

FIACT : fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail

Extrait de la liminaire **FO** lue en séance

Concernant les conditions de travail, nous tenons à faire de notre exaspération sur le sujet du Fonds interministériel pour l'amélioration des dites conditions, fonds doté d'un million d'euros pour 2019.

En effet, en être avisé le 17 octobre suite à la parution de la note le 7 octobre pour un dépôt de dossier fin novembre n'est-ce pas de la pure provocation ? Le sujet mérite mieux que 29 jours ouvrables pour mener une réflexion et concrétiser un éventuel projet.



Les conditions de travail sont un sujet sérieux, surtout dans l'état de stress de nombre de nos collègues, de surcharge de travail dans les services, et dans le contexte actuel de restructurations complètement insensées.

Si toutefois, ce fonds était reconduit, nous proposons dès à présent une piste. En effet, pour avoir travaillé sur le sujet des risques psycho-sociaux et après avoir eu à notre disposition les conclusions de plusieurs rapports réalisés qui faisaient suite à de graves difficultés de collectifs de travail, dans le cadre de ce CHSCT, nous savons que deux axes sont quasiment toujours identifiés : l'absence de réunion de service et l'insuffisance dans la formation au management des responsables hiérarchiques.

La piste que nous proposons, serait le « **management par la bienveillance** ». Ce concept est notamment porté par Gaël Chatelain-Berry.

Comme il le dit lui-même, cela peut faire « tarte à la crème » et nous ne doutons même pas un instant que certains autour de cette table s'en sont déjà fait la remarque. Or, la bienveillance n'est pas un concept naïf ou simplement humaniste, c'est bien plus, c'est un mode de vie et de gestion ! Et le sujet est au



cœur des préoccupations de nombre de salariés.

Ce mode, toujours selon cet auteur, est en opposition avec le mode de management pyramidal, méprisant et parfois agressif.

Au-delà des individualités, ce sont les entreprises dans leur intégralité qui se doivent d'être bienveillantes au travers, par exemple, d'une politique RH adaptée.

Toujours selon lui, dans les années à venir, l'attachement des individus à leur entreprise (générations Y et Z) sera de plus en plus faible, toutes les études le montrent.



Plus le temps passe, plus ce seront les individus qui choisiront leur lieu de travail plutôt que l'inverse. Ce fait ajouté au départ massif à la retraite des baby boomers, les entreprises françaises doivent se préparer à ce que vivent les entreprises allemandes : se rendre attractives pour pouvoir recruter.

Pour préparer l'avenir, elles ne vont avoir d'autre choix que de changer. La Fonction publique n'y échappera pas, surtout si elle propose de plus en plus de contrats courts, synonymes de précarité. Les comportements de toute la chaîne hiérarchique devront être modifiés. Alors pourquoi ne pas dès maintenant, travailler collectivement sur ce sujet ?

1.000.000

1 million d'€, c'est la somme mise sur la table pour améliorer les conditions de travail. C'est certes insuffisant, mais si nous pouvons améliorer le quotidien des agents en initiant par ex. un management par la bienveillance, autant s'en saisir non ?

DSFIPE : avis sur le PAP et examen avis technique de l'ISST

La DSFIPE connaît une période de transformations : en effet, suite à la fermeture des TAF (il n'en reste plus que 3 : Alger, Libreville et Djibouti) après les 4 nouvelles fermetures 2018,

les effectifs ont été renforcées avec 15 arrivées en septembre.

Forcément, cela oblige à des réaménagements immobiliers mais il n'est pas possible de pousser les murs : certains agents sont donc dans des situations contraintes au niveau des m² ! Et inévitablement, cela crée des tensions.

Côté conditions de travail, il y a aussi la « révolution » avec la dématérialisation et la cible du « zéro papier ». La direction nous dit communiquer sur la « rénovation des process » avec notamment son jeudi de l'innovation qui consiste en 1H d'informations mensuelle ou bimensuelle.

C'est bien mais c'est peu ! Le plan annuel de prévention devait être vu en mai dernier ; mais les membres du CHSCT avait repoussé leur avis du fait d'inondations et de risques électriques. Le problème n'est à ce jour toujours pas résolu même si le Ministère des Affaires étrangères, en charge des locaux concernés, dit s'être saisi du sujet.



D'où un vote unanime réservé des représentants des personnels sur l'avis suivant :

Le CHSCT 44 prend acte de l'annonce des travaux d'étanchéité suite à son intervention. Toutefois, le risque électrique demeure dans l'attente des travaux c'est pourquoi le CHSCT 44 demande à être informé de la réalisation desdits travaux.

Le CHSCT 44 observe par ailleurs des conditions de travail dégradées sur le plan immobilier notamment au CGRE.

Cette situation engendre des tensions entre collègues dans un contexte d'une nécessaire formation des nouveaux agents affectés à la DSFIPE.



