

La Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FSSSCT) de ce jour, jeudi 28 novembre 2024, examine en son point 7.1 de l'ordre du jour le DUERP et le PAP 2024-2025 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 FS en SST et CT émet l'avis suivant :

Tout d'abord, un premier regret, celui de ne toujours pas disposer du Rapport Social Unique alors que celui-ci aurait dû être décliné sur les 3 niveaux ministériel, directionnel, et enfin local 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 2024.

Cela nous met en porte-à-faux par rapport à la publication de la note d'orientation au début d'année 2025.

Cela nous amène à établir un plan de prévention en décalage avec la note d'orientation de l'année 2025, négligeant en conséquence certains types d'action qui seraient préconisées.

Aussi, les représentantes et représentants de la Formation Spécialisée préconisent à un retour à la temporalité à savoir la réalisation d'un DUERP et d'un PAP au 1^{er} semestre pour une mise en pratique à partir du second semestre même 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.

À ce titre, les élu·e·s demandent à avoir accès et être formé au nouveau logiciel PREV'ACTION.

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

1) Risque Amiante et radon

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.

La Direction, via les chef·fe·s de service, doit favoriser la participation des agentes et des agents aux réunions de sensibilisation.

La Direction doit s'assurer de la connaissance par les ouvriers intervenants sur les sites de leur connaissance du plan de prévention, et de leur formation aux travaux en sous-section 4 par la demande de présentation systématique de celui-ci.

La Direction doit considérer que tout incident impliquant des matériaux contenant de l'amiante est un incident significatif et doit faire l'objet de la tenue d'une réunion des organisations syndicales membres de la FS avec les préventeurs et la Direction. Il est indispensable qu'elles soient informées et associées en temps réel aux mesures prises et non à posteriori.

Concernant les mesures radon, la Direction doit rappeler au travers d'une communication les mesures de prévention.

2) Risque incendie secourisme

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, 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.

En matière de formation « extincteur », la Direction ne doit pas faire de différence entre le personnel titulaire et les contractuel.les. Il revient à chaque chef de service d'informer l'ensemble du personnel travaillant sous son autorité de cette formation.

Votre proposition de donner cette prérogative à l'assistante de prévention ne paraît pas judicieuse.

Les exercices « incendie » en présence et sous la supervision du SDIS doivent concerner tous les sites. Nous proposons que ces exercices se fassent en situation « réelle » c'est-à-dire avec usage de fumigènes.

3) RPS

Si les pistes envisagées, formation de l'encadrement et communication sur les changements à venir, peuvent être des éléments positifs pour la santé au travail, elles apparaissent trop limitées au regard du décalage entre travail réel et travail prescrit et des causes 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

Hormis les conflits éventuels avec les usagers, il n'est mentionné aucune action concrète sur ces thèmes sources de difficultés voire de mal être au travail concernant les services quels qu'ils soient, alors que les RPS représentent 38% des lignes du DUERP.

À ce titre, nous préconisons le rajout des points 3.8 et 3.9 développés ci-après.

3.8

Identifier et analyser l'introduction des outils dits d'intelligence artificielle et d'assistants digitaux sur l'organisation du travail, le sens du travail, l'autonomie des agentes et des agents, et l'automatisation des procédures de travail.

La Direction doit mettre en œuvre des mesures concrètes sur ces sujets qu'elle se doit de présenter en Formation Spécialisée.

3.9

Les restructurations et l'évolution des missions conduisent dans certains métiers à une transformation des doctrines d'emploi. Il appartient à l'employeur d'anticiper les transformations d'exercice des missions et d'intégrer leurs conséquences sur l'employabilité et les droits des agent·e·s concernés.

→Concernant le télétravail :

Si la diffusion d'une note départementale relative au télétravail préconisant la réalisation d'un diagnostic annuel au sein de chaque service est bienvenue, nous réaffirmons comme évoqué lors du CSAL du 21 novembre 2024, que celle-ci soit présentée par le responsable de service à ses équipes. Celui-ci devra s'appuyer sur les vidéos réalisées par les ergonomes du Ministère et les guides ANACT et DGAFP pour animer ces réunions.

