MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat
Général

Note d'orientations ministérielles

Santé, sécurité et conditions de travail

2024

Avant-propos

Avec la mise en place de nouvelles instances de dialogue social et l'installation des Comités sociaux d'administration (CSA) et de leur formation spécialisées (FS) ministérielle, de réseau et locaux, la nécessité s'est faite jour de fixer des orientations ministérielles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail communes, construites en association étroite avec les directions, les acteurs de prévention et les représentants des personnels.

Ainsi, la vigilance constante qui doit être maintenue sur la sécurité des agents, la prévention et le traitement des événements graves se traduira en 2024 par la mise en œuvre de nouveaux dispositifs d'amélioration de la prévention et des mesures d'accompagnement en la matière.

Afin que les membres de CSA et de FS puissent assurer leur rôle de préventeurs au sein des instances, les sessions de formation en santé sécurité et conditions de travail qui leur sont proposées se poursuivront en 2024.

Les réseaux de préventeurs proposeront l'organisation de formations SSCT réglementaires : formation des assistants de prévention des directions, formations obligatoires organisées pour plusieurs directions locales et financées sur crédits locaux SSCT, comme la formation « sécurité incendie » (évacuation, maniement des moyens d'intervention...), les habilitations particulières pour certains agents intervenant sur des postes à risques (habilitation électrique...).

Le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention. Une circulaire de fonctionnement des instances sera diffusée en 2024 pour accompagner l'installation des instances, organiser leurs modalités de fonctionnement et présenter le rôle et la participation des acteurs de prévention (médecin du travail référent, ISST, assistant de service social, APMP), qui continueront d'apporter leur expertise à ces instances.

Les transformations du travail résultant des nouveaux modes d'organisation du travail et des évolutions numériques impactent les conditions de travail des agents et peuvent conduire à penser différemment les espaces de travail. Dans ce contexte, l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de prévention nécessitent de pouvoir intervenir le plus en amont possible sur les projets d'aménagement en proximité avec les agents. Il est important d'ouvrir une réflexion sur les usages et les besoins résultant de ces nouveaux modes d'organisation, afin de s'assurer que les mesures de prévention intègrent bien l'ensemble des dimensions du travail.

En 2024, les moyens financiers et humains importants dédiés à cette politique sont maintenus. Ils concourent à la mise en place d'une vision partagée de la prévention par toutes les directions du ministère.

Au cœur de cette politique ministérielle, la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels trouve une place centrale. Pleinement intégrée dans l'organisation du travail et à chaque niveau, elle doit associer étroitement agents, cadres et représentants du personnel. C'est par l'analyse des situations réelles de travail que la démarche d'évaluation des risques permet d'agir en proposant des actions d'amélioration adaptées.

L'année 2024 trouvera une dynamique nouvelle avec le déploiement d'une application informatique ministérielle Prév'action. Cette application, plus souple que l'application DUERPAP qu'elle remplace, permettra de réaliser dans un cadre rénové les différentes étapes de la campagne, recueil des risques, transcription dans le document unique (DUERP) et élaboration du programme annuel de prévention (PAP). Ses nouvelles fonctionnalités faciliteront la mise à jour des données et le suivi des mesures de prévention.

Anne BLONDY-TOURET

Secrétaire générale

Les orientations 2024

Les formations spécialisées créées le 1er janvier 2023 constituent désormais le nouveau cadre institutionnel des échanges entre l'administration et les représentants du personnel pour traiter des questions de santé et de sécurité au travail. Le ministère poursuivra donc en 2024 l'accompagnement de l'installation de ces nouvelles instances en les dotant de moyens d'action et en formant leurs acteurs, de manière à maintenir un dialogue social de qualité.

Les modalités de fonctionnement des CSA prévues par les règlements intérieurs seront complétées et précisées dans une circulaire ministérielle concertée en CSA ministériel, diffusée en début d'année 2024. Cette circulaire vise à accompagner l'installation des instances en détaillant ses attributions et ses modalités de fonctionnement. Elle précisera également le rôle et la participation des acteurs de prévention (médecin du travail référent, ISST, assistant de service social, APMP et, le cas échéant, ergonome), qui continueront d'apporter leur expertise au sein de ces instances.

