

Compte-rendu CSAL-FS du 15/05/2025

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du Procès Verbal du 17/12/2024 (*pour avis*)

VOTE POUR à l'unanimité.

2. Présentation de l'évolution des formations secouristes (*pour information et avis*)

Une circulaire fonction publique du 02/10/2018 prévoyait de mettre en œuvre un engagement du Gouvernement de l'époque de former 80 % des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31/12/2021. Belle initiative... enrayée par le Covid.

Désormais régie par un marché public exclusif, la formation secourisme se déclinera sous 3 formes :

- une formation GQS (Gestes Qui Sauvent) de 2 heures, destinée à l'ensemble des agents.
- une formation PSC1 (Premiers Secours Civiques de niveau 1) de 7 heures, réservée en priorité aux agents recevant du public ou circulant beaucoup sur les routes.
- une formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail) de 14 heures réservée aux agents de maintenance, de conciergerie ou aux agents effectuant des travaux dangereux.

3. Présentation du dispositif Ludus Evolution – Le Serious Game du service social (*pour info*)

Ludus Evolution est un jeu conçu par l'équipe Rhône-Alpes. Ce projet a été lauréat du concours FIACT 2022 (Fonds Interministériel pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui a financé son coût de 41 080 €.

Ce jeu est destiné à favoriser l'accompagnement de toute situation de changement (modification au sein d'une équipe, réorganisations ou fermeture de services, évolution des modalités de travail...).

Il s'agit d'un jeu de plateau collaboratif pour 4 à 8 joueurs maximum. Il permet de se projeter sur des situations de changement, de faire des liens avec les réalités de travail, de développer ou renforcer la cohésion d'équipe... Mis en œuvre par le service social, il est basé sur le volontariat. Le responsable de service peut participer comme joueur ou confier l'équipe à l'assistante sociale. La partie qui dure 50 minutes se déroule dans un univers de piraterie et est suivie d'un débriefing.

La CGT FINANCES PUBLIQUES AVEYRON reste dubitative sur l'opportunité de cette proposition. Sans mettre en doute la bonne volonté des concepteurs et des services sociaux, l'utilisation du concept de jeu par le Secrétariat général du ministère pour que les agents « s'adaptent aux constants changements qui suscitent des manifestations de résistance individuelles et collectives » interroge.

Stéphane Le Lay, sociologue du travail, explique dans son ouvrage « *Jouez ! Le travail à l'ère du management distraktif* » que pendant longtemps le jeu a été présent dans le travail mais à l'initiative des travailleurs. Cela pouvait être des stratégies pour «tenir» face à la difficulté du métier, pour gérer des dimensions difficiles de l'activité ou une forme de résistance à la prescription ou au management. Le management contemporain s'est saisi du principe du «fun at work» pour instrumentaliser le «jouer» au profit des enjeux managériaux de contrôle et de productivité. Les activités «ludiques» deviennent ainsi des dispositifs de contrôle et de régulation des comportements et d'alignement de travailleurs aux objectifs de l'organisation.

Proposer une diversion au mal-être des agents par le jeu c'est reconnaître qu'il y a un problème, une souffrance sans y apporter de réponse concrète et pérenne. Ce n'est pas profitable à la santé mentale, c'est même délétère.

4. Proposition de dépenses 2025 (pour avis)

Pour 2025, au vu des annonces de fortes restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, le budget 2025 doit être engagé rapidement. La formation spécialisée dispose (après réserve de 9 %) d'une enveloppe locale d'un montant de 32 369 € et d'une enveloppe mutualisée (formations) d'un montant de 10 404 €.

À ce titre, il finance des dépenses servant à améliorer les conditions de travail, mais aussi des actions de formation, sur proposition de la CGT la formation « gestes et postures » va être généralisée à l'ensemble des agents (au regard du retour positif du Ccpros) et des opérations de vérification de sécurités électriques et incendies.

Dépenses engagées/en cours et à venir : 1 lampe loupe : 160 €, batteries des 6 électrodes défibrillateurs 496.80 €, 15 bras d'écran : 1080 €, 1 valise roulette : 143.70 € 1 sifflet répulsif canin : 40 €, 1 bureau assis-debout (sur recommandation médicale) : 891,74 €, 1 siège assis-debout : 154.85 €, 1 défecteur : 1 015.34 €, 2 défecteurs : 2 301,78 € (en attente du devis pour le site de Decazeville). Barrière parking CFP Millau : 5 235 € + 1000 € pour le raccord électrique (devis approximatif), filtre chaleur DGC Espalion : 2 296 €. Formation centaure (16 agents) : 3 500 €

Formation de prévention accidents ou risques spécifiques 1 960 € (2 formations de 10 agents). Formation secouriste (gestes qui sauvent) : 1 000€ pour 10 agents, 1 formation électrique : 2000 € (environ)

Pose d'une rallonge sur main courante rampe (CCPROS) 838.63 € (en cours de négociations)

5. Présentation de la note d'orientation (pour information)

Cette note détaille les orientations ministérielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour 2025-2026. Elle se décline en 6 axes. :

