



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

## **Note d'orientation directionnelle santé, sécurité et conditions de travail 2024**

## Avant-propos

La réforme du dialogue social à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, permet l'émergence d'une nouvelle instance : la formation spécialisée (FS), émanation du comité social d'administration (CSA) auquel elle est rattachée.

Pour la DGFIP, la FS du CSA de réseau (CSAR) exerce ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de vie au travail au nom du comité, selon les dispositions du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 qui en fixe l'organisation, la composition, les attributions ainsi que le fonctionnement.

La FS du CSAR de la DGFIP a été installée le 29 septembre 2023. Ainsi, la DGFIP dispose dorénavant d'un cadre dédié à l'expression de ses orientations directionnelles en matière de santé, de sécurité et de conditions de vie au travail.

Les actions impactant la santé et la sécurité au travail pour l'ensemble du collectif DGFIP qui seront portées par cette FS bénéficieront du financement de la FS ministérielle auquel la DGFIP peut prétendre.

Pour 2024, la politique de la DGFIP en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail s'inscrit dans le cadre des orientations ministérielles en la matière (Annexe n°1).

Après concertation avec les représentants du personnel, cette année permettra plus particulièrement d'agir sur les thématiques et sujets suivants :

- Améliorer la sécurité des agents et les accompagner lors d'évènements graves ;
- Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels ;
- Prendre en considération les enjeux relatifs à la sobriété énergétique, afin de mieux accompagner les impacts du changement climatique sur les organisations et conditions de travail.

### **1- Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'évènements graves**

La sécurité des agents publics dans l'exercice de leurs missions est une priorité absolue pour la DGFIP. Les missions en faveur de l'intérêt général doivent se faire dans un cadre, avec des équipements et des pratiques collectives qui assurent la sécurité de chaque agent au quotidien.

Une large concertation interne s'est engagée en décembre 2022, après le drame de Bullecourt. De ces travaux ont émergé un plan d'action global diffusé le 28 septembre 2023. Celui-ci concerne tous les agents et en particulier ceux exerçant leurs missions à l'extérieur de nos locaux. Il porte le principe général et absolu de tolérance zéro face à toute forme d'agression et d'atteinte au respect et à la dignité dus à chaque agent, quel que soit le métier exercé.

La mise en œuvre de ce plan d'actions sera suivi dans le cadre du comité ad hoc qui se réunira pour la troisième fois le 1er juillet.

Parmi les mesures transversales au bénéfice d'une majorité d'agents de la DGFIP :

- la procédure de signalement a été modernisée. Ainsi, une application unique a été créée, [Sign@lFiP](mailto:Sign@lFiP), permettant à chacun de faire un signalement mais également d'en informer la chaîne hiérarchique et l'ensemble des acteurs, en particulier l'assistant de prévention. Les représentants des personnels disposeront d'un module dédié « OS » leur permettant l'accès aux données issues de SignalFiP.

Le premier module de l'application, dédié au signalement d'incident externe, a été déployé le 8 février. Il sera suivi de la mise en production du module dédié au signalement d'incident interne, avant la fin de l'été 2024.

Enfin, les modalités d'accès des représentants du personnel à l'outil [Sign@lFiP](#) ainsi que leur information, tant au niveau national que local, sur les signalements déclarés seront déterminés en groupe de travail national en 2024.

Ainsi définies, les modalités d'information des représentants des personnels en FS auront vocation à être transcrites dans la circulaire DGFIP de fonctionnement des CSA/FS ;

- la formation professionnelle est renforcée dans ses deux composantes fondamentales.

En matière de formation initiale, les messages relatifs à la sécurité et le socle existant sont renforcés par l'ajout de formations ministérielles et interministérielles.

La formation continue est rationalisée et complétée, notamment au bénéfice des inspecteurs affectés en brigade de vérification et des huissiers des finances publiques, d'un module visant à mieux appréhender la dimension relationnelle. L'e-formation conçue par la DITP, relative à la prévention et à la gestion des incivilités viendra compléter l'offre et sera obligatoire pour tous les agents.

Par ailleurs, un module dédié à la « désescalade » de l'agressivité sera élaboré de façon conjointe avec le service formation de la police nationale.

Ces formations enrichissent le plan national de formation 2024.

La fiche détaillant ces mesures et présentée lors du COSUI Sécurité du 7 mars 2024 est jointe en annexe 2 ;

- les Directions sont dotées de véhicules de service supplémentaires et de gilet pare-balles.