Le budget demeure par ailleurs un levier important de la politique de prévention ministérielle et un moyen d'action des formations spécialisées. Dès lors, sa dotation sera reconduite en 2024 et la gestion des enveloppes locales et des enveloppes régionales de formation restera confiée au réseau des APMP. Conformément à la doctrine ministérielle, l'emploi de ces crédits est fondé sur les critères de complémentarité, d'urgence et d'exemplarité, et doit permettre le financement des grandes orientations de la politique SSCT ainsi que des opérations d'initiative locale (action de formation, aménagement de postes et mesures actées dans le PAP notamment). Une attention particulière devra être portée à l'impact environnemental de ces achats en privilégiant ceux qui répondent aux critères environnementaux et de sobriété énergétique.

Les orientations 2024 regroupées en 6 axes ont été concertées en formation spécialisée du CSA ministériel et dans les formations spécialisées des CSA de réseau (DGFiP, DGDDI, INSEE, DGCCRF) en vue d'une déclinaison directionnelle. Elles peuvent donner lieu à des actions pluriannuelles. Un bilan de leur mise en œuvre sera réalisé en 2025.

1- Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'événements graves

La sécurité des agents publics dans l'exercice de leurs missions constitue une priorité absolue pour le ministère. C'est pourquoi, en complément des actions de protection des agents en contact avec le public décidées au niveau directionnel, le secrétariat général met en œuvre des mesures au niveau ministériel. Ces mesures visent à prévenir les violences et les incivilités à travers notamment des actions de formation, et à accompagner les agents lors de la survenance d'évènements graves.

Ces actions et ces mesures prises pour assurer la sécurité des agents seront diffusées dans une note aux directions, qui comprendra des fiches ministérielles sur les situations d'exposition à la violence et sur l'accompagnement juridique des agents.

Le guide sur la gestion des évènements graves a été conçu pour aider les services à faire face à de telles situations en anticipant les mesures à mettre en place, en identifiant les actions à déployer « pas à pas » et le rôle des différents acteurs. Il a été transmis aux directions le 26 octobre 2023, après concertation avec les représentants du personnel. Il sera largement diffusé dans l'ensemble des services des directions et pourra faire l'objet d'une information dans les instances locales de dialogue social.

Par ailleurs, la passation en 2024 d'un marché national d'intervention de psychologues permettra d'apporter rapidement un soutien psychologique aux agents victimes ou témoins d'un évènement

grave, en complémentarité avec l'intervention d'une équipe associant la médecine de prévention et le service social. Ce marché pourra également couvrir les situations où l'intervention d'un psychologue s'avère nécessaire (consultations individuelles et intervention d'un psychologue du travail dans les situations de collectif de travail dégradé).

2 - Renforcer l'efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et d'élaboration du PAP avec le déploiement du nouvel outil Prév'action et la mise en place d'une nouvelle méthodologie

En 2024, la campagne d'évaluation des risques professionnels s'effectuera dans le nouvel outil informatique Prév'action, dont l'accès a été ouvert à l'ensemble du ministère le 15 novembre 2023 après une phase d'expérimentation de plusieurs mois dans différentes directions localisées à Lyon. (accès direct depuis l'URL : https://prevaction.finances.gouv.fr)

Les évolutions intégrées dans cette nouvelle application permettront de simplifier et de revitaliser la démarche d'évaluation et de prévention des risques pour en faciliter l'appropriation collective tout en renforçant les principes de la politique ministérielle en santé au travail. Les nouvelles fonctionnalités de l'outil, améliorées par rapport à l'application DUERP-PAP, permettront également une mise à jour en continu des données et des structures, un accès facilité aux données (notamment bâtimentaires), et un suivi simplifié des mesures de prévention. L'application offrira en outre la possibilité de réaliser des restitutions via un outil de requêtage dédié.

C'est dans ce cadre que la campagne 2024 d'évaluation des risques a été ouverte par le SG par note du 26 octobre 2023. Il y est rappelé que cette campagne est conduite sous la responsabilité de l'employeur dans le cadre de son obligation générale de sécurité et en concertation avec les représentants du personnel, et qu'elle constitue un temps fort de la prévention et de la protection des agents. En effet, par l'association étroite des agents et de leurs représentants, l'évaluation des risques permet, par des mesures de prévention, d'agir sur les situations de travail réel des agents en proposant des actions d'amélioration adaptées.

