

#COMPTE-RENDU GT FSM ÉVÉNEMENTS GRAVES ET SIGNALEMENTS

#DÉCLARATION DE LA CGT

En préambule de cette réunion, nous rappelons la nécessité de mettre en œuvre la coordination de la politique ministérielle de santé, sécurité et condition de travail aux niveaux des réseaux et locaux. La disparition des CHSCT interdirectionnels met à mal la continuité de mise en œuvre de cette politique : la note d'orientation ministérielle 2023 n'est pas connue et, au-delà de la gestion des budgets régionaux, le rôle de coordination des AMPM n'est pas défini. Les instances ne sont pas réellement mises en place.

Nous rappelons notre désaccord sur le règlement intérieur de ces instances, notamment du fait de la perte des droits accordés aux élu·e·s pour exercer leur mandat, et du refus de transmission des fiches de signalement au fil de l'eau aux membres des formations spécialisées.

Nous demandons également :

le bilan des élections des conseils médicaux, avec un point de vigilance sur tous les endroits où il n'y aura pas eu de candidat·e et donc désignation par tirage au sort ;
la diffusion rapide de la note annuelle du secrétariat général sur la canicule, accompagnée des fiches réflexes des agents ;
un meilleur suivi directionnel et ministériel des questions bâtimentaires sur lesquelles les préfetures ont la main mise (exemple du bâtiment DGFIP à Vierzon) ;
une meilleure mise en place de la transmission des documents via RESANA.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

>>> L'administration reconnaît la nécessité de se remettre dans la dynamique de la politique SSCT ministérielle et de se tenir aux engagements.

>>> La fiche canicule est en cours de signature et sera diffusée bientôt.

>>> Mise en place des instances : le Comité social d'administration ministériel du 6 juillet donnera des réponses aux questions posées par la formation spécialisée sur le règlement intérieur. Le RI et une instruction seront diffusés aux directions après le CSAM pour mise en place aux niveaux des CSA de réseaux et des CSA locaux. Concernant le fonctionnement même des instances, une note est prévue à l'automne.

>>> Sur les conseils médicaux, l'administration admet l'impression généralisée de cafouillage et accepte le principe d'un bilan.

>>> Les questions bâtimentaires ne reçoivent pas de réponse et sont renvoyées aux discussions directionnelles.

>>> L'administration réitère son refus de transmettre à la formation spécialisée les fiches de signalement sous prétexte que les questions individuelles ne sont pas du ressort du CSA auquel est rattaché la FS !

SÉCURITÉ DES AGENTS ET ÉVÉNEMENTS GRAVES :

Le travail ministériel sur la protection des agents et leur sécurité a été initié suite à la séquestration de deux collègues de la DGFIP, et au meurtre de l'un d'entre eux, lors d'une enquête de terrain.

Le SG adjoint a rappelé la volonté du ministère de protection de **TOUS** les agents et propose plusieurs mesures de protection :

>>> rédaction d'une instruction ministérielle sur la protection des agents, avec notamment la volonté affichée de ne laisser aucune agression sans réponse et sans engagement de l'administration ;

>>> mise en place de systèmes d'alerte et/ou d'accompagnement psychologique pour les agents sur le terrain dans les différentes directions : vérificateurs de la DGFIP (expérimentation en cours), enquêtrices de l'Insee, agents de surveillance et de contrôle de la DGDDI ;

>>> mise en place d'un outil informatique de recensement des signalements ;

>>> campagne de communication (système d'alerte, accompagnement et soutien psychologique) et actions de formation et de sensibilisation pour prévenir et faire face aux agressions ;

>>> finalisation du guide de prise en charge des événements graves à l'usage de l'administration

>>> recrutement de psychologues du travail (généralisation du système DGDDI).

Pour la CGT, les documents présentés par l'administration, notamment le guide « événements graves », constituent une première avancée. Néanmoins, ils restent trop axés sur les actions postérieures à la survenue des événements : protection a posteriori des agents victimes et/ou témoins d'agressions, fiches de procédures à l'usage de l'administration pour la prise en charge des événements graves.

La CGT souligne le manque de mesures de prévention primaire. Elle demande une analyse en amont des différentes situations « à risque », reposant sur la prise en compte du travail réel des agents (différent selon les fonctions exercées) et la construction d'arbres des causes, permettant d'étudier les facteurs déclencheurs ou aggravants de ces événements.

