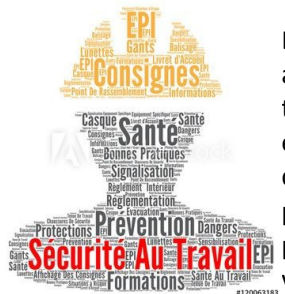


UNE POLITIQUE MINISTÉRIELLE

« SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL » EN SURSIS

Le plan Santé au travail vise à améliorer les conditions de travail des agents publics en encourageant notamment la diffusion d'une culture de la prévention des risques professionnels dans les trois versants de la Fonction Publique.



Prévu pour la période 2022-2025, ce plan propose une articulation entre les politiques de santé au travail et la démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Il comporte les 5 axes suivants:

- X Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail,
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention,
- X Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail,
- X Prévenir la désinsertion professionnelle,
- X Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Quatre fédérations représentatives, dont **FO Finances**, ont quitté la réunion conclusive sur le PST présidée par la ministre de la fonction publique.

D'un accord-cadre, le PST est devenu une simple concertation, qui est loin d'être imposable aux employeurs publics.

Le constat de la fédération **FO Fonctionnaires** est simple : ce plan ne dresse aucun inventaire des risques professionnels et aucun moyen budgétaire ne lui est dédié, renvoyant à la contestation de la politique d'austérité menée de longue date vis-à-vis de la fonction publique.

FO Finances constate que, sans moyen dédié, ce plan est un recueil de bonnes intentions et que la politique ministérielle SSCT est largement supérieure.

Entre la suppression des CHSCT, les incertitudes sur les moyens octroyés aux futures formations spécialisées, le cadrage des nouveaux comités médicaux bien nébuleux et un plan sécurité au travail de la fonction publique vide de contenu, de nombreuses inconnues se font de plus en plus pressantes sur la politique ministérielle dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Toutes les craintes exprimées par FO Finances sur tous ces sujets se trouvent confortées et ce, à quelques mois de leurs mises en oeuvre à l'issue des élections

professionnelles de décembre prochain.

APPROCHE ORGANISATIONNELLE DU TÉLÉTRAVAIL (OUTIL ANACT)

Suite aux expérimentations menées par l'ANACT sur le terrain en ce qui concerne la mise en place du télétravail, les premiers enseignements tirés conduisent à développer une approche organisationnelle du télétravail.

Les services doivent s'interroger, à partir du travail réel, sur l'adaptation des organisations du travail à la pratique du télétravail dans la durée.

Un outil de diagnostic a été conçu avec le concours de l'ANACT, qui s'adresse à l'ensemble des acteurs en charge du déploiement du télétravail, au travers de deux entrées, l'une destinée aux équipes de direction, l'autre aux cadres de proximité et à leurs équipes.

FO Finances a regretté qu'actuellement, l'autorisation de télétravail se résume à un tête à tête entre l'agent et son chef de service, sans aucune approche collective ou organisationnelle.

Avec un déploiement massif du télétravail, cette méthode exacerbe les tensions entre agents et met à mal le collectif de travail.

Pour **FO Finances**, il est nécessaire de changer la vision des directions et des cadres de proximité.

FO Finances a plaidé pour intégrer ce point dans les principes généraux du projet d'accord sur le télétravail en cours de négociation au ministère.

Cet outil peut y aider mais il doit évoluer pour mettre en avant le collectif et la participation des agents. Il faut aussi construire le dispositif

d'accompagnement avec une formation et animer les espaces de dialogue et de questionnement.



Pour cela, **FO Finances** suggère de s'appuyer sur les futurs référents télétravail.

Le secrétariat général va travailler sur l'ensemble du dispositif de diagnostic pour une présentation dans le prochain GT ministériel fin mai.

Nos inFOrmations vous intéressent ?
Inscrivez vous sur notre liste de diffusion pour n'en rater aucune !