Afin de faciliter l'appropriation de l'outil par les acteurs concernés (AP et managers), des actions de formation sont mises en place ainsi qu'un outillage complet (support de formation, guide utilisateur, vidéos de prise en main, pas-à-pas,...). Ces ressources sont accessibles sur l'intranet ministériel Alizé.

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

Dans un contexte marqué par les évolutions numériques et l'émergence de nouveaux modes de travail comme le télétravail, le renforcement de la prévention primaire est un enjeu majeur en matière de santé au travail et de prévention. Dans ce cadre, plusieurs actions seront impulsées par le secrétariat général.

A l'issue de la convention passée avec l'ANACT, un guide « Repères pour agir sur les transformations du travail et faire prévention » sera diffusé. Il repose sur les enseignements tirés des expérimentations menées par l'ANACT sur différents terrains, et indiquant les principes et conditions de mise en œuvre de la démarche. Ayant pour vocation d'outiller les services dans la conduite des projets de transformation et d'organisation du travail, il viendra en complément du guide pour la prévention des conditions de travail dans la conduite de projets (qui sera actualisé et rediffusé dans les services), et de l'accompagnement et de l'expertise des acteurs de prévention mobilisés dans le cadre du dispositif de veille et de soutien (DVS). Ce guide rappelle que c'est en intervenant le plus en amont possible sur

les projets et en proximité avec les agents que les mesures de prévention primaires sont efficaces.

Par ailleurs, deux thématiques structurantes nécessitent d'ouvrir un travail de réflexion et de concertation approfondie : d'une part, l'environnement de travail et l'aménagement des espaces de travail en lien avec les nouveaux modes d'organisation du travail et, d'autre part, l'impact de l'intelligence artificielle tant sur le sens et le contenu du travail, ainsi que sur l'organisation du travail. Un premier groupe de travail ministériel s'est tenu le 15 novembre 2023 et les travaux se poursuivront en 2024.

4- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents et accompagner les agents en fin de carrière

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, les questions du maintien dans l'emploi des personnes fragilisées par leur état de santé, par une situation de handicap ou leur âge, et du retour à l'emploi après une longue absence pour raison de santé sont des enjeux majeurs, notamment dans un contexte de transformation des organisations. C'est pourquoi les acteurs de prévention ministériels, en particulier les médecins du travail et les assistants de service social, se mobilisent aux côtés des services RH et des managers de proximité, pour mettre en œuvre des actions visant à veiller aux modalités d'accompagnement des agents durant leur période d'absence pour raison de santé et lors du retour au travail.

Dans ce cadre, les services RH peuvent mobiliser les acteurs de prévention, assistant de service social, médecin du travail et ISST, dans leur champ de compétence, afin d'assurer un suivi des situations et apporter conseils et informations.

Le cas échéant, des aménagements de poste peuvent être préconisés par le médecin du travail conformément à l'article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié afin de rendre le poste compatible avec l'état de santé de l'agent de manière à permettre son maintien dans l'emploi ou favoriser son retour dans l'emploi. Une fiche réflexe précisant sa procédure sera diffusée en 2024.

Les assistants de service social assurent également un suivi à domicile des agents signalés par les services RH pendant leur congé maladie dans le cadre du dispositif d'aide et de soutien aux agents en difficulté (DASAD).

En outre, le guide « maintien dans l'emploi » sera actualisé afin d'outiller les directions dans la prévention des risques de désinsertion professionnelle et l'accompagnement du retour à l'emploi des agents qui connaissent des absences prolongées pour raisons de santé.

Enfin, le réseau national de service social se mobilise aux côtés des services RH pour accompagner les agents dans leur projet de fin de carrière avant et lors de leur départ à la retraite (accompagnement individuel, animation d'actions collectives).

5- Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d'information

La formation des agents fait partie intégrante de la politique de prévention.

