

## CHSCT - Ministériel

### *Une activité 2020 exceptionnelle pour tous les acteurs de prévention*

Un CHSCT-M s'est déroulé le 28 octobre 2021, sous la présidence du Secrétaire Général Adjoint Monsieur Cantin, suivi dans l'après-midi d'un groupe de travail.

A l'ordre du jour de ces réunions :

- **Situation COVID,**
- **Rapports d'activité 2020 :**
  - **Inspection Santé et Sécurité au Travail,**
  - **Médecine de prévention,**
  - **Service Social,**
  - **Ergonomie,**
- **Points sur les enjeux organisationnels du télétravail,**
- **Méthodologie «Prevaction».**

Le président a ouvert cette cinquième séance institutionnelle du CHSCT-M en précisant que les rapports d'activité étaient en grande partie consacrés à la crise sanitaire et en saluant le travail et l'engagement de l'ensemble des acteurs de prévention tout au long de cette période particulière. **FO Finances** et l'ensemble des fédérations se sont associés à ces propos.

### Situation COVID

La situation épidémique s'améliore au sein du ministère, mais le respect des mesures barrières et le port du masque dans les endroits clos doivent être respectés.

La situation des agents « vulnérables » a été modifiée à partir du 27 septembre 2021 par une circulaire de la DGAFP en date du 9 septembre 2021 qui prévoit les mesures suivantes :

- **Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés** sont placés en ASA si le télétravail n'est pas possible.
- **Les agents vulnérables, non sévèrement immunodéprimés et occupant un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales, après analyse individuelle du poste et de la situation de santé de l'agent, par le médecin du travail,** sont placés en ASA si le télétravail n'est pas possible.

- **Les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés et présentant une contre-indication à la vaccination anti-covid** sont positionnés en ASA si le télétravail n'est pas possible.
- **Les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés ne présentant pas une contre-indication à la vaccination anti-covid ou n'occupant pas un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales selon l'avis du médecin du travail** peuvent travailler en présentiel si le télétravail n'est pas possible ou selon un régime alternant télétravail et activité en présentiel. Ces agents doivent bénéficier de mesures de protection renforcées et leur poste doit être aménagé conformément aux recommandations du médecin du travail.

**FO Finances** a rappelé que les agents vulnérables devaient faire l'objet d'une attention particulière, en lien étroit avec le médecin de prévention.

En cas de fermeture de classes, des ASA «garde d'enfant» peuvent être accordées aux agents dont les fonctions sont télétravaillables, s'ils assurent la garde d'un ou plusieurs enfants habituellement pris en charge par une structure de petite enfance, scolarisé en maternelle ou dans l'enseignement élémentaire.

Dans les départements et territoires d'outre-mer, la situation reste tendue. Ainsi, l'état d'urgence sanitaire est prolongé jusqu'au 15 novembre en Guadeloupe, à la Martinique, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, ainsi qu'en Guyane. A la Réunion, la situation s'améliore, l'état d'urgence sanitaire est levé depuis le 15 octobre.

Les agents assujettis à l'obligation vaccinale (personnels médicaux du ministère, psychologue de la Douane, agents de la DGFIP exerçant au sein des établissements hospitaliers) ont satisfait à leur obligation vaccinale au 15 octobre à l'exception de quelques cas très minoritaires : 7 agents dans 6 départements sont suspendus.

**FO Finances** a rappelé son opposition à ces sanctions, contraires au statut de la fonction publique.

Une fiche décrivant les cas d'application du passe sanitaire, ainsi que ses modalités de contrôle a été diffusée aux services le 15/09/2021. Pour mémoire, l'ensemble des activités professionnelles ne rentre pas dans le champ d'application du passe sanitaire. En revanche, les séminaires professionnels sont soumis au «passe sanitaire» lorsqu'ils rassemblent plus de 50 personnes et sont organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle.

## **Rapports d'activité 2020 :**

Les rapports d'activité 2020, s'inscrivent dans un contexte de crise sanitaire lié au Covid-19 qui a profondément bouleversé le fonctionnement des CHSCT et sollicité tous les réseaux d'acteurs préventeurs du MEFR. Cette crise a renforcé la nécessité pour tous de travailler ensemble.

Pour **FO Finances** ces bilans démontrent l'importance et l'utilité des CHSCTL pendant la crise, beaucoup de réponses aux inquiétudes des agents ont été trouvés dans le dialogue fourni au sein de ces instances.

### ➤ **Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail : ISST**

Dès la fin de la première période de confinement, les ISST ont réalisé des visites d'inspection spécifiques Covid-19 (207) afin d'évaluer concrètement les mesures de protection ou de prévention collectives et individuelles mises en œuvre au niveau des directions pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Ces visites ont concerné 19 076 agents.

La crise a permis de renforcer la coordination et le lien avec les acteurs locaux.

