnée le 30 août 2023, le DRH de la DIRCOFI Sud-Ouest a apporté le 4 octobre la réponse suivante à tous les représentants du personnel :

- contingent d'ASA 95 pour 2023 selon l'arrêté du 15/06/2022 pour le secrétaire de la FS-SSCT : 10,5 jours au total (*soit 4 j au titre de l'article 1 + 6,5 j au titre de l'article 2*).
- pas de cumul avec les ASA 95 des autres représentants élus (*titulaires et ou suppléants*) qui auront droit à 8 jours au total (3 j + 5 j).

Nous continuons « d'essuyer les plâtres » de la FS-SSCT (*cf déclaration liminaire*), mais l'analyse des élus est la suivante, à partir de ce qui est spécifié au dernier alinéa de l'article 95 du décret de 2020 : « *un arrêté des ministres (...) peut prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.* »

A notre connaissance, aucun arrêté ministériel ne semble avoir été pris sur cette question des ASA 95 à ce jour, question qui reste donc ouverte et peut donc faire l'objet d'une prescription dans un des articles du prochain RI du CSAL de la DIRCOFI Sud-Ouest.

Car, permettre aux élus de disposer pleinement de leurs droits est fondamental au regard des enjeux en matière de santé, sécurité et conditions de travail des agents.

Les élus souhaitent que les ASA 95 soient mises dans un « pot commun » dans lequel titulaires et suppléants pourront piocher indifféremment selon leurs besoins pour exercer leurs missions, jusqu'à épuisement du contingent annuel. Nous demandons à la direction la mise en place d'un process permettant le plus simplement et efficacement possible, de poser ces ASA 95 de cette manière tout au long de l'année.

Le président conclut que si le ministre n'utilise pas de sa faculté d'effectuer certains actes (un arrêté), il ne le fera pas à sa place. Il en va de sa responsabilité de gestionnaire public. Des circulaires spécifient qu'un agent ne peut pas utiliser plus d'autorisations d'absences que ce que lui donne son droit. Il dit n'avoir aucune légitimité pour utiliser une faculté que le ministre n'a pas utilisée.

Pour l'instant ce schéma n'existe pas, et il souhaite en rester à ce qui existe. S'il prenait cette décision, elle ne serait pas régulière. Il faut prendre ses responsabilités en connaissance de cause. Il ne doit pas se mettre en porte-à-faux par rapport à la législation qui existe. Il cite le cas de notre métier où les agents ne vont pas à l'encontre de la procédure ni de la loi fiscale. Contrairement aux CTS, aucune fongibilité n'est prévue pour les ASA art 95.

Le directeur des RH précise que le contingent des ASA art 95 est donné en fonction des agents titulaires et suppléants. Il n'y a plus de blocage SIRHIUS, mais il n'ira pas au-delà de ce qui est prévu par les textes et recommandé par la centrale.

L'avis mis au vote est adopté à l'unanimité.

Avis n° 7 bis : complément sur le calcul et l'utilisation des ASA 95 :

Nous prenons acte du refus de la direction de suivre l'analyse des élus à partir de ce qui est spécifié au dernier alinéa de l'article 95 du décret de 2020. Aussi, compte tenu de la situation décrite aux avis 6 et 6 bis, nous informons la direction que nous allons utiliser une partie des droits des ASA 95 de la manière suivante d'ici la fin de l'année 2023 :

- une journée d'étude SSCT des élus titulaires et suppléants sur le site de la direction à BORDEAUX,
- une journée d'étude SSCT des élus titulaires et suppléants sur le site de la brigade d'AGEN,
- une journée d'étude SSCT des élus titulaires et suppléants sur le site de la brigade de PÉRIGUEUX.

Nous demandons que :

- médecins du travail et chefs de services concernés soient informés de la tenue de ces journées d'études dans leurs locaux,
- des véhicules de services puissent être utilisés pour le covoiturage des élus lors des journées d'études SSCT de brigades extérieures,
- une salle de réunion pouvant accueillir 12 participants soit mise à disposition des élus pour leur travail lors de ces journées d'étude SSCT sur site,
- un accès complet aux bureaux et installations qui accueillent les agents soit garanti aux élus pour leur travail lors de ces journées d'étude SSCT sur site.

Nous rappelons les termes de l'article 93 du décret de 2020, selon lequel toutes facilités doivent être données aux représentants du personnel dans le cadre de ces visites.

Le directeur des RH précise que la direction va utiliser son droit de réponse d'un mois.

Le président ajoute qu'il ne faut pas parler de refus de la direction pour la fongibilité des ASA art 95, car disposer d'une faculté non utilisée ne constitue pas un refus.

