

## Groupe de travail du CHSCT – Ministériel

### *Un ordre du jour copieux pour une instance en fin de vie !*

Un groupe de travail du CHSCT-M s'est déroulé le 24 mai 2022, sous la présidence du sous-directeur des politiques sociales et des conditions de travail, Monsieur Aujaleu.

A l'ordre du jour de cette réunion :

- **Organisation et missions du service de Médecine de prévention,**
- **Travaux menés par le pôle Inspection Santé, Sécurité au Travail,**
- **Suivi budgétaire des crédits CHSCT,**
- **Gestion des évènements graves,**
- **Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) : suivi des expérimentations et outil diagnostic.**

**FO Finances** a alerté sur la détérioration des conditions de travail et l'augmentation des risques psychosociaux dans les services, fortement impactés par deux ans de pandémie.

### **Organisation et missions du service de Médecine de prévention**

Au sein du MEFR, la médecine de prévention s'inscrit dans le cadre des politiques ministérielles de santé et sécurité au travail élaborées en lien avec les instances de concertation. Compte tenu des évolutions réglementaires (modifications du décret n°82-453) et conformément au code de la santé publique, l'administration a souhaité mettre en cohérence l'intégralité des lettres de mission et des doctrines d'emploi tant au niveau national que régional et départemental.

**FO Finances** a pointé un manque de référence réglementaire, de précisions et de cohérence entre les lettres de mission présentées. Par ailleurs, la méthodologie nous interpelle, seuls les MCR (Médecins Coordinateurs Régionaux) ont été interrogés, alors que l'ensemble des médecins du travail auraient pu être associés à l'élaboration de ces documents, ainsi que les élus de leur Commission Consultative Paritaire.

Suite à notre intervention, le président de séance a accepté d'envoyer les lettres de mission aux représentants pour qu'ils puissent les amender.

Le réseau de médecine de prévention comprend :

- une coordination nationale à la médecine de prévention au niveau de l'échelon central du bureau SRH3B, composée d'un médecin coordonnateur national (MCN) et d'un adjoint,
- des services régionaux de médecine de prévention, animés et coordonnés par un médecin coordonnateur régional (13 MCR), assisté d'un assistant régional à la médecine de prévention (12 ARMP).
- des médecins du travail (112 MT) qui exercent seul dans un ou plusieurs départements ceux-ci peuvent être assistés de personnels infirmiers diplômés d'Etat (25 IDE) ou de personnels infirmiers diplômés d'état et formés en santé au travail (7 IDEST).

Par ailleurs, le décret n°82-453 prévoit en son article 10 un appui en secrétariat assuré par des secrétaires médicaux (6 Sec Med). Au sein du MEFR ils sont positionnés au niveau régional en assistance de proximité ou à distance.

**FO Finances** est intervenue pour que soit précisée pour les médecins, qu'ils exerçaient leurs missions dans le respect des règles déontologiques en toute indépendance professionnelle.

La distinction entre permanence pour la prise en charge des urgences et continuité de service pose également problème. La continuité de service doit être mise en place en cas d'absence supérieure à un mois d'un médecin ou en cas de carence de temps médical par les MT volontaires, par contre les congés annuels ne rentrent pas dans ce cadre, un planning de permanence pour les urgences est suffisant. Il serait nécessaire de renforcer ce réseau, via notamment l'embauche de secrétaires médicales.

S'il est indispensable de disposer d'un outil pour le dossier médical santé au travail informatisé, l'utilisation du logiciel Préventiel s'avère chronophage en raison d'un réseau inadapté et de la saisie des résultats d'examen, qui entraînent une multiplication des tâches administratives pour les MT qui ne disposent pas d'un appui en secrétariat.

**FO Finances** a dénoncé une nouvelle fois l'insuffisance des temps médicaux, surtout dans l'optique des nouvelles instances qui vont transformer les instances d'interministériel à directionnel, nécessitant la présence d'un médecin. Devant le doublement des instances, nous assurer que les effectifs vont rester constants, c'est largement insuffisant pour notre fédération.

Le suivi médical des agents du réseau de la médecine de prévention est actuellement organisé en interne, **FO Finances** demande que ce suivi soit externalisé auprès d'un autre ministère ou d'un service de santé au travail inter-entreprises agréé, au niveau national et en toute indépendance.

Ce point sera abordé pour avis au prochain CHSCT-M, programmé le 5 juillet prochain.

## Travaux menés par le pôle Inspection Santé Sécurité au Travail

Actuellement, le pôle ISST réfléchit sur la future animation des réseaux et la transformation du rôle des Secrétaires animateurs et a lancé des travaux sur : les locaux de stockage de la DGDDI l'adaptation des équipiers d'évacuation incendie et la mise à jour du guide éclairage datant de 2002.

