

## CHSCT-M du 27 mai 2021

### *Vous avez été mis en attente, ne quittez pas ....*

Un CHSCT-M s'est déroulé sous la présidence de la Secrétaire Générale Mme Barbat- Layani.

Cette réunion s'est déroulée de façon chaotique : problèmes de connexion, codes inexacts, non-respect des consignes ... il est déplorable que le ministère ne soit toujours pas en capacité d'offrir une visioconférence de qualité permettant de se connecter facilement, de débiter nos réunions à l'heure prévue, de s'exprimer clairement et de gérer les prises de paroles. La situation devient ubuesque.

A l'ordre du jour de cette réunion :

- **Situation COVID** : campagne de vaccination, cellule de soutien psychologique ;
- **Amiante** : point reporté ;
- **Convention avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ANACT** : point reporté ;
- **Formations : points d'information sur les dispositifs mis en place**, point reporté ;
- **Projet de convention France Victime et présentation des dispositifs de signalement : AlloDiscrim, fiche de signalement.**

La présidente a ouvert cette séance institutionnelle du CHSCT-M en rappelant le contexte de crise qui continue à nous mobiliser collectivement. Elle a également salué le travail et l'engagement des acteurs de prévention du ministère.

En préalable, les fédérations ont rappelé que le Secrétariat Général n'avait toujours pas répondu à la délibération votée unanimement le 16 avril 2021, rappelant les règles de fonctionnement des CHSCT à appliquer au niveau ministériel mais aussi local. Si le contexte sanitaire peut expliquer certains dysfonctionnements, il ne doit pas empêcher un dialogue social nécessaire dans la période.

**FO Finances** a pointé, une nouvelle fois, la dégradation de la situation dans nos services, aggravée encore par la poursuite des réformes dans les directions de Bercy. Les documents transmis sont bien pauvres en éléments concrets et constituent pour la plupart des synthèses ou des redites. La faiblesse du contenu illustre bien le manque de dialogue social dans notre instance.

**FO Finances** a également alerté le Secrétariat Général sur l'état de la médecine du travail au MEFR. Les médecins ont été très impactés et peuvent éprouver des difficultés compte tenu du contexte sanitaire et du surcroît de travail qu'ils ont assumé. L'administration a salué à maintes reprises leur travail et leur engagement, mais les impacts du décret du 27 mai 2020 sur la structuration de ces services soulèvent beaucoup d'inquiétudes. **FO Finances** demande que ces évolutions fassent l'objet de groupes de travail dédiés.

## Situation COVID

### - Campagne de vaccination

La Secrétaire Générale est revenue sur le dispositif de vaccination et sur les difficultés à obtenir des doses, d'où la décision de faciliter la prise de rendez-vous dans les vaccinodromes et la généralisation des autorisations d'absence pour les agents concernés. Elle a également rappelé l'accès prioritaire pour les agents de la surveillance douanière. Néanmoins l'organisation de vaccination en interne va perdurer en partenariat avec la MFP.

Sur la campagne de vaccination, **FO Finances** a salué la mise en place de ce dispositif, même si nous regrettons que certains agents de Bercy ne soient pas prioritaires, notamment les agents d'accueil et au contact du public.

### - Cellule de soutien psychologique

Dans le contexte de la crise sanitaire, un service de soutien psychologique a été mis à disposition des agents des ministères économiques et financiers) depuis le vendredi 27 mars 2020. Ce service propose une permanence téléphonique ouverte 7j/7 et 24H/24, pour l'ensemble des personnels des ministères économiques et financiers.

Lors du premier appel, le psychologue évalue la situation à prendre en charge en vue d'y apporter une réponse rapide et adaptée. Si le psychologue l'estime nécessaire, il propose à l'agent concerné un accompagnement plus approfondi (jusqu'à 5 entretiens). Il s'agit d'entretiens individuels successifs avec le même psychologue qui peuvent être réalisés par téléphone. L'anonymat des appels est garanti.

Nombre de dossiers ouverts (environ)	1316
% de femmes	60%
% d'hommes	40%
Proportion de dossiers avec suivi + 5 appels	5%
Motifs des appels :	
Anxiété covid19	21%
Difficultés dans la sphère privée	22%
Difficultés dans la sphère professionnelle	36%
Conflits entre collègues	10%
Non défini	10%
Effectifs du ministère	134 000

Ces chiffres ne transcrivent pas pour **FO Finances**, l'impact réel de cette pandémie sur la santé psychique et les conditions de travail des agents du ministère.

Même si 1% des agents y ont eu recours, le Secrétariat Général a reconnu l'importance de ces dispositifs d'écoute. Ils doivent être pérennisés, après la rentrée et peut être dans le cadre de la prévention des suicides.