Outre les formations obligatoires, des formations spécifiques peuvent être mises en place et financées par les crédits ministériels SSCT des enveloppes régionales, après concertation en formation

spécialisée. Pour ce faire, les APMP en charge du conseil et de la mise en œuvre d'actions de formation SSCT disposent d'un catalogue de formation socle, comportant notamment des formations sur le risque incendie, les exercices d'évacuation, les gestes qui sauvent, les risques routiers, la prévention des TMS, etc. (cf. annexe).

D'autres formations seront déployées en 2024, et notamment :

- suite à la signature par la Secrétaire générale, en septembre 2023, de la charte relative au dispositif de prévention des conduites addictives et de promotion de la santé en milieu de travail (ESPER) avec le président de la mission interministérielle de lutte contre les drogues et conduites addictives (MILDECA), un plan d'actions pour agir au sein des collectifs de travail sur tous les leviers de prévention devra être construit et adapté aux organisations. Il s'agira de prendre en compte les liens entre environnement de travail et conduites addictives et ainsi agir sur les risques de désinsertion professionnelles et d'accident. Dans un premier temps, un volet formation sera mis en œuvre avec notamment un module de sensibilisation pour tous les agents sur les substances psychoactives destiné à lutter contre les représentations et les idées reçues ;
- Conformément à la circulaire de la Première ministre du 22 février 2022, un module de sensibilisation à la santé mentale tout public sera réalisé. Par ailleurs, une réflexion sera menée sur la formation de secouriste en santé mentale et sur le public à former avec, dans un premier temps, une expérimentation auprès de quelques agents volontaires, étant précisé que l'objectif de cette formation est d'être en capacité de réagir avec les personnes en situation de détresse psychique, de rentrer en relation avec elles et de les orienter.

En outre, une formation pratique « *Agir en faveur de la SSCT au sein du CSA et de la FS* » est dispensée localement depuis septembre 2023 par les acteurs de prévention (ISST, APMP, AP) à l'attention de l'ensemble des représentants du personnel, titulaires et suppléants des CSA et des FS. Ces sessions d'une durée de 2 jours en présentiel abordent l'analyse des risques et les modalités d'action de la FS (enquêtes et visites) à travers des exercices pratiques et des apports méthodologiques. Elles se poursuivront tout au long de l'année 2024. En complément, les ISST proposeront en 2024 aux représentants de l'administration une information sur ces mêmes thématiques.

Par ailleurs, pour prévenir les risques professionnels liés au changement climatique, notamment lors de la survenue de vagues de chaleur ou de canicule, il est nécessaire de poursuivre les efforts d'adaptation sur le long terme des conditions et de l'organisation du travail pour assurer la santé et la sécurité des agents. Dans ce cadre, l'ensemble des acteurs de prévention sont mobilisés pour accompagner les agents et conseiller les services, et pour agir face aux impacts du changement climatique. Plus spécifiquement, les ISST seront formés en 2024 aux enjeux climatiques et de sobriété énergétique afin de pouvoir renforcer le conseil aux directions, dans le cadre de leur évaluation des risques d'un bâtiment au regard de ces enjeux

Enfin, les actions visant à lutter contre la sédentarité et à inciter à la pratique de l'activité physique sont encouragées.

6 - Maîtriser le risque amiante

Le guide de prévention de l'amiante dans les bâtiments, actualisé, a été diffusé en 2023. Il rappelle l'attention qui doit être portée à la signalétique (la fiche n°4 du guide est accompagnée d'un kit pratique d'aide à la mise en route. Le déploiement de cette signalétique devra être achevé en 2024.

Si le dossier technique amiante (DTA) concourt à l'analyse du risque amiante, il ne constitue pas une source d'information suffisante en cas de travaux. Ainsi, le repérage avant travaux (RAT) doit être mis en œuvre avec l'aide d'un opérateur certifié, de manière à rechercher et localiser spécifiquement les

matériaux et produits contenant de l'amiante susceptibles de libérer des fibres directement ou indirectement à l'occasion des travaux mêmes mineurs.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux situations où dans un même espace, des salariés de plusieurs entreprises ou organismes et agents présents sur le site travaillent de façon concomitante. Le plan de prévention est obligatoire lorsque sont programmés notamment des travaux dangereux relevant des catégories sous-section 3 (SS3) et sous-section 4 (SS4) en milieu occupé. Dans le cadre d'une conduite de projet, le plan de prévention comportant une visite préalable des zones concernées par le chantier constitue une étape incontournable (voir fiche n°5 du guide bâtimentaire amiante). L'appui de l'inspection santé sécurité au travail (ISST) peut être sollicité par les équipes en charge de préparer et suivre les travaux.