- **Télétravail et équipiers d'évacuation incendie**

Le Code du travail dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs ». Les articles R 4227-37 à R 4227-41 en précisent les modalités ainsi que les personnes en charge de les encadrer :

- ✓ le guide-file dirige les personnes vers la sortie sécurisée la plus proche,
- ✓ le serre-file vérifie que l'ensemble des personnes a bien été évacué ou répertorie celles qui ont rejoint un espace d'attente sécurisé,
- ✓ Le coordinateur d'évacuation centralise les informations issues de l'évacuation, celles-ci devant être fournies aux services de secours.

Compte tenu du développement important du télétravail, il est devenu indispensable de revoir l'organisation retenue pour intégrer les absences des titulaires identifiés. Il est proposé de former tous les agents et de communiquer une note de service à tous pour expliciter la nouvelle organisation. Les formations : extincteur et réarmement d'alarme doivent aussi être élargies.

**FO Finances** approuve la généralisation de la formation évacuation incendie, il faudrait d'ailleurs s'affranchir du volontariat, de même pour la formation secourisme-sauveteur au travail.

- **Locaux de stockage des marchandises saisies de la DGDDI**

Identifiée comme une priorité d'action 2022, les ISST réalisent la visite de locaux de stockage des marchandises saisies, hors DNRED et locaux privés. Ces visites ne seront pas exhaustives mais, plutôt par échantillonnage.

A ce stade, 15 rapports de visite sont remontés, faisant état d'une certaine hétérogénéité de ces lieux et de risques particuliers, nécessitant parfois des interventions rapides.

Les ISST identifient les risques principaux pour en faire un retour à la DGDDI : incendie, incompatibilité de stockage, ventilation, manutention, circulation, procédure de stockage et déstockage... Un retour des principaux risques rencontrés sera fait au CHSCT-M et à la direction, avec un point d'étape fin 2022.

Une première évaluation des risques permettra de proposer à la DGDDI des pistes d'amélioration en vue d'une action transverse.

**FO Finances** estime que ce sujet doit être travaillé en lien étroit avec la direction et les organisations syndicales pour établir à terme des fiches de procédure.

- **Guide ministériel éclairage**

Le guide du Secrétariat général a été rédigé par les acteurs de prévention en 2002. Depuis l'évolution des techniques nécessite de nouveaux travaux pour actualiser ce guide d'ici fin 2022, dont la constitution d'un groupe projet incluant :

- Un ISST pilote assisté de 2 ISST,
- Deux médecins du travail,
- Deux représentants du Pôle ergonomique ministériel,
- Deux représentants de l'antenne du SAFI-GIM, puis du SIEP.

Ce guide aura plusieurs objectifs : actualiser les connaissances des sujets/questions sur l'éclairage, indiquer les critères de choix des équipements d'éclairage à retenir, notamment de l'éclairage artificiel, indiquer les conditions et modalités d'utilisation pour permettre aux agents de bénéficier d'un confort visuel optimal dans leurs locaux de travail, mettre un document de référence à la disposition du public le plus large possible : décideurs immobiliers, gestionnaires de sites, acteurs de prévention et agents.

Le contenu du Guide a vocation à être régulièrement enrichi de fiches thématiques en fonction des contextes métiers.

## **Suivi budgétaire des crédits CHSCT**

Les CHSCT du MEFR sont dotés d'une enveloppe financière de l'ordre de 15 M€, inscrite sur le programme 218.

La note d'orientation 2022 rappelle que l'emploi de ces crédits est fondé sur les critères de complémentarité (cofinancement des actions), d'urgence (situation imprévue) et d'exemplarité (action SSCT exemplaire préalable à une éventuelle généralisation).

Outre le financement d'actions de formation et d'aménagement de postes, ces crédits peuvent également être mobilisés pour financer des mesures actées dans les plans de prévention, des équipements de télétravailleurs ou des mesures de prévention des impacts des réorganisations de travail.

Les crédits 2021 affichent une consommation globale à 98%. Le bureau SRH3B a élaboré un outil de suivi de la consommation des crédits à destination des secrétaires animateurs. Cet outil permet notamment de rattacher chacune des dépenses aux risques du référentiel ministériel et aux types d'action : formations, études et diagnostics, travaux, achats de petits équipements, aménagements de poste, autres.

C'est la première fois qu'on développe un outil centralisé, qui permet d'avoir une vision globale de la consommation. Ces crédits dédiés SSCT sont spécifiques au MEFR.