Dans les notes ou rapports d'inspection spécifiques Covid-19, 63% des constatations n'étaient pas totalement conformes aux prescriptions des autorités sanitaires et nécessitaient d'être améliorées.

**FO Finances** est intervenu sur le nettoyage, problème récurrent mais mis en exergue durant la crise. Le Secrétariat Général a d'ailleurs saisi le service des marchés de l'Etat suite à nos alertes. Sur les mesures de non-conformité, de façon générale, il est nécessaire de mettre en place un suivi et mesurer l'efficacité et les correctifs apportés.

**FO Finances** revendique un renfort du réseau des ISST et des secrétaires animateurs, qui devront intervenir dans beaucoup plus d'instances en 2023 avec la mise en place de formations spécialisées directionnelles.

## ➤ Médecine de prévention

La crise sanitaire a montré l'importance d'un réseau de médecine de prévention structuré autonome, qui a permis une grande souplesse dans l'organisation, afin de répondre aux demandes en fonction des évolutions des différentes phases de la crise sanitaire. Les médecins en temps incomplet ou partiel, ont augmenté leurs jours de présence. Le service a apporté son expertise sur des situations collectives et individuelles.

**FO Finances** salue l'investissement des médecins, la mobilisation du réseau des médecins mais aussi des services supports, pour pouvoir répondre à l'ensemble des sollicitations, même dans les départements sans médecin.

Les connaissances médicales et des situations de travail des médecins du ministère ont permis d'adapter les mesures de prévention aux différents métiers du ministère. Un accompagnement spécifique des agents ayant perdu des proches sans parfois pouvoir leur dire au revoir, a été mis en place en lien avec le service social. De même les personnels déjà fragiles au niveau social ou médical font l'objet d'une attention particulière.

**FO Finances** a rappelé son alerte en avril dernier sur l'état du réseau des médecins de prévention, (grevé de 3 départs cette année) et sur la situation compliquée des départements sans médecin.

Nous avons également demandé une réunion sur les conséquences sur notre réseau, du décret 2020 et de la mise en place d'un référentiel de rémunération pour la Fonction publique.

Le président veut dans un premier temps, avoir un échange sur ces sujets au sein de la commission des médecins, ensuite ce point sera discuté au CHSCTM.

La coordinatrice nationale a précisé que la cartographie de la médecine de prévention a évolué car certains médecins ont accéléré leur départ suite à cette crise. En outre la pyramide des âges n'est pas très favorable, il est donc nécessaire de recruter des jeunes pour la relève, ce que la fédération souhaite également.

## ➤ Service Social

Le mode de fonctionnement du réseau du service social et les organisations de travail ont été bouleversés par l'épidémie et ses conséquences en 2020. Malgré les difficultés d'accès au système d'information du service social, donc aux dossiers de suivi individuel, les assistants de service social ont pu garantir un accompagnement aux agents et aux services les plus vulnérables en « mode dégradé ».

En 2020, les assistants de service social du ministère ont conseillé, orienté, accompagné 11 333 personnes, actifs et pensionnés (contre 10 971 personnes en 2019).

Le dispositif d'aide financière est un outil d'intervention du service social, qui recouvre :

- l'aide pécuniaire (AP) de 3000 euros maximum ;
- le prêt social (PS) de 3000 euros maximum ;
- l'aide au sinistre immobilier (SI) d'un montant de 2000 euros maximum ;
- le secours alimentaire (SA) de 150 euros au maximum renouvelable.

2 045 aides et 107 prêts ont été accordés en 2020. Néanmoins, on observe un recul dans le nombre de dossiers et le montant global consacré aux aides financières au sein des différents réseaux ministériels sur cette période de crise, qui n'a pas été suivi par un phénomène de rattrapage après le déconfinement.

La coordinatrice nationale a indiqué que la mutualisation avec les services sociaux du ministère de l'intérieur avait permis de conserver un service social de proximité dans certains départements. Ainsi, durant la crise, les services ont dû gérer les agents du ministère mais aussi ceux de la police et des préfetures.

En janvier 2022, le service social se mettra en conformité avec la structure administrative régionale. Cette restructuration se fera avec une étude précise des charges de travail et un traitement au cas par cas de l'organisation à mettre en place et de ses conséquences sur les personnels. Cette mise en conformité devrait permettre d'éviter une mutualisation inter ministérielle.

**FO Finances** reste opposé à toute mutualisation interministérielle. La situation des retraités et des agents affectés hors du ministère pose également problème.

La fédération déplore que ce service dépende de deux instances : CHS et CNAS, ce qui ne simplifie ni les décisions, ni les remontées d'informations.

