



#COMPTE-RENDU GT FSM

FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSAM

Cette FS était présidée par le nouveau Secrétaire Général adjoint Arnaud JULLIAN.

Suite aux déclarations liminaires des représentants du personnel sur le budget, la politique SSCT, les outils dont les fiches de signalement, la gestion des événements graves, des locaux, les surfaces, les cités administratives, nous n'avons eu que des réponses politiques :

Concernant les impacts au MESFIN du décret publié le 22 février dernier au Journal officiel qui acte des annulations budgétaires de 10 milliards d'euros, ils seront présentés en GT le 5 avril prochain (réserve de 9%).

Sur la semaine de 4 jours « le Ministère partage ce souhait pour certains agents mais qui peut être source de risque pour d'autres, aussi les expérimentations se feront sur la base du volontariat sous différents formats dans les directions ».

Concernant les aménagements des espaces de travail « il n'y aura pas de réduction des surfaces immédiatement, mais à terme, sur le principe gagnant-gagnant pour les personnels. Nous ne plaquerons pas une méthode, mais nous partirons des métiers, des contraintes et des souhaits des agents pour s'adapter aux conditions de travail ».

Le 15 mai, lors du séminaire des présidents de CSA, le Secrétariat Général (SG) communiquera autour de la circulaire qui passera pour avis au CSAM de juin 2024.

Concernant la FS de début juillet impactée par les Jeux olympiques, cette réunion est maintenue avec la possibilité de tenir les instances en distanciel et en mixte. Les périmètres interdits à la circulation et leurs calendriers fluctuant tous les jours nous aviserons en fonction des évolutions.

1. PV DE LA SÉANCE DU 23/12/2023

2. SIGNAL'FIP

Il y a eu 305 signalements provenant de 96 / 100 directions dotées de signal'FIP entre le 1/02 et 30/03.

Nous avons marqué notre étonnement et notre irritation sur la présentation d'un outil construit par la DGFIP non présenté en CSA de réseau de la DGFIP ou à sa FSSCTR d'autant que cet outil est toujours non abouti, notamment concernant l'accès à l'application pour les représentants du personnel en FS qui n'interviendra que sur la dernière brique. De plus cette application a été construite sans tenir compte de la réglementation concernant les signalements dans la fonction publique y compris de la circulaire ministérielle sur les signalements.

Nous avons pointé comme anomalie la transmission au référent protection juridique de la fiche sous un délai de 48h pour laisser le temps de la validation par le chef de service, alors que ces dossiers d'une extrême gravité exigent une prise en charge immédiate de l'agent.e.

Nous avons également souligné le rôle primordial de l'attaché de prévention (AP) qui traite les fiches et participe à toutes les étapes de leur suivi.

3. ASA 95 COMPLÉMENTAIRE

Nous avons revendiqué globalement l'abondement en ASA 95 pour toutes les FS, compte tenu notamment d'une baisse de représentativité de 20 % liée à la fin des CAPL et à la mise en place des CSA, ce qui a été rejeté par l'administration qui affirme avoir appliqué le décret en prenant en compte les deux critères géographiques et risques particuliers . Nous avons pourtant argumenté sur le nombre de sites (France services compris), l'existence de services supra-départementaux et de risques particuliers non pris en compte à la DGFIP.

Nous avons aussi essayé d'étendre à l'ensemble des dom et territoires d'outre-mer au-delà de Guyane, Mayotte et Polynésie française pour la DGFIP, et d'Antilles, Réunion et Mayotte pour l'INSEE qui ont été rajoutés. Pour la CCRF on nous a répondu que les formations spécialisées locales des DREETS ne concernent pas le MESFIN, subsiste seulement la FS de Réseau CCRF.

Concernant les FS de Réseau qui n'ont pas de compétences spécifiques ou territoriales, elles sont hors champ selon le SG.