Régulièrement le Secrétariat Général doit expliquer le bien-fondé de ces crédits, à quoi nous les utilisons et pourquoi les maintenir dans une négociation budgétaire.

**FO Finances**, comme l'ensemble des fédérations rappelle notre attachement au maintien de notre politique ministérielle avec un budget dédié, même après la suppression des CHSCT qui sera actée début 2023.

## **Gestion des évènements graves**

Une note de 2012 organise le dispositif de suivi en santé au travail des agents victime d'un attentat, d'une agression ou de tout autre évènement survenu dans le cadre de leurs fonctions.

Le bureau SRH3B se propose d'actualiser ce dispositif à travers l'élaboration d'un KIT, directement opérationnel constitué de fiches à destination des directions, chefs de services, acteurs directionnels et ministériels afin d'en renforcer le caractère opérationnel.

Ce guide a vocation à préparer ces acteurs à faire face de manière optimale à de telles situations, en connaissant leur rôle et celui des autres acteurs, de façon à apporter, de manière coordonnée, soins, écoute, soutien et considération aux agents concernés et limiter les risques pour leur santé.

Le plan proposé est le suivant :

- Présentation du dispositif de gestion et d'accompagnement des services impactés par un évènement grave sur le lieu du travail: les conséquences sur les individus et sur le collectif, la mise en place, la constitution et le rôle de l'« équipe de crise », l'organisation des actions : immédiates (H 0 à 48 H) ; post immédiates (48 H à 1 semaine), à long terme (jusqu'à 6 mois) ;

- Les bénéficiaires des actions : victimes, témoins directs, les agents absents au moment de l'évènement
- Le rôle des acteurs : le responsable local (ou le cadre de proximité) de l'unité concernée, le Chef de service ou son représentant, le Médecin du travail qui peut être entouré d'Infirmier diplômé d'État et de santé au travail, l'assistant(e) de service social, l'inspecteur santé et sécurité au travail, les Intervenants extérieurs, l'instance de dialogue social, rappel l'enquête du CHSCT

Fiche 1 : Les mesures et actions immédiates à destination du responsable local

Fiche 2 : Les cellules d'Urgence médico Psychologique (CUMP). L'Agence Régionale de Santé (ARS) organise la prise en charge des urgences médico-psychologiques qui fait partie du dispositif de l'aide médicale urgente.

Fiche3 : Annoncer un évènement grave intervenu sur le lieu du travail

Fiche 4 : Les adresses utiles.

**FO Finances** rejoint l'intérêt d'actualiser la circulaire évènement grave et d'en faire un outil opérationnel pour les chefs de service.

Les fédérations demandent en complément l'élaboration d'une fiche dédiée sur les suicides et les tentatives de suicide (TS).

Le président rappelle que ce guide sera construit par moment plutôt que par type d'évènement, mais il accepte d'y inclure un passage pour le traitement des tentatives et des suicides. Ce projet fera l'objet d'un groupe de travail dédié.

**FO Finances** constate une augmentation des risques psycho sociaux et des agents en situation de souffrance au travail. De ce point de vue, il y a souvent un refus d'entendre des directions. Il est nécessaire d'avoir une procédure de prévention avec un dispositif de détection des signaux faibles.

## **ANACT : suivi des expérimentations et outil diagnostic**

Actualités des chantiers en cours :

**INSEE PACA** : Thématique du management du travail à distance et du management des transformations

Un CHSCT dédié à la présentation des travaux menés par l'ANACT s'est tenu le 28 avril. Les travaux ont été engagés en 2 étapes : une phase d'animation de 6 sessions de « formation action » pour les responsables de pôle/divisions (10 encadrants) sur la conciliation entre développement d'un management de qualité et évolution de l'organisation, avec une priorité « *refaire collectif* » et une phase de retour d'expérience auprès de leur équipe.

Une note d'organisation a été formalisée par chaque service pour préciser les modalités d'organisation du travail en mode « hybride » au sein de l'équipe.

La DR INSEE PACA va poursuivre la démarche à travers la mise en place d'un comité de suivi paritaire des actions entreprises.

**DRFiP 31** : Thématique des nouveaux modes de travail en distanciel.

Ce chantier a abouti à la mise en place d'un plan d'actions présenté lors du COPIL des 7 et 8 février. La mise en œuvre de ce plan a été approuvée et débattue pour assurer une priorisation des 19 actions. Une formation d'animateurs de groupe sur les leviers du management participatif et de la cohésion d'équipe doit également être mise en place.

L'accompagnement par l'ANACT va se poursuivre sur deux sites, le SIP de Ranguénil et le PCE du Mirail, sur les problématiques liées à l'accueil et à la mise en place de format hybride.