### - Télétravail

**FO Finances** rappelle que le télétravail doit rester la règle jusqu'au 9 juin et même après, afin de ne pas aggraver la situation sanitaire mais aussi l'anxiété de certains collègues devant la reprise en présentiel. Néanmoins, ce mode de travail ne peut être imposé même dans le contexte sanitaire que nous connaissons, au vu des conséquences sur l'état de santé des agents : RPS, isolement, syndrome dépressif...

La circulaire du 26 mai sur le télétravail dans la Fonction Publique d'Etat prévoit un retour progressif sur le lieu de travail. La Secrétaire Générale a précisé que la limitation à 2 jours de télétravail à compter

du 1<sup>er</sup> juillet ne s'appliquait pas aux agents qui ont conclu un accord de télétravail pérenne, pouvant aller jusqu'à 3 jours par semaine.

Sur la reprise, jusqu'en septembre, l'administration diffusera les fiches attendues de la DGAFP et de la DITP aux directions. **FO Finances** est circonspecte sur les dispositifs DGAFP, compte des mesures restrictives qu'elle a imposées sur la période.

Par contre les agents pourront bénéficier de l'appui des acteurs de prévention, notamment des médecins. Il faut avoir une attention particulière envers les agents totalement absents de leur service pendant une longue période (environ 5% des agents), et mettre en place une action ciblée des managers et de la médecine du travail.

Les premiers travaux de l'ANACT peuvent nous permettre de compléter ces fiches. A compter de la rentrée, il faudra accompagner la mise en place du télétravail pérenne, différent du système antérieur.

**FO Finances** souhaite également qu'il y ait une réflexion sur l'organisation des services, avec la mise en place d'une formation obligatoire des agents et des encadrants. Il sera nécessaire d'organiser un cycle de travail sur ces sujets. Les CHSCT locaux doivent aussi être force de proposition et de soutien aux télétravailleurs, en terme d'achat de matériel pour les agents en TT, siège ergonomique ou mallette à roulettes par exemple.

Par ailleurs, **FO Finances** a rappelé sa demande d'indemnisation des télétravailleurs.

#### - Amiante

Ce point a été reporté mais le prochain GT amiante aura lieu le 24 juin. Il permettra un premier échange sur l'évolution du guide bâtimentaire pour une publication envisagée au début 2023 afin de prendre en compte les évolutions institutionnelles qui auront eu lieu à cette date.

Le guide pour les services RH et les acteurs préventeurs des documents relatifs à la traçabilité individuelle « Amiante, agents chimiques dangereux (ACD), poussières, fumées dont ceux et celles classées cancérogènes, mutagènes reprotoxiques (CMR) » a été révisé. Il inclut à présent des exemples de situation pour aider à son appropriation, évolution suggérée par les fédérations syndicales.

L'actualisation du guide de prévention du risque amiante dans les bâtiments, réalisé en février dernier, comporte une mise à jour des références juridiques et intègre également à présent deux fiches pratiques supplémentaires sur la question de la signalétique et sur le plan de prévention. La fiche sur la question des archives a également été revue. Ce guide est actuellement en cours de diffusion au sein des différents services.

Sur le dossier Tripode, 172 agents, toutes administrations confondues ayant exercés des fonctions dans le bâtiment du Tripode ont porté un recours devant le tribunal administratif de Nantes pour obtenir l'indemnisation du préjudice d'anxiété et la condamnation de l'Etat pour responsabilité. Les ministres ont décidé de ne pas faire appel des décisions rendues par le TA de Nantes le 15 juillet. Une mobilisation des services en charge des paiements a permis de verser l'ensemble des indemnités avant la fin de l'année 2020 pour un montant total de 974 602,78 €.

Les fédérations syndicales ont souhaité également que le ministère prenne une mesure favorable pour les 10 agents dont les dossiers ont été rejetés par le TA de Nantes. Elles ont également signalé 15 autres dossiers. Pour 7 de ces dossiers, le ministère a accepté une médiation proposée par la cour administrative d'appel. En ce qui concerne les autres anciens agents qui n'ont pas introduit de contentieux auparavant, leur situation sera examinée au vu des circonstances de droit et de fait à la date de présentation de leur demande.

## Convention ANACT

La convention ministérielle conclue avec l'ANACT s'inscrit dans le prolongement du plan santé au travail 2016-2019 et se positionne en appui à la mise en œuvre d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail. Les thématiques portent sur les nouveaux modes d'organisation du travail, et en particulier du télétravail, la formation des encadrants, de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets.

Le pilotage de la convention relève d'un comité de pilotage (COFIL) national. Il associe représentants des personnels, bureau santé sécurité au travail du SG, directions, représentants de l'ANACT et acteurs de prévention. Il a pour fonctions le cadrage de la démarche, le suivi des expérimentations, la formalisation de recommandations, la capitalisation et le transfert des méthodes et outils produits.

