

## CHSCT-M du 1er juillet 2021

### *Une démonstration de la pertinence de cette instance*

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

Cette réunion s'est déroulée en format mixte, présentiel, visio et audio, format qui est appelé à perdurer selon les mots de la présidente.

A l'ordre du jour de cette réunion :

- **Situation COVID,**
- **Points sur les dispositifs de télétravail mis en œuvre par les directions,**
- **Bilan 2020 du fonctionnement des CHSCT,**
- **Point sur la consommation des crédits,**
- **Bilan sur l'utilisation du guide de prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet,**
- **Information sur l'avancement des travaux dans le cadre de la convention avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT),**
- **Points sur les formations.**

La présidente a ouvert cette séance institutionnelle du CHSCT-M en rappelant que nous entrons dans une nouvelle étape du déconfinement. La vigilance reste la règle avec le port du masque, les gestes barrière et une forte mobilisation collective.

Elle a salué le travail et l'engagement des acteurs de prévention du ministère depuis le début de la crise.

### **Situation COVID**

Nous ne sommes pas sortis de la crise, vigilance et surveillance doivent perdurer même si l'on peut se féliciter de l'amélioration des hospitalisations.

Avec cette nouvelle étape, beaucoup de restrictions sont levées : fin des jauges dans les établissements recevant du public, moments de convivialité rétablis avec aération et distance, de préférence en extérieur. Une jauge est maintenue dans les espaces clos, 4 m<sup>2</sup> par agent pour les réunions.

Le télétravail est ramené à 2 jours par semaine sauf pour les agents vulnérables. Au vu des dernières statistiques hebdomadaires, il est à noter une augmentation sensible du nombre d'agents présents.

**FO Finances** a insisté sur la situation des agents vulnérables. Ils ont besoin d'informations et de visibilité, notamment sur la rentrée.

La date du 1<sup>er</sup> septembre ne doit pas être un couperet. Nous avons également rappelé le rôle important des médecins de prévention.

Pour l'ensemble des agents, le basculement en télétravail pérenne doit se faire de façon étalée avec des consignes claires étendant le délai à fin septembre par exemple, et avec plus de souplesse dans les directions.

La présidente partage notre inquiétude sur les agents vulnérables. La DGAFP doit rédiger une fiche d'ici mi-juillet, qui permettra de définir un modus operandi en lien avec les médecins de prévention pour que les services puissent anticiper la rentrée. Les fédérations ont demandé que cette fiche leurs soit adressée.

Pour la restauration collective, la limitation à 6 agents par table est levée, mais il faut veiller au respect des distances dans les files d'attente. La réservation est maintenue dans les restaurants AGRAF.

Le bilan de la vaccination à Bercy : environ 500 agents ont été vaccinés, opération modeste mais qui a démontré un intérêt des agents.

Les agents du MEFR peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour la vaccination et en cas d'effets secondaires.

Le Secrétariat Général va diffuser un flash rappelant l'importance de la vaccination, appuyé par une délibération des fédérations.

### **Délibération commune des fédérations**

**Le CHSCTM du MEFR rappelle l'importance de la vaccination dans la lutte contre la Covid19.**

**Alors que l'épidémie de Covid-19 diminue, les gestes barrières sont encore indispensables pour limiter la diffusion du virus. Cependant, se faire vacciner est un geste important et capital pour sa santé et la collectivité. Cela permet de limiter la propagation de l'épidémie. Aujourd'hui, c'est le moyen de prévention le plus efficace pour lutter contre la COVID 19.**

**Par ce geste, vous diminuez, fortement, le risque de développer des formes graves et vous participez à l'effort commun pour atteindre l'immunité collective.**

**SE FAIRE VACCINER C'EST SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES.**

### **Télétravail dans les directions**

Les fiches présentées dans les documents de travail dressent un panorama des dispositifs mis en place par les directions. Elles présentent le calendrier de mise en œuvre, le dialogue social, les formations et les mesures d'accompagnement.

Pour **FO Finances**, les éléments présentés ne prennent pas en compte la dimension prévention et risques professionnels. Le télétravail n'est pas un outil d'amélioration des conditions de travail s'il n'est pas accompagné et structuré au niveau des services.

Pour que le télétravail soit une réussite, l'agent doit d'abord être volontaire et ensuite bénéficier du triptyque suivant :

- un équipement nécessaire et ergonomique si besoin,
- une formation du manager, du collectif et de l'agent, sur l'organisation, la communication...,
- un dialogue de proximité sur l'organisation du service, à tous les niveaux.

Par ailleurs il est nécessaire d'avoir une attention particulière pour les collectifs et les agents restant dans les services, notamment dans les petites structures.