**DRFiP 35** : Thématiques de l'impact du télétravail sur les fonctions d'accueil (SIP Rennes et SIPIE Montfort) et de l'équilibre entre télétravailleurs et non télétravailleurs (SGC Fougères).

Sur Rennes et Montfort, les réflexions ont porté sur 3 axes : la transformation des conditions de travail suite à l'accueil physique sans RDV, les tensions entre télétravailleurs et non-télétravailleurs et l'accueil téléphonique. Ces thèmes seront travaillés en groupes de travail pour aboutir à des actions.

Sur Fougères, un groupe de travail a réuni des représentants des différents services.

Le prochain COPIL abordera notamment les modalités de déploiement des outils et méthodes.

**DRFiP 78** : Thématique de l'organisation des fonctions d'accueil

Le COPIL du 3 février 2022 a validé une démarche resserrée auprès du SIP de Mantes la Jolie et a retenu la thématique de l'organisation des fonctions d'accueil et l'équilibre entre télétravailleurs et non télétravailleurs. Le chantier a été lancé le 13 avril dernier avec la tenue d'un premier groupe de travail, animé par l'ANACT. Les agents et encadrants ont pu s'exprimer, de façon séparée, sur la mise en place du télétravail. Un second en format mixte doit avoir lieu courant juin.

**Douane** : les expérimentations prévues dans les DI Grand Est et Nouvelle Aquitaine devraient démarrer à l'automne 2022.

## Perspectives de déploiement de l'outil de diagnostic

L'outil « diagnostic », conçu par l'ANACT, à partir des travaux menés dans les directions, vise à aider les différents acteurs, à travers une série de questionnements, à réaliser un état des lieux, pour cerner les besoins au regard des différentes contraintes du service (réalisation des missions de service public, organisation des services, cadre de travail des agents, maintien du collectif de travail). Il vise à construire une feuille de route adaptée, réaliste et partagée à l'échelle de l'unité de travail.

L'outil a été simplifié à la demande des fédérations pour renforcer le questionnement sur l'organisation du travail en mode hybride. En outre, une nouvelle entrée destinée aux agents a été ajoutée aux deux autres entrées (équipe de direction et encadrant de proximité), afin de faciliter leur expression et leur appropriation de la démarche, en préparant les échanges avec leur manager et leurs collègues à travers quelques questions portant sur l'impact du télétravail sur l'organisation du travail et sur les relations professionnelles.

L'objectif est de pouvoir l'utiliser au second semestre 2022. L'outil sera transmis aux directions avec un accompagnement sous forme de formation et de documentation méthodologique afin d'en faciliter le déploiement.

Actuellement nous constatons que le télétravail est donné de façon individuelle, comme un bon point, sans travailler sur les collectifs et les missions. C'était gérable avec un taux de télétravailleurs à 4% mais pas dans le cadre d'un déploiement massif.

Pour **FO Finances**, les outils de l'ANACT doivent permettre de parler du déploiement du télétravail en partant du travail réel et de l'organisation de travail à mettre en place. Il faut initier des espaces de discussion et former des agents pour les animer, c'est pour cela que nous avons proposé de former les référents télétravail. Tous les managers ne sont pas aptes ou même enclins à mettre en place cette discussion.

Le développement du télétravail doit être le moment pour réfléchir, de manière plus large, au collectif de travail, à la répartition des tâches et au temps de travail.

**FO Finances** s'est investi dans la négociation ministérielle sur le télétravail dans cet objectif : garantir et améliorer les droits et les conditions de travail des agents télétravailleurs sur la base du volontariat, dans le respect du collectif de travail, et faire converger les directives directionnelles, trop souvent soumises à interprétations diverses.

**L'ordre du jour de ce groupe de travail a été copieux, démontrant, s'il était nécessaire, l'importance des CHSCT, alors que leur suppression a été actée par la loi de transformation de la fonction publique, encombrant héritage légué par Monsieur Dussopt.**

**Dans la perspective de la mise en place des Conseils Sociaux d'Administration (CSA) et Formation Spécialisée (FS), les prochains groupes de travail du 9 et 30 juin devraient acter les grands principes de fonctionnement de ces nouvelles instances. Mais l'essentiel des discussions se tiendront à l'automne sur les impacts et l'articulation de cette nouvelle organisation sur la politique SSCT, les moyens et les acteurs de prévention.**

**FO Finances** revendique le maintien de cette politique ministérielle, avec un budget dédié et la préservation voir le renforcement de notre réseau d'acteurs, au bénéfice de l'ensemble des agents.



*chacun pour tous avec*