.

Commentaires Note d'orientation 2024

L'occasion de mettre en débat les conditions de travail

L'examen de la note d'orientation ministérielle en matière de politique ministérielle de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) par la formation spécialisée est un moment essentiel pour débattre des conditions de travail des personnels de la direction et de la pousser à s'engager à les améliorer et à traduire les engagements de la NO. Au final elle constitue un cadre de référence essentiel pour orienter les actions et les démarches en matière de SSCT du niveau ministériel à l'ensemble de son réseau.

Il n'y a pas eu, l'année dernière de véritable note d'orientation ministérielle en tant que telle. L'année 2023 a été marquée par la mise en place des nouvelles instances. Même si la note 2024 peut sembler moins détaillée ou exhaustive que les précédentes élaborées en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel (CHSCTM), il est impératif de souligner l'importance d'impliquer les directions locales et l'ensemble des acteurs locaux (médecin du travail, AP, ISST et les directions).

Elle présente 6 axes d'actions ce qui peut être considéré comme particulièrement dense. Toutefois cela n'empêche nullement les équipes syndicales de se concentrer sur un ou quelques axes spécifiques, compte tenu des ressources disponibles, des situations et des priorités locales. Cela peut permettre une approche plus adaptée aux réalités locales. Cependant, il est également important de garder à l'esprit que ces six axes ne sont pas nécessairement indépendants les uns des autres. Ils peuvent se chevaucher et interagir, de sorte que des actions dans un domaine peuvent avoir des impacts positifs sur d'autres.

À noter : la publication en 2024 d'une circulaire CSA/FS

Axe 1 – Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'événements graves

Suite aux événements qui ont touché notre administration, le ministre a lancé des groupes de travail sur la sécurité des agent·es. Dans cette optique, le ministère a élaboré un guide concernant la gestion des événements graves.

Il est à noter que ce guide, bien qu'imparfait, constitue une ressource offrant une structure et un soutien pour élaborer, en collaboration avec la direction, une méthodologie adaptée à la prise en charge d'événements graves tels que des attentats, des homicides, des suicides, des incendies mortels, et autres circonstances similaires.

Ce qu'il faut porter : inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine FS, l'analyse de ce guide en présence de tous les acteurs et actrices concernées (MT, ASS, ISST, AP, services RH) pour décliner le dispositif au sein de la direction et impliquer réellement les responsables de la direction.

Axe 2 – Renforcer l'efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et d'élaboration du PAP avec le déploiement du nouvel outil Prév'Action et la mise en place d'une nouvelle méthodologie

Prév'Action se distingue de DUERPAP par une ergonomie repensée, issu d'un travail avec les utilisateurs finaux, notamment les Agent·es de Prévention (AP) pilotés par le pôle ergonomie du ministère.

Toutefois, il est regrettable que des retards dans le déploiement aient empêché la réalisation d'une phase de test dans le département 69. La mise en œuvre de cet outil impose une mobilisation considérable des AP, chargé·es de saisir les informations pour l'ensemble des sites relevant de leur direction.

En FS, il faut faire le point sur le temps accordé à l'AP pour exercer l'ensemble de ses missions, en débattre collectivement et exiger si besoin du temps supplémentaire. Cette discussion pourra s'appuyer sur la lettre de mission de l'AP.

Pour Solidaires Finances, l'identification des risques professionnels et l'élaboration de mesures de prévention sont des points d'entrée cruciaux dans le réel de l'activité des agent·es ce qui permet d'exiger des modifications dans l'organisation du travail. Cependant, cette approche n'est pas partagée par les directions. Il est essentiel de reconnaître que la compilation des mesures de prévention après la phase d'identification, encore nommée PAP au sein de notre administration, doit être désignée sous le nom complet de PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Cette dénomination reflète une portée beaucoup plus globale.