Ce débat est indispensable au regard des risques évoqués dans le DUERP en lien avec le télétravail et le travail en mode hybride. Il doit permettre de supprimer ou de réduire les dysfonctionnements et le mal être qui peut en découler dans chaque service, certain·e·s évoquant le risque d'isolement par exemple.

→Concernant les difficultés de participation aux actions de sensibilisation contre notamment les différentes formes de discrimination et les violences sexistes et sexuelles au travail, les représentant·e·s de la FS proposent de lancer une réflexion sur les moyens d'associer davantage les agent·e·s, et en présentiel.

La Direction qui souhaite « s'inscrire au côté des membres de la FS, dans l'organisation et la mise en œuvre concrète des actions qui seront proposées » doit accorder tous les moyens nécessaires aux agent·e·s (délai de route, autorisations d'absence...) pour y participer.

De la même façon, la Direction animera des COPIL dédiés aux conditions de travail et aux luttes contre les discriminations.

Concernant le point 3, il nous semble indispensable que les agentes et les agents soient au cœur du dispositif. L'évolution de l'organisation du travail ne peut se faire ni sans leur consultation régulière, ni la prise en compte de leurs avis techniques sur les métiers et leurs évolutions.

4) La sécurité des agentes et des agents

→ La mise aux normes des services en lien avec le public notamment l'Accueil Jules Verne, la réinstallation du service de Nantes Amendes et la sécurisation du site de Cambronne sont des points importants de l'axe du PAP 2025. La formation Spécialisée en santé et sécurité faisant partie par nature des préventeurs, ses représentant·e·s doivent être associés à ses démarches et réflexions. A ce titre, ces études doivent être communiquées aux représentant·es de la FS et faire l'objet d'examens réguliers en plénière.

→ Sur les conflits avec les usagers, l'outil Signalfip permettant un suivi plus précis des fiches de signalement pour conflits externes, les représentants de la FS demandent un bilan par service de ces fiches afin d'avoir une vision plus fine des éventuelles mesures de prévention complémentaires à mettre en place.

→ Sur les conflits internes, le plan de prévention présenté ne comporte pas de mesures de prévention ni d'actions curatives à mettre en place sur ce sujet.

Pour les représentant·es de la FS, la mise en place du module 2 du dispositif Signalfip consacré aux conflits internes devra être présentée en instance. Ce moment sera l'occasion pour réfléchir à la mise en place de telles mesures.

→ Par ailleurs, il nous semble indispensable d'aller au-delà des actions menées par le passé (webinaire et e-formations) en matière de harcèlement moral et/ou sexuel. 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 par éventuellement par les préventeurs).

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

- l’affichage dans des endroits stratégiques l’affichage 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 avec entre autres un compte-rendu annuel chiffré de son activité (nombre de dossiers, suites données, etc) et ce bien évidemment de manière anonymisée.

5) Conditions de travail :

Les projets immobiliers doivent faire l’objet d’un suivi particulier, car l’objectif politique de rendre des m² va impacter fortement les conditions de vie au travail. La FS devra suivre de près un éventuel passage en flex office de certains services. De même, les espaces co-working ou autre devront faire l’objet d’un suivi régulier. Modes de travail auxquels nous sommes opposés.

Chaque année la relance du chauffage dans les différents sites de la Drfip pose problème, les agents se plaignant régulièrement de l’absence de chauffage ou des difficultés de mise en chauffe inégalitaire selon les bureaux d’un même étage.

Les élus de la FS souhaitent être destinataires du plan de chauffe des installations et connaître les points de difficultés, savoir quelles réponses ont été apportées aux agents et à leur chef de service ou aux gestionnaires des sites. Les élus de la FS souhaitent être destinataires des notes de recommandation à destination des agents et des chefs de services sur l’utilisation des systèmes de chauffage des sites de la Direction. Compte tenu de ces problèmes récurrents, un audit chauffage doit être réalisé par des professionnels.