Le directeur adjoint précise que la lecture de l'art 95 est partagée. Il est écrit : le ministre « peut ». Or, il ne l'a pas fait. Le président ne peut pas aller au-delà, et ne le fera pas en l'absence de toute précision. Il trouve que cette proposition ressemble à une visite de service, sans en être une, sans le directeur ni la direction.

Le président précise que les élus peuvent faire comme ils veulent, mais que si personne n'est présent à ces réunions il n'en sera pas responsable.

Les élus précisent qu'il s'agit d'une visite pour se rendre compte des conditions de travail réelles et objectives des agents, pour voir leur installation, si tout fonctionne, etc., bref pour analyser concrètement le travail dans tous les services. Notre démarche vise à la prévention des risques, en particulier les RPS qui sont décrits dans le DUERP. Le but est d'analyser le réel pour proposer dans le cadre de la FS-SSCT des mesures de prévention concrètes, objectives et efficaces.

Le directeur des RH rappelle que les visites de sites ont un intérêt, mais pas forcément dans le cadre des opérations de déménagement.

Le président précise que la direction répondra, qu'il a conscience que les élus feront comme ils veulent, mais que le directeur ne veut pas être impliqué. Il rappelle qu'en fin d'année il existe beaucoup de stress et de travail, et que nous ne sommes pas en avance sur le rendu du programme. Lui-même essaye d'éviter les réunions en cette période de l'année, car les agents sont « à cran ».

Les élus votent pour cet avis.

Avis n° 8 – Campagne de prévention « stress, harcèlement, agression, burnout, RPS. En parler pour en sortir » à la DIRCOFI Sud-Ouest

Le 16 juin 2023 s'est tenu un groupe de travail DUERP / PAP en présence de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) et de l'assistant de prévention, auquel ont participé 4 représentants du personnel élus (*cf avis n° 7 voté à la FS-SSCT du 29/06/2023*).

Concernant le registre des risques psycho-sociaux (RPS) recensés, particulièrement pour la situation d'exposition décrite aux 24 lignes du point 10.1 « Les exigences du travail », nous avons proposé la tenue d'assises locales des métiers du contrôle fiscal.

Nous souhaitons 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.

Compte tenu de témoignages recueillis après la dernière FS, suite aux discussions entre les représentants du personnel, nous avons proposé par courriel le 18 juillet 2023 au Président de la FS l'engagement d'une campagne de prévention pouvant s'intituler : « **Stress, harcèlement, agression, burn-out, ... Risques psychosociaux. En parler pour en sortir** ».

Nous avons joint en annexe à l'avis n°2 sur le DUERP / PAP le courriel détaillant cette proposition, et demandons que cette campagne de prévention soit mise en œuvre dès que possible, et s'intègre pleinement au PAP 2023 du Directeur de la DIRCOFI Sud-ouest.

Le directeur pense que ces sujets sont graves et d'actualité, il ne peut s'y opposer. Cependant tout ne peut pas se résumer en une action spécifique, car ces sujets ont une importance capitale qui nécessitent plus que des formations. Le sujet du stress est quotidien, de même que harcèlement, burn out, et RPS. Ce sont des actions de longue haleine. Qui doivent comporter des phases de sensibilisation, et aussi avoir un bon dispositif de recensement et d'évaluation.

Dès qu'il y a des informations elles sont publiées sur le site, mais il faut réaliser des actions complémentaires. La direction fera tout pour les réaliser. Il ne reviendra pas sur le DUERP / PAP à propos duquel les élus ont voté contre, mais la direction agira en conscience.

Le directeur des RH précise que les publications seront réalisées sur Ulysse.

Le directeur dit qu'il ne peut pas tout traiter car parfois il reçoit 300 messages journaliers. Il agit immédiatement dès qu'il a connaissance de questions de harcèlement ou de discrimination (propos homophobes, sexistes). Il ne se satisfait pas de la routine sur ces sujets.

L'avis est unanimement adopté.

Avis n°9 : A propos du plan de transition environnementale de la DGFiP pour la période 2023-2025 :

Nous commentons le document transmis par la direction sur les mesures adoptées et à adopter dans le cadre du plan de transition énergétique.

Pour l'action 3.2 « *Faciliter un collectif de travail et de formation mixte pour limiter les déplacements* », nous nous associons depuis le début de notre mandat à l'objectif « Améliorer les conditions du travail en distanciel pour permettre de réduire les déplacements », ceci notamment par l'acquisition des matériels tels que les écrans, claviers, souris et sièges pour les télétravailleurs et nomades qui le souhaitent.

Pour l'action 3.4 « *Accroître la part des mobilités douces et de l'électromobilité dans les déplacements domicile-travail* », nous nous associons aux mesures concrètes proposées, nous précisons être en accord avec elles.

