



Compte Rendu de la Formation Spécialisée du CSAL du 5 mars 2024

Séance ouverte à 9h

Étaient présents :

Mme Exertier (Pole GP)
M Soulié (Pole Fiscal),
M Bezet (Adjoint pôle RH),
M Dauvergne (Assistant de prévention)
Mme Rabbia (Assistante Sociale)
Mme Barbe (Assistante de la Politique Ministérielle de la Prévention)
M Tiebaut (Inspecteur Santé Sécurité)

Pour les Organisations Syndicales : CGT FiP - Solidaires - CFDT/CFTC - FO

Absence de Mme Gabelle en raison de la nomination de notre nouvelle Directrice Générale, Amélie Verdier.

Il n'y a pas eu de liminaires lues par les organisations syndicales... cela évitera une non-réponse de la direction.

I - Approbation des procès-verbaux (pour avis)

CSAL FS du lundi 3 avril 2023 à 9h (pour avis)

CSAL FS du mardi 19 septembre 2023 à 14h (pour avis)

CSAL FS du mardi 21 novembre 2023 à 14h (pour avis)

Les 3 PV ont été votés à l'unanimité des Organisations Syndicales.

II - Point budget : bilan budget 2023 (pour information) et budget 2024 (pour avis)

Suite au groupe de travail sur la formation, un recensement a été effectué pour budgétiser le coût des formations. Un premier bilan est déjà connu.

La CGT demande à ce que le groupe de travail ait lieu plus tôt afin de pouvoir engager les dépenses et avoir une visibilité calendaire. La nécessité de service non avérée ne doit pas être un prétexte utilisé par les chefs de service pour contraindre les agents à ne pas se rendre en formation.

Bilan budget 2023 :

13 formations et 21 sessions ont été proposées. 160 agents ont participé à ces actions de formation.

Nous insistons sur les inégalités liées à l'information sur les formations. En effet,

nous constatons des défaillances dans la communication de notre Direction et dans le recensement à géométrie variable effectué par les responsables de service.

Les formations « bien être » recueillent de larges suffrages... de là à dire que c'est parce que nos collègues subissent les contre coups de conditions de travail dégradées qui les pousseraient vers de telles formations....

Pour la CGT, la formation est un axe fondamental. Nous ne transigerons pas sur le montant alloué à ce volet budgétaire.

Si la formation est un droit, l'inscription à une formation est un engagement qui se doit d'être respecté.

Il est noté, concernant certaines formations, notamment « Gestes et postures », que sur 12 inscrits sur Sem@for, seul 3 stagiaires se sont présentés.

Budget 2024 :

TRAVAUX :

L'enveloppe globale est de 64 237 € (14 330 € pour la formation et 49 907 € pour les travaux)

Les stocks ont été reconstitués par l'achat de 10 fauteuils ergonomiques, 5 souris non filaires(gaucher et droitier). Des répulsifs contre les chiens. Des règles loupes.

Concernant le site du SGC de Bellac, 10 volets doivent être remplacés (le coût est de 600/700 € par volet).L'autre option étant la pose de film « filtrant » la luminosité (387€/fenêtre).

Pour rappel, la solution des films n'a pas donné satisfaction pour la Trésorerie des Hôpitaux de la Haute-Vienne (THHV). Malgré le coût des films moindre, le bénéfice sur le long terme sera plus avantageux concernant la pose des stores extérieurs, un devis sera réalisé prochainement pour Bellac ainsi que pour la THHV en vue du remplacement des films occultants.

Quant au financement, la DDFIP n'est pas propriétaire des locaux, la CGT propose un cofinancement.

La problématique de la chaleur ne concerne pas que le site de Bellac, les OS proposent un groupe de travail sur le sujet.

Concernant les 6 fontaines à eaux (5 à Montmailler et 1 à Saint-Junien), les fontaines de Cruveilhier étant inaccessibles en raison des travaux, l'entretien des filtres sera réalisé.

L'achat de 4 parasols a été validé (Bessines, St-Léonard, St-Junien et St-Yrieix) pour compléter les salons de jardin acquis dans le cadre du fond d'amélioration des conditions de vie au travail.

Douches sur le site de Montmailler :

Il s'agit des douches pour les collègues agents techniques. Les OS ont refusé de prendre en charge ces travaux sur le budget FS argumentant qu'il est du ressort de l'employeur d'assumer cette dépense. La direction en prend bonne note.

Un recensement des ventilateurs sera effectué par les chefs de service.

Les OS restent vigilantes et préconisent une anticipation pour les vagues de chaleur à venir.

Vote sur le volet travaux :

2 pour (FO -CFDT/CFTC) et 6 abstentions (Solidaires -CGT)

FORMATION:

L'enveloppe est de 14 330 € pour cette année. 16 Formations sont proposées dont 4 nouvelles.