Souvent, c'est à ce niveau que les directions montrent des lacunes, se contentant généralement de formations ou de groupes de travail, sans réellement s'engager dans une démarche de réflexion approfondie conforme aux 9 principes généraux de la prévention (art. L4121-2 du code du travail). C'est en agissant sur l'organisation du travail que nous pourrons véritablement améliorer les conditions de travail et réduire les risques liés au travail.

Solidaires Finances mettra prochainement à la disposition des équipes syndicales une brochure rappelant les obligations de l'administration, la réglementation en la matière, les stratégies syndicales à mettre en œuvre en lien avec les personnels.

Axe 3 – Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail

Cet axe soulève des préoccupations quant à sa mise en œuvre et sa déclinaison concrète.

Bien que l'objectif soit louable, il est regrettable de constater que sa mise en œuvre et son développement ne répondent pas aux enjeux soulevés. La NO évoque la diffusion d'un guide, qui n'a toujours pas été examiné par la Formation Spécialisée Ministérielle (FSM), et nous attendons encore la date de la réunion du dernier Comité de Pilotage (COPIL) de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

L'administration se contente de recommander l'ouverture d'une réflexion sur des sujets tels que l'intelligence artificielle, les organisations du travail et le sens du travail, sans fournir de développement concret sur l'importance de ces chantiers. Il est donc peu probable que cette approche seule suffise à inciter les directions locales à changer leurs pratiques en matière d'organisation du travail. Une politique d'envergure est nécessaire pour véritablement modifier les pratiques actuelles.

Aussi il est essentiel de s'en tenir à ce que chaque projet de réorganisation, fusion, déménagement soit présenté aux représentant.es du personnel avant sa mise en œuvre. Cela afin de recueillir l'avis des agentes et agents sur les conséquences du projet sur leur travail, son contenu, son sens et sa qualité. Les réformes s'enchaînent au sein de notre administration sans jamais faire l'objet d'un bilan.

En outre, il est possible que les directions profitent de ces réorganisations pour appliquer la circulaire Borne 1 qui entend réduire les espaces de travail au prétexte d'arguments fallacieux mais qui auraient des conséquences désastreuses sur les conditions de travail et la santé des agentes et des agents.

Localement, la seule action possible est de mettre en avant ces questions pour inciter les directions locales à modifier leur approche et à mettre en place

des groupes de travail préparatoires pour analyser chaque projet et ses conséquences sur les personnels et le public concerné, en prenant en compte les avis des personnels concernés, en demandant l'avis des médecins du travail et des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) voire en sollicitant l'intervention des ergonomes du ministère. De plus, il est essentiel pour les militant.es de continuer à s'appuyer sur le **guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets et la fiche repère.** Même si sa mise à jour reste annoncée, son contenu et ses principes gardent toute leur valeur.

Axe 4 - Prévenir le risque de désinsertion professionnelle des agent.es et accompagner les agent.es en fin de carrière

Solidaires Finances partage la nécessité de mettre en place des actions diversifiées pour permettre à des agentes et agents dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent leur aptitude professionnelle, de rester en activité ou de la reprendre. Pour y parvenir il est nécessaire de mettre en place un dispositif d'information, d'accompagnement et de suivi de ces personnels afin qu'il puisse être décliné au plan local.

La note annonce l'actualisation prochaine du guide « Maintien dans l'emploi ». À noter que **Solidaires Finances Publiques** avait rédigé en mars 2021 une fiche **« Après une absence pour raisons de santé, comment assurer le retour au travail des personnels dans des conditions optimales ».**

Axe 5 - Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d'information

Sur ce point, Solidaires Finances rejoint la volonté de l'administration. Mais une nouvelle fois avec quels moyens et pour quel public. Il serait intéressant de faire le point sur les besoins en formation tant du côté des membres de la FS que du côté des agentes et agents et définir un plan de formation avec le public cible et le volume à former.

Les FS pourraient notamment exprimer un besoin d'information des personnels et de formation des membres des CSA/FS sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Quant aux formations qui seront déployées en 2024 sur les conduites addictives et la sensibilisation mentale il faudra être très vigilant sur leur contenu en s'assurant notamment qu'elles aient bien un lien avec le travail.