Elle constate qu'aucun des documents ne prévoit une association systématique des représentant-e-s du personnel, particulièrement des membres de la formation spécialisée, dont le rôle est à peine évoqué, ou alors de façon optionnelle, ce qui ne peut être le cas.

Concernant les mesures d'alerte, la CGT salue l'attention portée aux agents en situation de travail nomade (« agents de terrain »), qui doivent faire face aux risques particuliers de l'isolement et de l'absence de connaissance a priori de leur environnement de travail. Elle demande que leur soit fourni par l'administration le matériel approprié (téléphones portables, voire véhicules), et que les moyens fournis pour assurer la sécurité ne soient pas détournés à d'autres fins : pas de flicage via la géolocalisation par exemple !

La CGT demande que les mesures sur les procédures d'alerte concernent plus largement tous les agents en contact avec le public, y compris ceux qui exercent leur activité dans les locaux de l'administration.

Dans tous les cas, **la CGT demande qu'une information complète soit faite aux agents sur le droit de retrait** : cette mesure de sécurité ne doit pas être un objet de négociation entre un agent et sa hiérarchie.

La CGT demande par qui seront déployées les formations (niveau local, directionnel ou ministériel ?) et qu'il y ait a minima un suivi ministériel des actions déployées, avec des recommandations sur les types de prestataires. Ces formations ne doivent pas être réduites à la formation initiale, qui exclut de fait la plupart des contractuel-le-s, mais en lien avec les prises de fonction.

Toutes les organisations syndicales soulignent par ailleurs le manque de retour fait aux agents victimes ou témoins d'agressions ou d'événements graves, et l'absence d'obligation à ouvrir une enquête en cas d'événement grave. La CGT demande un suivi statistique des mesures de protection fonctionnelle et de déclenchement de l'article 40 du code de procédure pénale par l'administration.

RÉPONSES :

L'administration affirme à plusieurs reprises le principe de subsidiarité et de pertinence des actions selon les différents échelons : le ministère diffusera des instructions ministérielles concernant d'une part la prévention et d'autre part la protection des agents.

Elles devront ensuite être déclinées dans les directions : mise en œuvre des directives ministérielles sur la protection des agents, travail de prévention s'appuyant sur l'analyse concrète

du travail via notamment une meilleure prise en compte des Duerp, mise à disposition de matériel, mise en place des actions de formations, notamment au moment des prises de postes ou accès à certaines fonctions, y compris pour les contractuel-le-s.

Le ministère s'assurera particulièrement de l'application homogène des instructions énoncées concernant la protection : mise en œuvre de la protection fonctionnelle et du « principe de tolérance 0 » (=une réponse systématique de l'administration pour toute agression, proportionnée à la gravité des faits, avec retour systématique aux agents concernés). L'administration propose de généraliser l'outil de recensement des signalements de FIP en ajoutant un suivi plus régulier et l'association des organisations syndicales.

Concernant les matériels, outils et formations : le ministère peut venir en subsidiarité pour les « petits matériels », par exemple les téléphones, le niveau d'équipement étant très différent d'une direction à l'autre. Il peut favoriser les mutualisations suite aux expérimentations des différentes directions (exemple sur les systèmes d'alerte). En revanche, il ne souhaite pas retarder les avancées des directions par la mise en place d'outils centralisés, qui ne seront d'ailleurs pas forcément compatibles avec les systèmes informatiques des différentes directions.

Sur le guide événement grave : l'administration ne répond pas sur la demande d'enquête systématique. Elle propose d'amender le projet de guide par retour de mail afin que le guide puisse être envoyé fin août début septembre pour une diffusion la plus large possible.

BILAN ALLO DISCRIM / SIGNALEMENTS :

Un représentant d'Allo Discrim était invité pour évoquer le bilan de la cellule avant la fin du contrat, sachant qu'Allo Discrim n'a pas recandidaté pour le prochain marché dont le cahier des charges ne correspond pas à ce qu'ils aiment faire.

Il a rappelé que tous les intervenants sont avocats et qu'ils disposent d'une certaine indépendance et déontologie vis-à-vis de l'administration.