- 1 - Conforter la politique ministérielle en santé sécurité au travail en renforçant le réseau des acteurs de prévention ministériels, en mettant en œuvre les orientations ministérielles SSCT en concertation avec les représentants du personnel et en veillant à la bonne utilisation des crédits.
- 2 - Faire vivre la démarche de prévention des risques professionnels : en renforçant l'efficacité du DUERP, en développant les actions de formations et en favorisant les actions d'information...
- 3 - Agir sur l'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail, notamment en assurant la promotion et la formation à l'utilisation du guide ANACT (« Agir sur les transformations du travail »).
- 4 - Prévenir les risques de désinsertion professionnelle.
- 5 - Renforcer la prévention contre 3 risques professionnels : les atteintes à la sécurité des agents, le risque amiante et l'impact du changement climatique.
- 6 - Agir en faveur de la préservation de la santé mentale et renforcer l'accompagnement des agents.

Pour la CGT Finances Publiques Aveyron, ces objectifs sont louables. Reste à voir ce que l'on peut mettre en place en local en moins de deux ans avec un budget restreint...

Si l'on compare cette note d'orientation à la précédente, la grande nouveauté c'est le 6^e axe qui concerne la santé mentale des agents. Il était temps ! Depuis des années les indicateurs se dégradent (résultats de l'observatoire interne, augmentation de la sollicitation de la cellule médiation...), les organisations syndicales font remonter en vain les dégradations des conditions de travail, le mal-être et la perte de sens au travail. Mais en ce début d'année, la DGFIP vit une situation inédite et alarmante avec 6 suicides et 3 tentatives de suicide.

A noter que la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique jusqu'alors géré par *Pros-Consulte* va désormais être gérée par *Qualisocial*. Un marché pour un contrat de 4 ans a été signé avec cet organisme qui a un réseau de 900 psychologues (dont 200 psychologues du travail).

6. Rapport de visite de la délégation du CSAL-FS au SGC d'Espalion le 12/12/2024 (pour info)

Une visite du Service de Gestion Comptable d'Espalion a été effectuée le 12 décembre 2024 par la délégation de la Formation spécialisée faisant suite aux restructurations du NRP. Un rapport a été rédigé et une discussion s'est engagée lors de la CSAL FS le 15/05/2025.

En avant-propos, l'inspecteur Santé et Sécurité au Travail Occitanie Est : M. [REDACTED] a rappelé certains points relatifs à la rédaction du rapport de visite de la FSSCT notamment en précisant que ce dernier doit établir des constatations ainsi que des recommandations, indiquant également que ces éléments doivent être portés par des représentants du personnel et/ou de direction. Il constate que le représentant de l'administration présent ce jour là n'avait peut-être pas le profil adapté à ce type d'exercice.

➤ Le directeur réagit à ce sujet en précisant qu'il se présentera personnellement à la prochaine visite de poste en tant que représentant de l'administration.

➤ Le Président conclut à la lecture du rapport à un manque caractérisé de nuances dans les propos énoncés dans le rapport. Les organisations syndicales ont indiqué que le rapport n'était que le reflet des propos reçus lors de la visite.

➤ Tout en reconnaissant une défaillance managériale initiale, le directeur précise que l'intérim exercé par la suite n'a pas abouti à une amélioration caractérisée. De plus, le Directeur précise que la communication a été difficile dès le début de la visite, qu'à ce titre les échanges ont été tendus. La situation devrait évoluer positivement en attendant que les mesures prises par la nouvelle cheffe de services fassent leurs effets. Une prochaine visite de la direction sera programmée prochainement pour voir l'évolution de la situation et si les décisions prises ont fait leurs effets.

➤ La CGT et les autres organisations syndicales ont manifesté l'incompréhension d'une telle situation et resteront attentives à l'évolution du service

7. Point sur les fiches de signalements et accidents de travail (pour info)

Au premier trimestre 2025 :

- 3 fiches de signalement sont parvenues à l'assistant de prévention. Les 3 portent sur des agressions, injures et insultes émises par des usagers à l'encontre de collègues. La direction a envoyé un courrier de rappel à l'ordre aux usagers et un message de soutien aux agents concernés.

- 2 accidents de services (sans arrêt maladie) sont survenus.

La fiche d'analyse des accidents n'étant plus transmise aux organisations syndicales, ces dernières ont demandé à ce que des précisions complémentaires soient fournies. En effet, le tableau succinct présenté par la direction ne permet pas de connaître les circonstances précises de ces accidents. Ce qui permettrait éventuellement, de prendre des mesures préventives utiles.

8. Questions diverses

La CGT Finances Publiques Aveyron a demandé qu'elles étaient les perspectives concernant le CCPROS de DECAZEVILLE au vu du départ de la Cheffe de service dans la mesure où aucune candidature ne s'est présentée pour l'attribution du poste défaillant en septembre. Il a été indiqué avec certitude qu'un nouveau chef de service sera présent sur le site.