Au-delà de la question des frais où nous attendons les conclusions de la négociation au niveau de la Fonction Publique, **FO Finances** pense qu'un effort sur l'équipement est encore possible, à l'instar de ce qui est prévu au Service Commun des Laboratoires.

**FO Finances** a également pointé le calendrier mis en place par la DGFIP bien trop contraint, et la formation des managers avec une cible insuffisante à 50 % et beaucoup trop d'e-formations. Quant au dialogue social, le protocole a bien été soumis aux Comités Techniques locaux, mais sans possibilité de l'amender et sans discussion sur l'accompagnement.

La situation des agents affectés dans les directions interministérielles reste compliquée et très disparate, puisque le protocole de la CCRF, par exemple, ne concerne que les agents des services centraux et des services à compétence nationale.

En cas de refus de télétravail, il existe le recours gracieux, le recours hiérarchique et au final le recours en CAP, une procédure pour le moins compliquée. Cette question des refus et de la procédure à mettre en place doit être éclaircie rapidement.

Ce sujet télétravail devrait être inscrit systématiquement à l'ordre du jour de nos prochaines réunions. On attend un nombre massif de demandes, qui va impacter les collectifs. C'est une période transitoire, qui doit permettre d'étudier les impacts du télétravail sur la charge de travail et sur les agents restant dans le service. Un groupe de travail dédié sera organisé à l'automne.

## **Bilan ministériel 2020 de la politique SSCT**

754 réunions formelles se sont tenues en 2020 (487 en 2019 et 540 en 2018).

Depuis le 17 mars 2020, 927 réunions de CHSCT se sont tenues sur le sujet COVID: 584 réunions formelles et 343 réunions informelles.

Pour **FO Finances**, ce bilan démontre l'importance et l'utilité des CHSCT-L, beaucoup de réponses aux inquiétudes des agents ont été trouvées dans le dialogue fourni au sein de ces instances.

Nous avons regretté la restriction des visites de services, malgré la fiche envoyée aux présidents de CHSCTL.

Ce bilan fait également ressortir l'absence de dialogue social dans certaines directions, qui ont déjà anticipé la fin des CHSCT.

Par ailleurs, les fiches de signalement et d'accidents de travail ne sont pas systématiquement transmis ce qui est préjudiciable au travail de prévention et d'enquête nécessaire.

**FO Finances** a rappelé que les assistants et les conseillers de prévention doivent exercer à temps plein, pour pouvoir pleinement porter la politique ministérielle de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

L'administration veut s'appuyer sur ce bilan pour réfléchir à ce qui se mettra en place avec les CSA, sur les réseaux et le fonctionnement de l'instance Formation Spécialisée. Il sera également nécessaire d'ouvrir une réflexion sur la formation des présidents et des membres de la FS.

La séance s'est poursuivie l'après-midi sous la présidence de M. Cantin, nouveau Secrétaire Général adjoint du ministère.

## Consommation des crédits

Malgré la crise sanitaire, les CHSCT de proximité ont consommé la quasi-totalité de leurs crédits 2020 : 95%.

Malheureusement quelques-uns présentent des niveaux de consommation très inférieurs : les Hauts de Seine, le Val de Marne, la DNGCD à la Douane et à l'INSEE le CHSCT des enquêteurs. C'est d'autant plus regrettable qu'il est impossible d'obtenir un report de ces crédits.

Les principaux postes de dépenses sont les dépenses relatives à l'aménagement des postes de travail 26,08%, les travaux 17,28%, la formation 15,86% et en cette année particulière, les masques 13,36%.

Le budget CHSCT est souvent utilisé pour pallier les manquements des directions mais les équipements de protection individuelle doivent demeurer de la compétence des directions.

Dans la perspective des nouvelles instances, **FO Finances** rappelle que notre fédération est contre une répartition des crédits par direction mais pour une sélection de projet en fonction de critères liés à la politique ministérielle santé et sécurité au travail. En effet, le risque est grand que les directions confondent le budget dédié et leur budget de fonctionnement.

## Bilan sur l'utilisation du guide de prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet

Ce guide élaboré en concertation avec les directions et les fédérations, a été diffusé en 2018 pour donner une meilleure visibilité des conditions de travail dans les projets, en remplacement de la fiche d'impact. Ce guide a fait l'objet d'une discussion approfondie, pour une meilleure prise en compte des conditions de travail.

Pour **FO Finances**, le guide est très bien fait mais son appropriation laisse à désirer. Chaque projet nécessite un travail approfondi prenant en compte les conditions de travail.