Un premier recensement a été effectué (67 agents et 137 vœux de formation)

A ce jour, certaines formations sont peu ou pas demandées (gestion du stress niveau 2, habilitation électrique, accueil difficile et sensibilisation aux handicaps)

Concernant la sensibilisation aux handicaps, une communication auprès des cadres sera réalisée.

L'idée d'un retour d'expériences des stagiaires sur Ulysse a été évoquée.

Par ailleurs nous souhaiterions un sondage sur les motifs de non participation des collègues aux stages (y compris pour ceux dont l'inscription a été validée sur sem@for mais qui ne se sont pas présentés à la formation)

Vote sur le volet formation : Pour à l'unanimité

III - Point travaux Cruveilhier (pour information)

Le calendrier des mouvements des services a été construit en fonction des engagements du groupement et de la DDFIP :

Attendus de la part du groupement :

Mise à disposition du plateau du R+1 aile nord :2 avril

Mise à disposition du plateau du R+2 aile nord : 13 mai

Attendus de la part de la DDFIP :

Libération par la DDFIP du R+3 aile ouest: 26 avril

Libération par la DDFIP du R+2 aile ouest : 10 mai

Libération par la DDFIP du R+1 aile ouest : 5 juin

En fonction de ces engagements respectifs, un calendrier prévisionnel resserré a été construit:

PUC au R+1 :	11 avril	transitoire – en flex
BCR au R+1 :	12 avril	définitif
PCR au R+1 :	12 avril	définitif
SPFE au R+1 :	15 - 16 avril	définitif
PRS au RDC :	17 avril	transitoire
SIP au RDC :	23 au 25 avril	transitoire

SDIF au R+2:	21-22 mai	définitif
PUC au R+2:	16-17 mai	définitif
PRS au R+2:	21 mai	transitoire
SIE au RDC:	28 au 30 mai	transitoire

Les conditions de travail continueront d'être fortement impactées par les travaux. Les écarts de température, les problèmes de luminosité, notamment en zone tampon, vont perdurer.

La direction ne nie pas les nuisances sonores, il n'en demeure pas moins que tout repose sur la résilience et la conscience professionnelle des agents. L'impact acoustique est indéniable. Nous rappelons aux collègues qui y sont sensibles de ne pas hésiter à consulter le médecin de prévention afin de garantir et préserver leur santé (risque de perte d'audition). De plus, tout agent a la possibilité de faire valoir un droit d'alerte.

Concernant les travaux dans la zone accueil :

Des travaux supplémentaires sont à prévoir (rabotage amiante), du bruit encore du bruit et encore plus de bruit pour nos collègues.

L'enveloppe « aléas » doit permettre de couvrir ces types de travaux. Ces travaux devront continuer pendant 2/3 mois durant l'été.

Pendant cette période, la cellule téléphonique du SIP sera « délocalisée » à Montmailler. La direction nous affirme que la sécurisation des trajets entre Cruveilhier et Montmailler sera assurée.

Les pointages devront se faire sur le site de Cruveilhier. La direction nous affirme qu'il n'y aura pas de perte pour horaire sur le trajet. Après l'instance, les représentants de la CGT ont échangé sur la *sécurisation* des trajets et nous formulerons prochainement une demande à la direction pour que les plannings d'accueil téléphonique aient valeur d'ordre de mission afin de couvrir les agents sur ces trajets.

Sur la TOIP (téléphonie par internet), il est rappelé par les OS de nombreux problèmes de fiabilité (coupures intempestives...etc)

IV - Point immobilier – installation de France Service de Bellac (pour information)

La France Service est déjà installée depuis 3 mois (depuis le 11 décembre 2023).

Cette installation nous est présentée tardivement malgré les forts impacts sur les conditions de travail de nos collègues :

- Modification de l'entrée des agents du SGC.
- Modification de la banque d'accueil existante.
- Accès du public commun à la France Service et au SGC.
- Installation de la Police municipale.

Des inquiétudes quant à la signalétique et la sécurisation des locaux qui demeurent flous, notamment pour les usagers.

V - Présentation du guide « accompagner un événement grave »

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents.

À cet effet, la prévention primaire a pour objectif d'intervenir au plus tôt au cœur de l'organisation du travail sur les facteurs de risques, pour les supprimer ou les réduire. Cette approche est à privilégier, car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public.

