FO FÉDÉRATION DES FINANCES

LA LETTRE DU CHSCT 07 - 2021

CHSCT-M du 1er juillet 2021

Déclaration liminaire

Notre fédération tient à saluer la reprise des instances en présentiel. Les réunions en visio ou audio ont permis de maintenir un dialogue social durant la crise sanitaire mais ces modalités sont loin d'être satisfaisantes. Tout comme nous vous engageons à revenir à un fonctionnement normalisé contraignant mais nécessaire pour construire nos échanges dans les meilleures conditions.

FO Finances remercie l'ensemble des acteurs de prévention, qui ont été en première ligne au sein de nos ministères durant toute cette période.

Cette pandémie a confirmé toute la pertinence d'une politique ministérielle de santé au travail et toute l'importance des CHSCT et conforte notre exigence de voir abroger la loi de transformation de la fonction publique et en particulier sur ce point.

Une nouvelle étape s'est ouverte avec le retour au travail en présentiel et un régime transitoire dérogatoire pour le télétravail. Vous aviez insisté sur «*la vigilance à apporter pour la reconstitution du collectif et la répartition de la charge de travail, au retour dans les services des agents* » ainsi que «*sur l'intérêt d'un accompagnement individualisé, à mettre en place pour les agents de retour sur site, après plusieurs mois de télétravail* »**.**

Au vu des remontées, **FO Finances** constate que vos propos n'ont pas été entendus au sein des directions. Ce retour progressif doit être mis en place avec toute la concertation nécessaire entre les chefs de service et les agents et non sous la pression.

La période estivale, entre congés bien naturels et télétravail risque d'être compliquée dans de nombreux services, déjà en flux tendu en effectifs en temps ordinaire.

Une majorité d'agents souhaite continuer le télétravail de façon pérenne, dans les règles définies par le régime de droit commun, avec application d'un nouvel accord-cadre télétravail, en phase de finalisation. Ce droit doit pouvoir être accessible à chaque agent dont au moins une partie des tâches est télétravaillable. Toutefois, le télétravail n'est pas considéré par les agents comme « la » solution qui permet d'améliorer les conditions de travail, ils sont d'ailleurs opposés à la mise en place de bureaux partagés.

Le télétravail constitue une plus-value certaine, s'il est convenablement mis en place, de façon équitable, en tenant compte des agents restant en présentiel et du besoin de maintenir des collectifs de travail. **FO Finances**, demeure attaché à un télétravail encadré et volontairement choisi par les agents, en toute connaissance de cause.

Le rôle du CHSCT sera de préserver l'environnement, collectif et individuel, et d'intervenir pour corriger toute dérive d'isolement et de dysfonctionnement.

FO Finances, une nouvelle fois, exige l'octroi d'une indemnité forfaitaire de frais en cas de télétravail pérenne mais aussi en période exceptionnelle. Les premières propositions de la ministre de la

fonction publique sont bien en-deçà des frais réels occasionnés par le télétravail.

Par contre, il y a, bien, un domaine dans lequel il n'y a pas eu d'effet « COVID », c'est la boulimie de réformes, au sein du ministère. Les projets, déjà engagés, de concentration de réseau, d'industrialisation, de transfert et d'externalisation des missions vont impacter l'ensemble de nos collègues et tout particulièrement ceux à la santé physique et mentale des plus fragiles.

Les documents fournis par les directions sont très flatteurs sur le bilan de l'utilisation du guide relatif à la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, pourtant nous n'avons que très peu d'éléments chiffrés. Par ailleurs, nos représentants locaux sont loin de partager ce constat idyllique. Aucune étude d'impact, aucun bilan, aucune prospective sur la gestion des personnels et l'accompagnement humain, tout se fait, « à la hussarde ». Le meilleur exemple est le timing, contraint et serré, des transferts de compétences entre la Douane et la DGFIP d'une part et la DGCCRF et la douane d'autre part. Nous déplorons la mise à l'écart des fédérations de la part du secrétariat général sur l'avancement de ces réformes et de leurs conséquences.

Les différents observatoires internes montrent que les agents du MEFR, quelles que soient leur catégorie et leur fonction, demandent une pause dans des réformes. Le ministère doit les écouter et leur répondre en leur offrant de vraies perspectives dans le déroulement de leur parcours professionnel.

Le bilan du fonctionnement des CHSCT en 2020 illustre le rôle et l'importance des CHSCT locaux en période de crise : 927 réunions et 289 groupes de travail se sont tenus depuis mars 2020. Nous avons également noté la forte progression du nombre d'assistants de prévention exerçant à temps plein, ce qui répond à une revendication de **FO Finances**.

Malgré la crise sanitaire, les CHSCT de proximité ont consommé la quasi-totalité de leurs crédits : 95%, néanmoins certains : Hauts de Seine, Val de Marne, DNGCD à la Douane et à l'INSEE pour les enquêteurs, présentent des niveaux de consommation très inférieurs, qui interrogent.

Le point sur l'ANACT est plus étoffé mais **FO Finances** constate une méfiance des acteurs locaux, échaudés par les différents espaces de discussions ou pseudo concertations mis en place par les directions sans réels effets sur leur quotidien.

Quant aux formations, si le distanciel a permis de pallier les contraintes liées au contexte sanitaire, **FO Finances** reste attaché aux formations en présentiel. Il serait regrettable de ne pas envisager leur reprise à l'automne si les conditions le permettent.

Dans la perspective de la mise en place du CSA et de la formation spécialisée, le Secrétariat Général a rappelé le fort attachement du ministère à la politique santé et sécurité au travail.

Les acteurs de prévention demeureraient rattachés au Secrétariat Général du ministère.

Particularité de cette politique ministérielle, le budget octroyé. Pour **FO Finances**, il est primordial a minima de maintenir sa dotation et de s'interroger sur sa répartition dans des instances directionnelles, alors qu'actuellement les CHSCT ont une compétence inter directionnelle. Par ailleurs, la nouvelle articulation entre le Secrétariat Général et les directions doit permettre de s'assurer que les crédits affectés soient bien utilisés pour mettre en œuvre cette politique.