Le service social a un rôle important et intéressant dans la mise en place d'une politique SSCT coordonnant tous les acteurs. Néanmoins le président a reconnu qu'il fallait peut-être éclaircir les liens entre les politiques : action sociale et santé au travail, de même entre le CNAS et le CHSCT, points qui pourraient être abordés lors d'une prochaine réunion. A moins d'attendre la création des formations spécialisées en 2023...

Il a par ailleurs affirmé la volonté d'avoir un service social propre au ministère, les coopérations avec d'autres ministères sont l'exception, liées à des situations particulières.

### ➤ Ergonomie

La crise sanitaire, et en particulier les restrictions de déplacement, ont fortement impacté l'activité du pôle ergonomie en 2020, seulement 26 saisines. La majorité concernait des projets de conception, liés aux nombreuses réorganisations de la DGFIP notamment : Nouveau Réseau de Proximité (NRP), projets de « dé-métropolisation » ainsi qu'aux évolutions des modalités de réception des usagers. Pour **FO Finances** la participation des ergonomes aux projets de restructuration permet de garantir une adaptation plus fine aux activités exercées.

La crise sanitaire a aussi été l'occasion pour les ergonomes d'approfondir de nouvelles thématiques de travail : le télétravail et le travail à distance ainsi que les incidences de ces nouveaux modes de travail : organisation des services, management, équipement... partant de l'expérience dans leur service, les ergonomes notent que le déploiement du télétravail doit nécessairement engager une réflexion collective sur le travail et ses modalités d'exécution et une prise en compte du travail réel. **FO Finances** ne peut que s'associer à ces préconisations.

Des vidéos sur le travail sur écran ont été diffusées début 2021, **FO Finances** a demandé qu'elles soient plus largement diffusées.

## Points sur les enjeux organisationnels du télétravail

Plusieurs documents dont une fiche issue du COPIL ANACT, ont été fournis pour nous permettre de construire une doctrine ministérielle sur le télétravail.

Quatre grands principes ont été actés :

- confronter le cadre et la réalité du travail ;
- se donner une méthode pour s'exprimer ;
- identifier des marges de manœuvre dans la mise en œuvre ;
- ajuster le fonctionnement du collectif au quotidien.

Si on fixe des principes sur le télétravail au niveau du CHSCTM, des réflexions doivent être partagées plus largement au niveau du MEFR via la note d'orientation 2022 et suivant différents supports : vidéos, animations, interview...

La démarche doit être relayée par les CHSCT locaux.

Le Secrétariat Général débute une phase de travaux en début d'année 2022, avec la note d'orientation. Ensuite, il sera mis en place un outil de remontées d'informations pour une synthèse au niveau du CHSCTM d'ici la fin 1er semestre 2022, comprenant une discussion au 2eme semestre pour ajuster la note d'orientation 2023.

Sur les marges de manœuvre nécessaires à la mise en place du télétravail, il existe une régulation juridique, normative et organisationnelle au niveau des directions. Les régulations ministérielles et directionnelles ne doivent pas être trop sclérosantes pour ne pas bloquer le dialogue de proximité. Il faut encourager une expression sur la régulation collective au niveau du service, sans rentrer dans la décision individuelle pour éviter d'attiser les tensions entre agents.

Le responsable du pôle ergonomie a rappelé que la mise en place du télétravail devait s'envisager d'un point de vue organisationnel, et s'inscrire dans une discussion sur la réalité du travail et le collectif.

La répartition des tâches est fondamentale, pour s'interroger sur l'équilibre distanciel et présentiel et limiter les tensions. Il faut poser des règles du jeu claires et définies collectivement.

La pierre angulaire du dispositif reste le chef de service avec sa vision sur le télétravail. « L'invisibilité du travailleur » pose une vraie question de son côté, comment objectiver le travail même quand le télétravailleur

reste lui invisible. **FO Finances** partage ce point de vue. Trouver le bon équilibre entre contrôle du travail et flicage reste compliqué et source de tensions récurrentes.

Pour **FO Finances**, la dimension espace de travail ne peut être dissociée. Il faut tout d'abord se préoccuper de l'organisation du travail. **FO Finances** refuse que le télétravail devienne une opportunité pour le ministère de réduire des locaux professionnels et introduire massivement des bureaux partagés. D'ailleurs, la crainte de « perdre son bureau » est mise en avant par les agents pour refuser ou limiter le télétravail.

Les directions se félicitent du nombre réduit de refus de télétravail. **FO Finances** a une appréciation plus nuancée, car les agents ont préféré faire une demande conforme aux directives « officieuses » des chefs de service plutôt que de risquer de se voir opposer un refus. Cela fausse un peu la donne.

## Méthodologie «Prevaction»

Cette réunion sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, a permis d'avancer en terme de méthode, de process et sur l'outil.

La mise à jour de l'évaluation et la prévention des risques professionnels constitue un point d'entrée pour permettre d'approcher le contenu et l'organisation du travail et les risques professionnels associés (DU) en vue de proposer des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail (PAP).