Ainsi 477 véhicules ont été commandés dès 2023, dont 216 au titre des mesures de renforcement de la sécurité des agents. Leur livraison, entamée en 2023, sera complète en 2024. Un nouveau cadre d'emploi de leur utilisation a été défini.

Les agents des BCR et de la DNEF en intervention avec les services de police ou de gendarmerie seront équipés en 2024 de gilets pare-balles.

La fiche détaillant ces mesures et présentée lors du COSUI Sécurité du 7 mars 2024 est jointe en annexe 3 ;

- les agents exerçant leur activité à l'extérieur (contrôle fiscal, huissier, géomètre) seront équipés de smartphones équipés de bouton d'alerte (Note du 22 mars 2024 - SJCF1A/2024/3/204). Une plateforme externalisée traitera les alertes.

La fiche détaillant ces mesures et présentée lors du COSUI Sécurité du 7 mars 2024 est jointe en annexe 4 ;

- en matière de Protection fonctionnelle et conformément au groupe de travail réuni le 30 novembre 2023, différentes mesures seront engagées en 2024 afin de renforcer la protection des agents.

Ainsi une évolution de la législation devrait permettre à l'administration employeur de porter plainte pour le compte de l'agent public.

L'accès à l'information et la sensibilisation des agents sera renforcée afin de contribuer à libérer leur parole, notamment par la refonte de la page Ulysse, la diffusion de fiches réflexes sur la conduite à tenir dans certaines situations (enregistrement vidéo d'un agent par un usager ; agression dans l'exercice des fonctions), la rénovation de la circulaire ad hoc datant d'avril 2013 ou enfin la formation des services RH afin d'améliorer la prise en charge des situations appelant la mise en œuvre du dispositif.

La fiche détaillant ces mesures et présentée lors du COSUI Sécurité du 7 mars 2024 est jointe en annexe 5.

Au-delà de ces mesures transversales, des mesures métiers spécifiques sont mises en place depuis 2023 et se poursuivront en 2024.

Ainsi, le cadre d'exercice des missions de contrôle fiscal a été rénové (Note SJCF1A du 27/09/2023 – Note SJCF1B/2023/10/3855 Note SJCF1A du 15/01/2024) afin notamment de permettre le signalement de toute information de nature à porter atteinte à la sécurité et d'aménager les modalités de réalisation des vérifications de comptabilité.

Une convention de coopération entre la DGFIP, la Direction générale de la Police nationale, la Préfecture de police et la Direction générale de la gendarmerie nationale a été signée le 30 mai 2024.

Pour les huissiers et les géomètres, la note commune des bureaux GF2B et GF3A du 13/10/2023 participe de la construction d'un dispositif de sécurité plus adapté aux réalités du terrain.

En matière de lutte contre le harcèlement et les discriminations : la DGFIP se mobilise :

Comme la plupart des structures professionnelles, la DGFIP connaît des situations de harcèlement moral, de comportements inappropriés à caractère sexuel ou sexiste et de discrimination. Consciente de l'importance de ce sujet au sein des collectifs de travail et soucieuse d'en mesurer l'impact, la Directrice générale assure un suivi des situations ayant fait l'objet d'un signalement.

Face à cet état de fait, la vigilance la plus absolue doit être la règle et l'exemplarité un objectif prioritaire pour chacun d'entre nous.

De tels comportements sont inadmissibles et n'ont pas leur place au sein de la DGFIP. Aucune complaisance ne saurait être tolérée et tout signalement fait l'objet d'une enquête et de suites par l'administration pouvant aller jusqu'à la prise de sanctions disciplinaires, si les faits sont avérés.

Au-delà, la DGFIP est attentive à la prise en charge des signalements et des victimes.

À cet égard, dès réception d'un signalement, la direction prend toutes les mesures conservatoires nécessaires, pour que le ou les auteurs du signalement soient protégés et qu'une réponse soit apportée. Ainsi, une enquête administrative est diligentée par les services RH des directions, afin de corroborer les faits et de caractériser ou non l'existence d'une situation de harcèlement ou de discrimination.

Lorsque les faits sont caractérisés, les agents victimes peuvent se voir octroyer la protection fonctionnelle, qui leur permet de bénéficier de mesures de soutien spécifiques tels que l'engagement de poursuites disciplinaires contre le ou les auteurs ou l'assistance juridique en cas de procédure juridictionnelle.

La DGFIP demeure déterminée à protéger les victimes et à sanctionner les auteurs de tels agissements et nous devons tous être collectivement vigilants et mobilisés pour ne pas tolérer des comportements inadmissibles qui n'ont pas leur place dans la sphère professionnelle."