L'analyse de l'INSEE est très juste : les maitrises d'ouvrage voient cette démarche comme un passage obligé, avec un parcours stéréotypé et ne perçoivent pas le bénéfice de ce dispositif. C'est le nœud du problème et c'est cette vision que l'on doit changer, notamment chez les cadres dirigeants, pour en faire un outil de base du dialogue social.

Il est inacceptable qu'un CHSCT-L et un CTL examinent plusieurs projets de restructurations dans la même séance. Quant à l'association des acteurs de prévention, elle doit être précisée. Son utilisation en amont du projet permet de se poser les bonnes questions et d'éviter des pièges, mais le travail doit se poursuivre tout au long du projet et après, avec la mise en place d'un retour d'expérience.

## L'avancement des travaux avec l'ANACT

La convention ministérielle entre le Secrétariat Général et l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), signée le 16 décembre 2020, a été conclue pour une durée de 3 ans.

Parmi les 6 thématiques identifiées dans la convention, la priorité est donnée à 3 thèmes en lien avec l'actualité des services :

- les nouveaux modes de travail et notamment le télétravail : DRFiP de Bretagne et d'Ille et Vilaine (35), CISIRH (75), DRFiP d'Occitanie et de Haute-Garonne (31), DDFiP des Yvelines (78) ;
- la formation des managers à la conduite des projets de transformation : DGCCRF- Service Réponse Conso (34), DR INSEE PACA (13) ;
- la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet.

**FO Finances** et ses représentants locaux ont des doutes sur le principe d'une démarche co-construite avec les acteurs de terrain via l'ANACT, et surtout sur les impacts dans le quotidien des agents. Les décideurs locaux doivent démontrer leur volonté de faire aboutir cette démarche.

Pour **FO Finances**, les discussions en cours doivent permettre de faire ressortir des éléments concrets et de bonnes pratiques à généraliser, pour nourrir les réflexions du CHSCTM. Une mise à plat lors du COPIL de la rentrée est nécessaire.

## Formations

Compte tenu du contexte sanitaire, les formations inscrites dans la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail pour 2021, seront déployées pour la plupart dans des formats distanciels.

### **Formation « prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles »**

Dans un premier temps, tous les acteurs de prévention du bureau SRH3B (soit environ 420 personnes) seront formés sur une journée en classe virtuelle. Ces formations seront animées par le groupement EGAE. Dans un second temps, la formation sera dispensée à l'ensemble des membres de CHSCT.

Les fédérations ont proposé une participation de représentants syndicaux afin de mixer les sessions.

Dans chaque formation initiale, **FO Finances** souhaite que les stagiaires soient sensibilisés à ces questions.

### **Formation « gestes qui sauvent »**

La mise en place du marché interministériel relatif à ces formations, porté par le ministère des Armées, a été retardée par la crise sanitaire. Le contenu du cahier des charges vient d'être finalisé. Le marché devrait être publié avant l'été pour une notification au 3ème trimestre 2021.

### **Formation initiale des assistants de prévention**

Aucune session de formation initiale des assistants de prévention (3 jours) n'a pu être dispensée en présentiel en 2020 en raison de la crise sanitaire. Les modules de formation sont donc en cours d'adaptation au format distanciel. Les formations des nouveaux assistants de prévention pourront ainsi reprendre à l'automne, en présentiel ou distanciel, en fonction des règles sanitaires en vigueur. **FO Finances** a rappelé l'importance de ces formations.

### **Formation « le risque amiante et les acteurs immobiliers »**

Ces formations, qui avaient débuté en 2020, ont été suspendues par la crise sanitaire. Un webinaire, animé par deux inspecteurs santé et sécurité au travail, va être proposé le 29 septembre 2021 à l'ensemble des acteurs immobiliers n'ayant pu bénéficier de la formation.

Ce format a l'avantage de permettre de toucher un grand nombre de personnes et de conserver une interactivité via des quizz et un tchat en direct. La vidéo est ensuite disponible en replay et peut ainsi être visionnée autant que de besoin. De plus, les inspecteurs santé et sécurité au travail organiseront localement un temps d'échanges, suite à ce webinaire, afin de répondre aux interrogations éventuelles des acteurs immobiliers qui l'auront suivi.

**La présidente a rendu hommage à notre camarade Françoise Gauchet, toute jeune retraitée, qui a siégé pendant près de 17 ans au CHSCTM pour FO Finances. Elle a souligné sa compétence, son sens du dialogue toujours respectueux et son regard attentif et constructif.**

**Nous ne pouvons que nous associer à cet hommage, et lui souhaiter une retraite heureuse et active.**