Il arrive néanmoins que des événements graves surviennent sur le lieu de travail ou en mission. **Ces événements traumatiques se produisent de façon inhabituelle et peuvent prendre plusieurs formes telles que : agression, braquage, prise d'otage, suicide ou tentative de suicide, accident ayant entraîné un décès ou des blessures graves, décès brutal, attentat, alerte à la bombe, incendie, explosion...**

Ils peuvent porter atteinte à la vie humaine ou être une menace à sa préservation, entraîner des réactions émotionnelles fortes de peur, de panique, d'impuissance et provoquer des réactions post-traumatiques. Ils déstructurent l'environnement de travail et exposent le collectif de travail à une atteinte grave et durable de son fonctionnement.

Le traitement de tels événements est complexe et ne s'improvise pas ; il demande aux responsables concernés une grande réactivité pour évaluer la situation et prendre les bonnes décisions pour agir au mieux face à une situation déstabilisante pour tout le collectif de travail.

Afin de renforcer la protection et l'accompagnement des agents confrontés à des événements graves, le Secrétariat général a élaboré un **guide sur l'accompagnement lors de la survenue d'un événement grave dans le milieu professionnel**.

Ce guide, diffusé aux directions le 17/01/2024, **présente les différentes actions opérationnelles à mettre en place pour, dans un premier temps, anticiper la gestion de ces situations de crise et, dans un second temps, accompagner les agents victimes et le collectif de travail à court et à moyen terme.**

Il présente également le rôle des différents acteurs et fournit des conseils pratiques pour réagir rapidement et efficacement face à ces situations inhabituelles et traumatiques. Ces derniers pourront apporter, de manière coordonnée, soins, écoute, soutien et considération aux agents concernés et ainsi limiter les risques pour leur santé.

VI - Examen du registre SST (pour information)

Registre CHS : dans la majorité des cas une réponse a été apportée aux différents problèmes, ou une étude est en cours. À la suite des fortes chaleurs de ces derniers étés, il a été demandé qu'une étude soit menée pour évaluer quelles propositions pourraient être faites pour permettre à nos collègues de travailler dans les meilleures conditions possibles. Un groupe de travail Climat devrait avoir lieu prochainement (comme évoqué précédemment). De plus, les très mauvaises conditions de travail sur le site de Cruveilhier sont régulièrement pointées du doigt. Elles apparaissent au grand jour à travers la lecture des éléments inscrits au registre SST.

(Vous pouvez consulter les réponses sur le cahier du CHS voici le lien sur ulysses87 : <http://lil.d087.dgfp/chsreg87/>)

VII - Examen des fiches de signalement et présentation de l'outil sign@lfip (pour information)

- 5 Fiches de signalement d'agression. 3 ont donné lieu à des lettres de mise en garde envoyées à l'auteur des incivilités.

Présentation de l'outil sign@lfip : À la suite des événements tragiques de novembre 2022 qui ont frappé la direction du Pas-de-Calais, une large concertation interne s'est engagée dès le mois de décembre autour de la sécurité et de la protection des agents. Un plan d'action, issu de ces travaux, a été présenté en septembre dernier au titre duquel plusieurs mesures ont déjà été déployées (livraison de véhicules de service supplémentaires par exemple...). L'année 2024 est marquée par le déploiement de **Sign@lfip**, outil rénové de signalement et de traitement des incidents dont le principe général et absolu repose sur la tolérance zéro face à toute forme d'incivilité ou d'agression. **Sign@lfip** est donc déployé **depuis le 8 février 2024** au bénéfice de tout agent, quel que soit le domaine d'exercice de sa mission. **Cet outil, qui se substitue au process de signalement actuel qui reposait depuis 2008 sur une fiche RPS en ligne sur Ulysse 87.**

Il est rappelé que M Bezet est le référent protection juridique pour notre direction.

Les incivilités se développent, aucune d'entre elle n'est banale (insultes et menaces) : n'hésitez pas à en faire part à votre chef de service et à utiliser le nouvel outil mis à disposition (Sign@lfip), car il est anormal de subir ces assauts de la part des usagers dans l'exercice de nos fonctions. De plus, nous ne le rappellerons jamais assez mais des effectifs normalement calibrés (arrêt des suppressions d'emploi, recrutement à la hauteur des besoins réels, pourraient permettre d'assurer les missions plus sereinement et apaiser les usagers. Un accueil dans de meilleures conditions pourraient permettre d'avoir moins d'agacements et d'incivilités de la part des contribuables que nous recevons chaque jour à nos accueils et au téléphone.

VIII - Examen des fiches d'accident de service (pour information)

- 1 déclaration d'accident a été recensée.

IX - Compte rendu des visites de service (pour information)

Deux visites de service ont été effectuées et présentées lors de cette instance.

- SGC de Bessines

Une myriade de problématiques viennent s'entrechoquer impactant durement les conditions de travail.

D'un point de vue matériel, cela va de la configuration du SGC (terrain en pente, difficulté en cas d'évacuation notamment), en passant par l'absence de réseau à l'intérieur des locaux, ou encore l'insoluble problème lié au plafond qui engendre une luminosité de piètre qualité,.