Il rappelle que l'on pouvait déposer un témoi-

gnage en qualité de victime ou de témoin, qu'il y avait systématiquement un rappel sous 12 heures et qu'il était possible de rencontrer 2 cas différents, simples et complexes et que leur traitement était évidemment différent.

Il évoque également les différentes hypothèses de travail : harcèlement, discrimination, inégalité de traitement entre agents.

Avec Allo Discrim, il est impossible de traiter de harcèlement moral et c'est très compliqué pour les agents de faire le tri dans ce qu'ils peuvent dire ou pas.

La CGT pose la question du suivi des dossiers avec la fin du contrat. Elle souligne l'indépendance et la déontologie d'Allo Discrim et s'inquiète d'un choix moins disant pour la suite. Elle dénonce le manque de transparence de la procédure de choix du prestataire et réclame à nouveau le cahier des charges.

Concernant les enquêtes administratives consécutives à la saisine de la cellule, la CGT rappelle l'importance de les normer et de les harmoniser. Elle signale que ces enquêtes administratives sont parfois faites à charge, par les chefs de service au lieu d'un tiers comme préconisé dans le guide de lutte contre les violences à caractère sexiste et sexuel de la DGAFP de novembre 2022. Souvent les victimes se transformaient en bourreau ...

La CGT regrette également que les questions de harcèlement moral ne soient pas prises en charge dans ce cadre. Elle demande que les agents et les responsables administratifs soient mieux informés des différentes procédures et de leur objet (distinction registre santé et sécurité au travail / registre danger grave et imminent / exercice droit de retrait / fiches de signalement / recours à la cellule Allo Discrim).

RÉPONSES :

Les dossiers en cours continueront d'être traités par Allo Discrim, comme cela est prévu dans le contrat (prolongation jusqu'en août 2024 pour tenter de clôturer les travaux débutés jusqu'au 30 août 2023 avec la présentation d'un bilan de cession d'activité).

L'administration s'engage à transmettre le cahier des charges car le document envoyé en no-

vembre 2022 était un résumé. Elle nous informe des spécificités du nouveau prestataire à partir du 1er septembre 2023 :

- 24h / 24h
- 7 jours / 7
- accueil téléphonique
- facilitation de l'accès
- privilégier un canal externe
- produire des statistiques sans doublons.

CONVENTION PSYCHOLOGUES :

L'administration a rappelé les grands principes :
Mettre en place des plateformes téléphoniques ;
Des dispositifs de soutien par le biais de l'action sociale (5 RDV par agent maximum pour consulter un psychologue clinicien) ;
Convention avec des psychologues du travail sur les crédits de la formation spécialisée.

Son souhait est d'avoir une couverture homogène des besoins en psychologues sur l'ensemble du périmètre Bercy, même s'il existe déjà des dispositifs directionnels avec plateformes et une présence de psychologues du travail à la DGDDI.

Le médecin a rappelé le besoin d'équipes pluridisciplinaires (prévu dans le décret 82-453) pour une meilleure efficacité et réaffirmé que l'essentiel était le maintien dans l'emploi.

La CGT a rappelé quelques notions importantes :

Elle regrette que le cadre d'emploi des PTO n'ait toujours pas été présenté dans les FS alors qu'il date de juin 2020 .

Elle demande la présence des PTO en FS puisqu'elles appartiennent à une équipe pluridisciplinaire.

Elle rappelle que si elles font des préconisations, le directeur n'est pas obligé de les mettre en œuvre et que cela est insuffisant.

Elle évoque le fait que plusieurs CDAS et depuis plusieurs années réclament des crédits aux

CHSCT et maintenant aux FS pour financer les visites chez les psychologues.

Elle demande de vérifier que les doctrines sur le nombre de consultations soient bien les mêmes sur tout le territoire (5 selon le ministère, 3 selon plusieurs « doctrines » locales).

PRÉCISIONS SUR L'AGENDA SOCIAL DU DEUXIÈME SEMESTRE :

- GT 26 septembre : examen bilans et rapports de la prévention
- GT 15 novembre : QVCT
- GT 20 novembre : copil ANACT
- GT 8 décembre : FS projet note d'orientation ministérielle 2024 et projet de budget 2024
- + RT en septembre sur circulaire instances + Identifier plusieurs sujets dialogue social

Délégation CGT présent(e)s

Didier Laplagne, France-Line Mary-Portas, Régine Costes en visio Christelle Antoine