Le CHSCT 44 demande un dispositif de formation et de tutorat clair devant être assimilé à une mission pleine justifiant à ce titre une décharge d'activité.

L'ensemble de ces actions devra figurer au tableau des engagements.

Examen des registres SST



Un seul registre à l'ordre du jour portant sur la sécurité des bâtiments du SRE, qui fait suite aux événements tragiques dans une Préfecture. La question relève de Bercy à qui une enquête a été confiée.

Au sujet de la **sécurité des bâtiments**, FO en a profité pour réinterroger la DRFiP44 sur celle du site Cambronne qui a fait l'objet de plusieurs registres par le passé.

Le représentant de la DRFiP44 indique travailler sur le projet depuis un certain temps et devoir trancher entre 2 possibilités : ou empêcher la montée du public dans les étages avec les collègues accueillants le public qui resteraient dans les étages (c'est la solution la plus confortable). Le coût serait important et nécessite des aménagements en cours d'estimation (interphones par exemple).

Ou isoler les services accueils au rez-de-chaussée.

C'est la directrice qui tranchera, d'ici à fin 2019, quand les projets seront complètement ficelés.

FO a indiqué qu'il aurait été de bon ton qu'un point d'actualité soit fait pour répondre aux interrogations des agents.



FO est toujours demandeur d'un tableau de suivi des points vus en CHSCT (et pas uniquement lorsque les représentants votent une délibération) afin d'éviter l'enterrement « 1ère classe » de nombreux points vus lors des précédentes séances et non réglés.

Examen des fiches actions

Consommation des crédits

Comme habituellement, plusieurs fiches actions ont été validées :

- Diagnostic Radon (DSFiPE) : 1074 €
- accord de principe pour l'achat de 23 sacs à dos pour télétravailleurs (SRE) : un doute ayant été soulevé sur leur solidité : 282 €
- films solaires pour site Kibori (Si1C) : 8363€

NB : refus de financement d'écouteurs pour les e-formations à hauteur de 184€ (SRE) : FO a voté pour.



Budget au 21 novembre 2019	
Budget 2019 (95%)	368 474,00 €
Déjà dépensés en 2019	159 612,54 €
CHSCT 21/11	9 718,30 €
Prescrip. médicales	105 462,06 €
Formations	75 027,89 €
Solde	18 653,21 €

FO est revenu sur sa demande de gilets pare-balles pour les agents de la BCR. La DRFiP44 doit voir ce point (sur son budget propre?). A suivre.

Une autre proposition a été faite en intersyndicale cette fois, pour une action sur le sujet du mésothéliome soit

engagé comme cela avait été fait il y a une dizaine d'années. Le coût est d'environ 8000€.



Le mésothélium est une membrane qui entoure et protège les organes internes. On le retrouve notamment au niveau des poumons (la plèvre), du cœur (le péricarde), des intestins (le péritoine), des testicules et des ovaires.

Le cancer de la plèvre, appelé mésothéliome pleural malin (MPM), représente 80 % des mésothéliomes :

- plus de 85 % des cas de MPM sont dus à une exposition à l'amiante.
- Il touche davantage les hommes, que les femmes,
- il est souvent diagnostiqué vers l'âge de 60 ans
- la latence de cette maladie est très longue, jusqu'à 40 ans après le début de l'exposition à l'amiante.

Recrutement d'une psychologue (Douanes)



En octobre, 5 psychologues ont été recrutés dans le cadre d'une expérimentation, dont une à Nantes.

Cette dernière est actuellement en période d'immersion dans les services douaniers et prendra ses fonctions officiellement en janvier 2020, pour une durée minimale de 3 ans. Sa lettre de mission devrait alors nous être communiquée.

Ses missions :

- évaluation psychologique lors de concours,
- développement de la qualité de Vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux
- gestion des situations de crise.

Avoir un psychologue à disposition pourquoi pas ?

Mais quelle est la marge de manœuvre d'une personne en contrat ? Quelle indépendance aura-t-elle réellement ? Quelles conséquences exactes ses avis auront sur les recrutements par concours ?

Expérimentation des heures de sport sur le temps de travail (Douanes)

Parti du CHSCT, l'idée va peut-être faire l'objet d'une expérimentation à la BSI de Angers. L'idée c'est de permettre au agents de la Surveillance de se maintenir en condition physique pour réaliser au mieux leurs missions.

Réponse de la DG en décembre.

A suivre aussi.

Prochains CHSCT

20 décembre 2019 : bilan des formations

4 février 2020 : séance plénière

Les référentes
FO au
CHSCT44

Chrystelle TONNELIER (DRFiP44)
Anne-Françoise LOREAU (DRFiP44)
Hayette MANSOURI (DRFiP44)
Patricia DAVID (INSEE)
Julie BILLY (SRE)