

La Formation Spécialisée (FS) de ce jour, lundi 11 décembre examine en son point 3 de l'ordre du jour le Document Unique Évaluation Risques Professionnels (DUERP) et le Plan Action Prévention (PAP) 2023-2024 de la DRFIP 44.

Selon l'article 71 du décret 2020-1427 « le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis de celle-ci un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 (recueil des risques professionnels) et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ».

Nous notons que la convocation à cette plénière n'indique pas qu'un avis doit être rendu.

À ce titre les représentantes et représentants de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité au Travail et Conditions de Travail émet l'avis suivant :

Tout d'abord, un premier regret, celui de ne toujours pas disposer du Répertoire Social Unique puisque qu'il ne sera décliné sur les 3 niveaux ministériel, directionnel et enfin local qu'au second semestre 2024 !

De plus, nous ne nous pouvons que déplorer la date très tardive d'examen du DUERP et du PAP de la DRFIP 44 en cette fin d'année 2023.

Il s'agit à notre sens plutôt du bilan des années 2022 et 2023 et d'un Plan de Prévention pour l'année 2024 !

Cette application erronée de la note de lancement de la campagne de recueil des risques crée un décalage dans le temps et engendre plusieurs difficultés :

- d'une part la non prise en compte des recommandations et axes de travail mis en avant dans les notes d'orientation du SG en matière de santé et sécurité au travail au niveau ministériel. Cela nous amène à établir un plan de prévention en décalage avec la note d'orientation de l'année négligeant en conséquence certains types d'action comme celles concernant le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées par leur santé , par une situation de handicap ou de leur âge.
- D'autre part, cela amène nous priver de pistes de financement en lien avec la politique ministérielle en santé, sécurité et Conditions de Travail.

Aussi, les représentantes et représentants de la FS 44 préconisent à un retour à la temporalité préconisée dans la note de campagne de la secrétaire générale à savoir la réalisation d'un DUERP et d'un PAP au 1er semestre pour une mise en pratique à

partir du second semestre mêmes si certaines préconisations peuvent s'entendre dans la continuité.

De plus, nous demandons à disposer de la totalité du recueil des risques professionnels et pas uniquement des extractions réalisées à l'occasion de cette plénière.

Concernant les 5 priorités mises en avant dans le PAP de la DRFIP, nous émettons les remarques et préconisations suivantes :

1) Risque Amiante :

Nous réitérons nos demandes de sensibilisation au risque amiante de l'ensemble des agentes et des agents notamment à l'occasion de la mise en place d'une signalétique plus pertinente. Nous avons pu en effet constater lors des travaux de la nouvelle plateforme courrier qu'une bonne connaissance du risque amiante est la meilleure des préventions.

Nous prenons acte d'un groupe de travail dédié au 1^{er} trimestre 2024 sur ce sujet et saluons la qualité de la fiche sur la signalétique fournie pour l'examen du point 9.2.

2) Risque incendie :

Si nous saluons la volonté de la direction de former l'ensemble des agentes et des agents aux nouvelles modalités d'évacuation incendie du fait du télétravail, nous préconisons la généralisation des formations dites formations aux premiers gestes qui sauvent mais aussi le retour des formations de secouristes au travail pour celles et ceux qui le souhaitent, cette formation venant en complément de la première. Il est important à nos yeux qu'il existe des agentes et des agents davantage formés sur le sujet.

De plus, il nous semble important que les modalités d'évacuation soient évoquées en réunion de service dès lors que de nouveaux agent·es ont rejoint le service.

3) RPS :

Si les pistes envisagées, formation de l'encadrement et communiquer sur les changements à venir, peuvent être des éléments positifs pour la santé au travail, elles apparaissent trop limitées au regard des causes possibles de RPS :

- exigences et intensité du travail
- exigences émotionnelles
- marge de manœuvre et autonomie
- qualité des rapports sociaux

- conflit de valeurs
- insécurité de la situation de travail.

Il n'est mentionné aucune action concrète sur ces thèmes source de difficulté voire de mal être au travail concernant les services quels qu'ils soient.

Aussi, nous demandons :

- ➔ la tenue de groupes de travail sur ce sujet et les mesures de prévention primaire à mettre en place
- ➔ la reprise des pistes d'amélioration retenues lors des précédents GT notamment sur l'importance des réunions et des comptes-rendus écrits de celles-ci au sein des collectifs de travail, importance accrue du fait de la pratique du télétravail.

Concernant le télétravail,

Le Plan de Prévention n'aborde que le groupe de travail du 28 septembre 2023 sur l'opportunité d'un bilan du télétravail. À ce titre, aucune suite n'a été donné à la demande en FS du 10/10/2023 de la tenue d'une nouvelle séance de travail sur ce thème.

Le PAP ne fait pas référence aux risques évoqués en GT DUERP et n'apporte pas de préconisations notamment en ce qui concerne :

- les difficultés organisationnelles mentionnées dans le DUERP entre celles et ceux qui télétravaillent et celles et ceux qui travaillent en présentiel,
- les risques d'isolement,
- les éventuels problèmes de déconnexion
- son impact en matière de tutorat.
- L'équipement

4) La sécurité des agentes et des agents :

Le PAP revient sur les mesures de protection annoncées par le Ministre suite à l'assassinat de Ludovic Montuelle et sur un certain nombre des mesures locales attestant de son engagement sur le sujet notamment sur les suites à donner aux signalements des agentes et des agents.

Néanmoins, les représentantes et représentants en FS regrettent de ne pas avoir été informés sur les différents dispositifs mentionnés dans le PAP et demandent que ce sujet soit abordé au prochain CSA de janvier 2024 notamment en ce qui concerne les agent·es du contrôle fiscal et autres ainsi que les agent·es chargés de l'accueil dans

les locaux de la DRFIP mais aussi dans les EFS . Une large diffusion des mesures envisagées en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitements des faits signalés.

À ce titre, les représentantes et représentants de la FS demandent l'examen en CSA et ou en FS de la note du 14 septembre 2023 de la Secrétaire Générale sur les « procédures de recueil et de traitements des signalements ouverte aux agent-es s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation ».

Par ailleurs, il nous semble indispensable de mener une politique de prévention ambitieuse en matière de harcèlement moral et/ou sexuel. Outre la recherche active de partenaires de type théâtre-forum, les représentantes et représentants de la FS préconisent une large information sur ces problèmes par tout moyen (affichage, formation en présentiel, réunions de service animées éventuellement par les préventeurs) mais surtout de faciliter et d'encourager la participation des agents et des agents à ces actions.

En outre, les représentantes et représentants de la FS préconisent :

- l'affichage dans des endroits stratégiques de numéro de téléphone d'urgence pour les victimes et/ou les personnes sur le point de devenir auteur d'agressions afin de créer un environnement propice à la libération de la parole
- De renouveler en premier lieu l'information/formation sur les signaux faibles des responsables de service
- de donner de la visibilité à la cellule de veille de la direction

5) Conditions et cadre de vie :

Les suppressions d'emplois des dernières années ainsi que les postes vacants actuels aggravent les conditions de travail. Les agents continuent de voir leur charge de travail quotidienne augmenter sans pouvoir se projeter sur leur avenir professionnel à court, moyen et long terme.

L'amélioration du cadre de vie ne pallie pas les conditions de travail dégradées dues au sous-effectif des services depuis des années.

Par ailleurs, l'axe du COM sur le Flex Office et le coup de rabot annoncé sur les m² par agent vont encore dégrader les conditions de travail. Ce sont des économies faites sur le dos des agents qui vont encore dégrader nos conditions de vie au travail.