Concernant la fongibilité des ASA 95 complémentaires entre les représentants du personnel que la CGT a revendiqué, le SG s'engage à l'issue d'un exercice et de la consommation de ces droits de l'envisager ultérieurement. Donc aucune réelles avancées lors de cette FS où l'administration est restée sur ses positions.

4. BILAN SUR LES ANIMATEURS DE LA POLITIQUE MINISTÉRIELLE DE PRÉVENTION (APMP)

Nous avons pointé que leur doctrine d'emploi concerne à plus de 45 % le suivi du budget, alors qu'elle est aussi fléchée sur le développement de la politique ministérielle de prévention avec le suivi local de la note d'orientation ministérielle et la construction du PAPRIACT de chaque direction (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Les APMP sont forces de propositions, assurent le suivi des préconisations des ISST, et animent avec les ISST les formations.

On nous a répondu « que le rôle des APMP est en construction et qu'il faut trouver l'équilibre avec les présidents d'instances.

Il sera nécessaire de rééquilibrer leurs compétences territoriales et leurs portefeuilles, en maintenant les effectifs. Sur le budget, ils gèrent les 3 niveaux budgétaires(nationaux, régionaux et locaux) avec des budgets communs : Ils doivent monter en compétence, et nous sommes en train de développer des outils de suivi que vous nous demandez. Ils doivent aussi retrouver une légitimité dans le rôle de propagation des politiques santé travail et développer leur rôle de formation des AP.

Il s'agit d'agents B sous ordre des ISST dont le parcours de carrière et les promotions de grade et de corps se poursuit au sein de la centrale (ou de la DGFIP qu'en ils en sont issus) ».

Suite à nos questions remontant des FS, on nous a précisé que :

« si les formations sont sur des thématiques qui correspondent à un marché national c'est le marché national qui est pris et non la formation locale, c'est une obligation. Mais on peut monter une formation locale sur un besoin particulier qui n'existe pas dans le catalogue des marchés nationaux ».

« il faudra réintroduire plus de présence des ISST sous le suivi de SRH3B dans les FS locales. »

« Le suicide d'une ISST, dernièrement, montre bien difficulté d'exercice de ces missions. »

5. PRÉV'ACTION

Son lancement a eu lieu le 15/11/2023.

Nous avons rappelé les réserves sur cette application que nous avons pointée lors du bilan d'expérimentation et l'implication énorme des AP dans le fonctionnement de cette application dédiée à la construction des DUERP.

Pour le SG, il y a bien un coût d'entrée sur la charge des AP mais qui est complété par une formation, un guide d'accompagnement et d'un SAV permanent.

« La campagne a démarré à divers rythmes selon les directions, mais le SG sera en appui .

Cette campagne sera d'autant plus dure que le paramétrage initial devra être fait, donc nous sommes sur une année de transition sur le recueil des risques et une évaluation de cette première production aura lieu au sein de cette instance. En plus d'un nouvel outil nous sommes sur une campagne exhaustive (consultation des personnels sur le DUERP) ce qui renforce la difficulté.

Pour l'instant il est nécessaire de privilégier le déploiement de l'outil pour présentation des documents en fin d'année.

Le lancement de la campagne reste traditionnel, et des points réguliers auront lieu avec les directions. Soit une réunion par mois avec les administrateurs directionnels ce qui nous permet de suivre la campagne. De plus un outil de suivi des administrateurs de l'outil est déjà mis en place.

Trois points d'étapes seront faits cette année sur la campagne en FSSCTM en particulier après paramétrage et transfert des données avec reconstruction de la base de donnée d'abord directionnel puis ministériel. L'urgence est à la construction des DUERP. »

6. ACTUALITÉ SSCT

La CGT a rappelé que s'agissant de dispositifs médicaux, voir de préventions, ils devaient rester sous le seul filtre des médecins du travail et contrôle des FS.