Pour cette raison, elle doit être réalisée au plus près de l'activité, reposer sur l'analyse du travail réel, prendre en compte les changements dans les situations de travail et impliquer tous les acteurs du collectif de travail : les chefs de service, l'encadrement de proximité, les agents et leurs représentants, les acteurs de prévention .... Elle constitue aussi une obligation réglementaire dont le chef de service est le responsable.

**FO Finances** regrette que l'évaluation et la prévention des risques des professionnels ne découlent plus de ces échanges mais soient perçues comme une corvée qui concrètement ne changent rien dans la vie des services.

Dans le cadre de la démarche, l'évaluation des risques professionnels se fonde sur de grands principes :

- L'évaluation des risques professionnels a lieu lors de la survenue d'évènements (changements organisationnels, signalements dans le RSST, survenue d'accidents de travail, ...), lors du suivi des risques bâtimentaires par l'assistant de prévention (AP) (mises en conformité, maintenance ...) et lors de la consultation des agents ;
- Le cadre de référence de la consultation des agents est la réunion de service, avec a minima, une réunion de service annuelle portant sur l'organisation du travail ;
- Les modalités de la mise à jour de l'évaluation des risques sont débattues en formation spécialisée (FS) du comité social d'administration (CSA), sur la base d'un cadrage ministériel décliné au niveau directionnel ;
- La mise à jour de l'évaluation des risques : analyse et cotation, est réalisée par l'AP, sous la responsabilité du chef de service ;
- La mise à jour du plan annuel de prévention est réalisée en FS du CSA (définition et priorisation des mesures de prévention) à partir des propositions élaborées par l'assistant de prévention, sous la responsabilité du chef de service ;
- Un suivi de la mise en œuvre des mesures de prévention auprès des cadres de proximité et des agents est réalisé sous la responsabilité du chef de service.

Ce processus est partagé par **FO Finances**, le rôle central joué par les assistants de prévention justifie pleinement notre revendication de voir leur nombre augmenter, afin qu'ils puissent être des relais de proximité de la politique ministérielle de santé et sécurité au travail dans le cadre des nouvelles instances : CSA et FS, mise en place à compter de 2023.

Un nouveau logiciel sera déployé à compter de 2023 afin de simplifier l'ensemble de la procédure. Le logiciel acheté est dans une phase de paramétrage ministériel jusqu'en mai/juin 2022 avec le pôle ergonomie. Il sera ensuite tester sur un CHSCT pilote, dans le Rhône à compter de septembre 2022, en association avec les représentants locaux du personnel.

**FO Finances** a relevé le paradoxe : vouloir absolument tester ce logiciel sur une instance inter directionnelle, alors qu'on va le déployer en 2023 dans des instances uniquement directionnelles, en raison de la disparition des CHSCT.

La démarche ergonomique est basée sur deux volets distincts : l'alimentation des données au niveau du paramétrage puis le retour d'expérience du pilote. Intrinsèquement, le logiciel va régler un certain nombre de problématiques, mais dans la deuxième phase on pourra réajuster au contexte ministériel et affiner les données.

Ce nouvel outil permettra d'avoir un suivi annuel voir pluri annuel et une mise à jour au fil de l'eau. Les sujets liés à l'évaluation et à la cotation seront abordés dans un prochain groupe de travail.

**FO Finances** souhaite avoir un accès à l'ensemble des éléments servis dans cet outil, ministériels, directionnels et locaux, nous permettant de mettre en place une politique inter-directionnelle, au bénéfice de l'ensemble des agents.

Concernant la campagne DUERP PAP 2021- 2022, la note a été envoyée aux directeurs et AP, avec en annexe le calendrier. Cette campagne devrait se dérouler selon des modalités plus habituelles, recueil des risques de préférence en réunion sauf exception Visio, avec un focus particulier sur les projets de réorganisation et les nouveaux modes de travail dont le télétravail.

**La gestion de la crise sanitaire de 2020 a été au centre de nos débats. Les rapports d'activité des acteurs de préventions démontrent le rôle essentiel qu'ils ont joué. Le président s'est félicité d'avoir à la fois des acteurs professionnels impliqués, d'avoir des moyens avec un budget SSCT dédié, et un dialogue social avec une implication forte des représentants syndicaux.**

**Pour FO Finances, ces constats démontrent 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, en particulier sur ce point.**

**Dans la perspective de la mise en place des nouvelles instances, FO Finances revendique le maintien de cette politique ministérielle, avec un budget dédié et la préservation de notre réseau d'acteurs, au bénéfice de l'ensemble des agents.**

***RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ  
HYGIÈNE & SÉCURITÉ***

***<http://www.financesfo.fr/>***

***Sur Rubrique HYGIÈNE & SÉCURITÉ***