D'un point de vue humain, cela se traduit par l'alourdissement considérable de la charge de travail, des jours de télétravail accordés de façon discrétionnaire ou refusés sans formalisme et de façon inégalitaire, un sentiment d'abandon exprimé par des agents en grande souffrance.

La direction affirme être au courant de la situation pour laquelle elle considère qu'il y a une alerte maximale et de fortes préoccupations. Des actions sont prévues. Nous insistons pour connaître ces dernières mais notre direction ne nous en dit pas un mot.

La CGT demande qu'un rapport du médecin de prévention soit établi et communiqué à la FS. Celui ci, à partir d'entretiens individuels, a pour but de libérer la parole et de trouver une solution dans un contexte pesant et anxiogène. Nous pensons que dans cette situation les acteurs de la prévention ont un rôle primordial à jouer. La direction nous rétorque une nouvelle fois que des actions sont envisagées, celles ci semblent malheureusement relevées du secret d'état.

Nous sommes inquiets quant à la santé de nos collègues. La Directrice Départementale est responsable de la santé physique et mentale de tous les agents du département.

Il est de notre devoir d'alerter, nous considérons surtout qu'il est urgent d'agir.

- SGC Limoges et Amendes-Sites Baudin et Montmailler

Site Baudin :

Les agents du contentieux évoquent les conséquences des déménagements successifs et la distanciation physique liée à l'éclatement sur 2 sites et notamment en terme d'organisation. Le collectif de travail est mis à rude épreuve.

L'effectif Amendes a été fortement remanié (à 75%) .L'équipe de renfort est venu régulièrement apporter un appui non négligeable et la « nouvelle équipe » a su créer les conditions d'un collectif de travail qu'il a fallu repenser. Les bons résultats sont soulignés.

Site Montmailler

La mise en place du SGC a créé un accroissement considérable de la charge de travail.

Les agents s'inquiètent quant à la réalisation des travaux dans le temps imparti sur le site Cruveilhier, mais aussi quant à l'agencement et à la fonctionnalité des bureaux.

Le fait que le chef de service escorte la délégation pendant la visite n'a sans doute pas permis une libération pleine et entière de la parole.

Les collègues gérant les régies, situés dans un autre recoin du bâtiment, n'ont pas eu l'honneur d'une visite. Un éloignement pour le moins pesant .

Prochaines visites prévues: CGR, SGC de Bellac, Service RH/BIL, Centre de Gestion Financière(en 2025).

X - Présentation de la note d'orientation ministérielles santé sécurité et conditions de travail 2024 (pour information)

M. Tiebaut (Inspecteur Santé Sécurité) nous présente la note d'orientation.

6 leviers qui viennent compléter les axes définis dans les notes des années précédentes:

- Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'évènements graves.
- Renforcer l'efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et l'élaboration du PAP avec le déploiement du nouvel outil Prév'action et la mise en place d'une nouvelle méthodologie.

-Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail.

- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière.
- Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d'information.
- Maîtriser le risque amiante.

Pour ce qui est de donner du sens au travail, la CGT constate que les réformes ineptes mises en place, les méthodes managériales voulues par notre direction générale desquelles découlent une hémorragie en termes d'emplois, à base de suppressions massives d'emplois, et une dégradation constante des conditions de travail, représentent des impasses en termes de sens au travail.

Pour ce qui est de maîtriser le risque amiante il semblerait que le site Cruveilhier, en ce domaine, a fait plus qu'essayer les plâtres dans la non maîtrise.

XI - Questions diverses

Des précisions sont demandées sur le concept de tenues légères pouvant être portées lors de fortes chaleurs. D'un point de vue réglementaire, les vêtements portés au travail sont nécessairement adaptés à notre activité. Il n'en demeure pas moins que l'interprétation du terme de tenues légères pose question car bien différent d'un responsable de services à un autre.

Les ordinateurs portables qui restent au niveau des postes de travail ne sont pas nécessairement mis sous clé au moment du départ de l'agent. Il n'y a donc pas d'obligation. Une vigilance est demandée en cas de période de tension.

Les OS demandent que les cônes situés au niveau des grilles sur le parking Cruveilhier soient remplacés par une plaque métallique. Cela éviterait à certains collègues quelques désagréments.

N'OUBLIEZ PAS D'UTILISER LES REGISTRES DE LA FORMATION SPECIALISEE

Vous pouvez également contacter vos représentants CGT FiP 87 à la Formation Spécialisée

La séance est levée 16h05

Vos élus CGT FiP 87

BULLETIN D'ADHESION

NOM : Prénom :
 Service : N° de tél :
 Grade : Echelon :
 Temps partiel % : OUI NON