1 projet de marché national de soutien psychologique :

A-Un seul marché national prévu dans la note d'orientation 2024 : en complément des dispositifs ministériels ou directionnels existant pour aller vers un dispositif harmonisé en plus des dispositifs directionnels :

Ce marché national prévoit 3 consultations par agents avec un maximum de 5 consultations par agent :

a-pour des consultations d'agents en situation de souffrance au travail

b-pour des agents confrontés à un évènement grave

(Enveloppe globale sur le marché de 100 000€ par semestre pour a et pareil pour b).

B- Un marché national d'intervention pour conseil et/ou un accompagnement à la résolution auprès des managers en cas de collectif dégradé : Il ne s'agit pas de coaching mais sur décision du directeur d'établir un diagnostic et si cela ne suffit pas d'effectuer une intervention sur le collectif de travail dans un deuxième temps (constats et mesures préconisées). Le cahier des charges est en cours de finalisation pour aller vers un marché public à mi-année.

La CGT a rappelé que ces dispositifs relèvent de la prévention et non uniquement du pouvoir hiérarchique. Que s'agissant de dispositifs de prévention les FS doivent pouvoir les mettre en place si elles le désirent suite à délibération de la FS. Le SG a répondu que cela était possible mais avec accord du directeur.

C- un module de sensibilisation à la santé mentale dans un cadre interministériel (circulaire première ministre du 23/02/2022 porté par le prestataire Clubhouse.

D-Une formation de « premiers secours en santé mentale » de 2 jours, expérimentée en région centre à destination des acteurs de prévention, d'agents RH et des AP pour constituer à terme un réseau de secouristes.

2- lutte contre les addictions :

Suite à signature par la SG de la charte pour la prévention des conduites addictives en milieu de travail portée par la MILDECA (mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) un module la société GOAL-MAP « Prévenir les addictions et accompagner les salariés en difficulté » sera proposé aux agents en 2024.

L'objectif rappelé par le médecin est de mettre en place un mésusage en milieu professionnel.

Des outils pratiques seront élaborés en complément : guide, fiches pratiques...

3- Lutte contre la sédentarité : Application KIPLIN proposée à tous les agents du MESFIN.

7. REFUS D'EXPERTISE (ART 66 DU DÉCRET 2020-1427 DU 20 NOVEMBRE 2020)

Le Secrétariat Général (SG) a profité de la mise en place des CSA-FS pour essayer de s'exonérer de la présentation au fil de l'eau en FS du CSAM des refus d'expertise.

C'est donc 4 cas de refus étalés sur les deux dernières années qui nous ont été présentés :

- >> la demande d'expertise sur l'accueil et l'immobilier à la DRFIP 13- refus définitif
- >> la demande d'expertise sur la viticulture et l'alcool des Douanes de Poitiers- refus définitif
- >> la demande d'expertise sur projet de relogement à Bordeaux de service à l'INSEE- refus définitif
- >> la demande d'expertise sur l'installation des services dans la nouvelle cité administrative de LYON à la DRFIP du 69
- >> reprise de l'expertise après rapport de l'inspecteur du travail suite à désaccord sérieux et persistant.

8. TABLEAU DE SUIVI DES ENGAGEMENTS

Concernant le projet de **circulaire CSA-FS ministérielle**, un GT sera programmé le 15 ou le 20 avril pour présentation d'une nouvelle version suite au GT du 9 février. Les OS auront un délai pour faire remonter leurs observations et propositions par écrit sur cette version quasi définitive qui a déjà été communiquée aux directions de Bercy pour éviter d'éventuelles contradictions avec les circulaires directionnelles. La circulaire passera alors au CSAM de juin 2024.

Concernant **l'intelligence artificielle** et l'étude d'impact menée par l'INRIA au MESFIN un point sera fait lors du GT du 3 mai.

Le **GT portant sur les espaces de travail** (co-working, surfaces de travail...) aura lieu le 31 mai et une présentation de la nouvelle norme AFNOR NFX35-102 sera réalisée à la demande de la CGT.