Mais que viennent faire dans la NO des « actions visant à lutter contre la sédentarité et à inciter à la pratique de l'activité physique » ? Où est le lien avec le travail ?

Au-delà des formations de l'administration, Solidaires Finances proposera prochainement aux militant·es des formations complémentaires sur les questions de santé et sécurité au travail et sur l'utilisation des outils (enquête, alerte…).

Axe 6 - Maîtriser le risque amiante

Le sujet de l'amiante dans les bâtiments et/ou bureaux des sites demeure un sujet constant et important dans le contexte de refonte et de réduction des espaces de travail suite à la circulaire Borne de février 2023.

Cette année encore, la NO met l'accent sur plusieurs points :

- **l'importance de la signalétique ;**
- **le Repérage Avant Travaux (RAP) ;**
- **l'importance du plan de prévention en cas de co-activité.**

Sur la signalétique :

Celle-ci sert aussi bien à la protection des intervenants extérieurs (salarié·es extérieurs) qu'à celle des agent·es (travaux anormaux, dégradation de matériaux amiantés), elle doit être facile à comprendre et ne pas permettre le doute quant à la localisation des matériaux contenant de l'amiante (MCA). C'est le premier moyen de prévenir le risque amiante.

Aussi, il faut que les équipes militantes se saisissent du sujet et demandent une ou plusieurs instances sur l'état de la signalétique.

La fiche pratique n°4 du guide 2023 (page 59) est une bonne base de réflexion : Existe-t-elle ? Est-elle suffisamment explicite et appropriée ? Un pictogramme positionné sur une plinthe concerne-t-il la plinthe en question ou le sol ? **Lien Guide Amiante.**

La mise en place et/ou la révision de la signalétique suppose d'une part une bonne connaissance des locaux et d'autre part une base documentaire à jour, DTA et fiches récapitulatives. Ces documents sont des documents « vivants » car mis à jour à chaque intervention et repérage avant travaux réalisés par ailleurs (cf la fiche pratique N°2 du guide). Par ailleurs, se pose la question des moyens et de la disponibilité des assistant·es de prévention et des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail pour mener à bien cette mission.

Pour Solidaires Finances, il serait également nécessaire que les collègues qui ont une bonne connaissance du parc immobilier des directions soient associés à la démarche.

Chaque FS pourrait se fixer comme objectif d'achever la signalétique sur l'ensemble de ses sites en 2024 conformément à ce qu'attend le ministère.

Sur le Repérage Avant Travaux :

La NO rappelle l'obligation de ce repérage avant tous travaux quelques qu'ils soient (pour plus de détails cf. page 25 et suivantes du guide 2023) sans oublier les opérations sur les façades.

Dès lors que l'immeuble a été construit avant le 1er janvier1997, le RAT est obligatoire pour tous les travaux même si le contrôle triennal des matériaux amiantés est réalisé normalement. Il est effectué par un opérateur de repérage particulier qualifié (cf point 2.3.3 page 29). Aussi, il ne faut pas hésiter à questionner les directions sur l'ensemble de la conduite des travaux envisagés ni sur les différents intervenants.

Sur le plan de prévention :

Ce dernier permet de limiter les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations, les matériels des différentes entreprises présentes sur les mêmes lieux de travail.

Lorsque des travaux dangereux (comme le désamiantage) sont programmés, un plan de prévention est obligatoire afin d'évaluer les risques encourus par l'ensemble des personnes travaillant et intervenant conjointement sur un même site, exemple : salarié·es des entreprises de travaux, personnels de ménage, agent·es du service, du bâtiment, usagers (la fiche pratique 5 du guide (page 65 et suivantes). La NO rappelle que les représentant·es des FS doivent être prévenus au plus tard 3 jours avant cette visite et peuvent y participer. Il sera donc nécessaire le rappeler aux directions.

Documentation

Fiche plan de prévention

Sur l'amiante les militant·es pourront se reporter utilement à la brochure de Solidaires **« L'amiante cancérogène sans seuil une lutte d'aujourd'hui »**