Pour l'action 4.2 « *Améliorer la performance énergétique des bâtiments domaniaux* », nous sommes d'accord avec la mesure « *Optimiser les consommations de climatisation et de chauffage pour les sites qui ne sont pas intégrés dans une opération de rénovation globale à court terme : encourager la mise en place de volets à lames orientables, brise-soleil, la végétalisation et la désartificialisation (parkings, haies,...)* ».

Pour autant, au regard du confort thermique, particulièrement en périodes de fortes chaleurs, nous souhaitons que :

- les brigades extérieures qui ne disposent pas de climatisation en soient dotées dans les meilleurs délais,
- la direction fasse le nécessaire pour que les matériels déjà en place fonctionnent correctement,
- les systèmes s'allument manuellement pour éviter les démarrages automatiques la nuit pour la climatisation, ou les non démarrage la nuit pour les chauffages.

Le président nous a communiqué le bilan des émissions de gaz à effet de serre de la direction. Il s'étonne que nous ne réagissions pas dessus. Il trouve que ce bilan n'est pas exceptionnel, notamment pour les trajets les plus courts.

Pour la climatisation des brigades extérieures, la direction n'a pas la main sur les bâtiments ne nous appartenant pas. Ces actions doivent faire l'objet d'une concertation.

Les élus demandent le nombre de sites disposant de la climatisation.

Le directeur adjoint précise que ces travaux relèvent du propriétaire, or la direction ne l'est pas sur les sites extérieurs. Par contre, elle profite des travaux effectués par les directions locales et se mobilise dès qu'elle le peut. Ces travaux doivent être financés sur des fonds DG et ne pas être réalisés à fonds perdus.

Le directeur précise que le nécessaire est fait pour que les équipements fonctionnent le mieux possible, mais qu'il n'a pas toujours la main sur les fournisseurs.

Les élus interpellent la direction sur le fait que certaines climatisations se mettent automatiquement en fonction, même dans les bureaux inoccupés. Le chauffage met trop de temps au retour des week-ends à atteindre de nouveau la température cible.

Le directeur des RH confirme que les climatisations doivent être mises en œuvre manuellement pour ne pas se déclencher si le bureau est inoccupé, et éteintes automatiquement. Un état des lieux sera réalisé.

Il est moins d'accord pour le chauffage, car il vaut mieux une automatisation pour assurer son utilisation optimale. Il précise qu'aucun équipement ne permet d'effectuer des différentiels de température pour le chauffage avec mise en place d'un thermostat.

Il dit que ces problèmes de réglages vont être étudiés.

L'avis mis au vote est adopté à l'unanimité.

Les élus demandent de nouveau que, comme l'article 98 du décret 2020-1427 le précise, les présents avis de la FS soient portés à la connaissance des agents de la DIRCOFI Sud-Ouest par publication sur l'intranet local de la direction.

Questions diverses

Le directeur des RH nous informe qu'en novembre, un plan local de transition énergétique va se dérouler, durant lequel seront abordés les sujets bâtimentaires (usages), les comportements vertueux à adopter, l'utilisation de véhicules de service plus propres.

Le président pense qu'il faudra effectuer des choix, et qu'on ne peut pas faire évoluer les choses et les comportements sans décider à un moment, et qu'on ne fait jamais l'unanimité en décidant. Le rapport sur les GES date de 2019, mais notre empreinte sur les déplacements n'a pas vraiment changé depuis selon lui malgré la période COVID.

Il va falloir adopter des actions et que la FS en soit saisie le moment venu. Il faut montrer qu'on essaye de réaliser des actions, ce qui signifie sortir du statu quo et casser certaines habitudes. Le pollueur n'est pas toujours l'autre.

Un plan de mobilité employeur va être mis en place, pour lequel la direction s'est portée volontaire pour le site du Champ de Mars uniquement. Une étude sera réalisée pour voir les trajets effectués par les agents. Un questionnaire leur sera envoyé, pour lequel 35 % de réponses sont visées, mais un plus serait mieux.

Le directeur précise que ce bilan servira à préciser le document de 2019. Ce sera une action obligatoire à mettre en place en 2025 pour laquelle la direction a décidé de prendre de l'avance.

Le directeur nous informe qu'il assistera à une visio conférence lundi 23 octobre qui concerne la note de service sur la sécurité des agents. Il envisage d'évoquer la sécurité des recours et la modification à venir du lieu de la vérification. Cela risque bouleverser des habitudes et nécessitera un pilotage fin de cette exception, car il s'agit d'une garantie substantielle du contribuable.

La séance est levée à 15h45.