Sur chaque lieu d'expérimentation, un COFIL local assure le suivi des travaux en lien avec le niveau national. **FO Finances** a rappelé en liminaire l'importance d'associer les CHSCT locaux à cette démarche.

Pour faciliter les échanges et la circulation des informations, un espace dédié à la convention est en cours de construction sur l'outil collaboratif Osmose. Il permettra de suivre l'ensemble des chantiers de la convention, le calendrier des travaux, mais aussi de partager des documents, de commenter les publications ou encore de poser des questions.

Cet espace a déjà été ouvert à un certain nombre d'acteurs de prévention du bureau SRH3B. Il va également être accessible aux membres du CHSCT ministériel, à l'ANACT, aux assistants de prévention.

Le prochain COFIL national sera programmé à la rentrée.

## Projet de convention France Victime et présentation des dispositifs de signalement : AlloDiscrim, fiche de signalement.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le décret du 13 mars 2020 précise les conditions d'application de cette obligation :

- une procédure de signalement pour les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements ou de violences sexistes et sexuelles ;
- une procédure d'accompagnement et de soutien de ces personnes ;
- une procédure d'orientation vers les services chargés d'instruire les demandes de protection fonctionnelle présentées par les agents victimes.

Le dispositif permet :

- d'harmoniser et de décrire le processus de prise en charge de ces violences ;
- d'agir au plus vite ;
- aux agents, d'identifier plus facilement les interlocuteurs qui peuvent leur venir en aide ;
- de s'assurer que chaque agent puisse bénéficier du même niveau d'information ;
- une meilleure visibilité de la prise en charge des agents.

Un arrêté ministériel devra préciser : la procédure d'orientation, les modalités de respect de la confidentialité et de la protection des données, les modalités d'information des agents et l'information annuelle des instances de dialogue ministériel quant à la mise en œuvre du dispositif. Il sera accompagné d'une instruction détaillée.

**FO Finances** souhaite que le rôle des CHSCT dans le traitement des fiches de signalement soit affirmé dans cet arrêté, ainsi que la possibilité pour la victime ou le témoin de se faire accompagner par un représentant du personnel. Les représentants en CHSCT-M ont par ailleurs, demandé que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes fassent l'objet d'un groupe de travail dédié.

AlloDiscrim est un cabinet d'avocats salariés qui existe depuis 2010, et dont l'objectif est de libérer la parole des victimes en respectant leur anonymat vis-à-vis de l'employeur. Ce cabinet est présent auprès de 1.5 millions de salariés. Il assure ainsi la confidentialité des échanges, mais ne se substitue pas au rôle de l'employeur. La cellule d'écoute pour le MEFR est ouverte depuis novembre 2020 pour les victimes ou les témoins, actuellement 66 dossiers sont en cours. L'avocat chargé du dossier essaie de trouver des solutions en regard avec le droit mais sans chercher à judiciariser systématiquement, plutôt en mettant en place une médiation. La démarche vers les directions se fera via les référents diversité, la procédure doit être rapide pour trouver une solution et sortir par le haut de la situation.

**FO Finances** a salué l'ouverture de ce dispositif qui répond à une demande des agents, mais il faut que chaque acteur : les agents, les services RH et les syndicats, puissent avoir la connaissance du processus et des différentes étapes. Par ailleurs, il est nécessaire d'accentuer la communication sur AlloDiscrim, avec des informations régulières et une sensibilisation des managers et des services RH.

Un bilan annuel est prévu, qui devra comporter une analyse qualitative et lister les problématiques soulevées. En effet, le CHSCT-M doit s'emparer de ce sujet et mettre en place des mesures de prévention complémentaires, via la formation notamment.

La Secrétaire Générale a affirmé la volonté du ministère d'être en pointe sur ce sujet. Elle valide la nécessité d'un groupe de travail dédié et d'un effort sur la communication.

En questions diverses, a été soulevée une problématique liée à la dématérialisation des arrêts de travail. En effet, l'agent n'est plus en mesure de transmettre un arrêt de travail papier et de justifier de son arrêt. L'administration n'est pas reliée au système CNAM et ne reçoit aucun arrêt de travail. Le ministère de la Fonction Publique a été alerté mais pour l'instant, aucune solution n'a été trouvée.

**Le CHSCT-M est le lieu de discussion et de construction des politiques ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail. Mais au final, cette réunion frustrante est à l'image de nos difficultés de connexion, l'administration a du mal à entendre les représentants du personnel.**

**Le prochain CHSCT-M est prévu le 1<sup>er</sup> juillet.**