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

L'amélioration des conditions de travail est documenté par le recensement annuel des risques auxquels sont exposés les agents.

En 2024, la campagne d'évaluation des risques professionnels s'effectuera dans le nouvel environnement 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.

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. 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 et un suivi simplifié des mesures de prévention. L'application offrira en outre la possibilité de réaliser des restitutions via un outil de requête dédié.

Afin de faciliter l'appropriation de l'outil par les acteurs concernés (AP et cadres de proximité), des actions de formation sont mises en place ainsi qu'un outillage complet (supports de formation, guide utilisateur, vidéos de prise en main, pas à pas,...).

Par ailleurs, 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 cette perspective et outre les mesures mises en place par le secrétariat général, deux actions seront déployées en 2024 :

- la diffusion et mise en œuvre de l'outil ANACT d'auto-diagnostic des organisations en mode hybride, qui sera décliné au sein des directions locales ;
- une étude permettant de mesurer l'impact de l'intelligence artificielle tant sur le sens et le contenu du travail, que sur l'organisation du travail et les conditions de vie au travail.

Dans le cadre des nouveaux aménagements des espaces de travail, de l'environnement et des nouveaux modes d'organisation du travail, il est rappelé l'importance de mener une concertation locale au sein du dialogue social. Ainsi une réflexion commune sur la nature et l'ampleur des modifications ou des impacts CVT doit être menée.

Le guide de conduite de projets rédigé en 2018 par le secrétariat général est en cours d'actualisation et sera prochainement diffusé au réseau de la DGFIP.

La DGFIP va être confrontée jusqu'en 2027, à un volume conséquent de départs à la retraite qui se traduiront par des volumes de recrutements équivalents dans un contexte de stabilisation du nombre d'emplois autorisés par la Loi de Finances. Ainsi, 3 700 départs à la retraite sont prévus pour 2024.

Dans cette perspective, un nouveau dispositif favorisant la transmission de compétences entre générations, sur la base du volontariat, est à l'étude pour un déploiement en 2024.

### **3- Accompagner la prévention des risques de désinsertion professionnelle des agents**

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, 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 le cadre de cette politique ministérielle, les acteurs RH du réseau DGFIP seront guidés dans leur capacité à 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.

En matière de handicap et à l'issue de la conclusion de l'accord collectif ministériel 2024-2026, la DGFIP élaborera son plan directionnel qui comprendra des mesures spécifiques visant à mieux intégrer le handicap invisible et à favoriser l'accessibilité numérique au sein de notre administration.

#### **4- 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 assistants de prévention (AP) 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

Outre les formations proposées au niveau ministériel, des formations dédiées à l'accompagnement des agents victimes d'agressions ainsi que des formations pour permettre aux agents d'accueil de savoir prévenir et réagir face à l'agressivité et à la violence seront mise en place en 2024 (cf fiche n°4).

#### **5- Prendre en considération les enjeux relatifs à la sobriété énergétique, afin de mieux accompagner les impacts du changement climatique sur les organisations et conditions de travail.**

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.

Une doctrine visant à faire face aux événements climatiques exceptionnels sera élaborée et déployée en 2024.

Plus spécifiquement et dans le cadre du plan de transition environnemental 2023-2025, deux actions seront menées au sein du réseau DGFIP en 2024 :

- la déclinaison des plans d'actions locaux élaborés fin 2023 ;
- la formation des cadres et des agents aux enjeux et à la transition écologique.

#### **6- Maîtriser le risque amiante**

Le [guide de prévention de l'amiante](#) dans les bâtiments, actualisé en 2023, a été diffusé par le Secrétariat Général.

Il y est rappelé l'importance de la signalétique dont le déploiement doit être achevé en 2024 (cf fiche n°4 du guide). Le déploiement de la signalétique devra être achevé en 2024.

Il est à noter que les personnes exposées de façon environnementale ne sont normalement pas soumises à un suivi conformément aux préconisations de la conférence de consensus.

Nonobstant, les ministères financiers interdisent à leurs agents d'entretien les interventions de maintenance sur matériaux amiantés. Les expositions accidentelles restant possibles, un suivi doit être fait selon les prescriptions du guide.

Un dossier technique amiante (DTA) doit être réalisé afin d'apprécier l'état de conservation des matériaux contenant de l'amiante. Les modalités de mise à jour sont détaillées dans le guide de prévention.

En tout état de cause, un repérage avant travaux doit être mis en œuvre avec l'aide d'un opérateur certifié, même pour les travaux 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 bâtementaire 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.