


FINANCES

#COMPTE-RENDU CHSCTM

ON NE LÂCHE RIEN !!!

TÉLÉTRAVAILLEURS DE TOUS LES SERVICES, UNISSEZ-VOUS !

Cette séance d'une journée était convoquée en modes mixtes avec un retour en présentiel limité aux titulaires. Depuis le début de l'année, trois groupes de travail se sont tenus et ce troisième CHSCT comportait à l'ordre du jour des questions d'actualité Covid, des points sur les dispositifs de télétravail et la prise en compte des conditions de travail dans les réorganisations, un bilan du fonctionnement des CHSCT, des crédits et des formations et une information sur la convention ANACT.

#POUR LA CGT

La Fédération des Finances CGT a introduit ces propos :

Tout d'abord, les nouvelles mesures en raison de la baisse de la pandémie sont rassurantes et pleines d'espoir. Cependant, nous devons rester prudents et redoubler de vigilance selon les avis des scientifiques : 50 % de la population en France a reçu au moins la première dose de vaccin cette semaine et il sera très difficile d'atteindre les 70% à la rentrée alors que le variant Delta plus contagieux et plus agressif sera majoritaire sur tout le territoire.

Nous avons déjà attiré votre attention sur la situation des agents vulnérables ou vivant avec des personnes vulnérables, qui reste inchangée et nous vous signalerons tout manquement à la réglementation en vigueur. La Fonction publique prépare un décret et une circulaire pour modifier au 1er septembre la position de ces agents.

Les agents devront consulter leurs médecins traitants pour obtenir un nouveau certificat d'isolement.

Comme signalé à la réunion Fonction publique d'hier, **la CGT demande que la définition des postes exposés à de « fortes densités virales » soit déterminée strictement par les médecins du travail** dont c'est le rôle.

Enfin, toutes les instructions claires doivent être communiquées impérativement aux services et aux intéressés d'ici fin juillet.

En deuxième point, **nous vous confirmons la dégradation nette du climat social dans les services** : cela s'accompagne d'une inflation des troubles psychosociaux - ou plutôt socio-organisationnels - en lien direct avec la politique ministérielle.

La poursuite du nouveau réseau de proximité aux Finances publiques, des réformes tous azimuts rayent de la carte des dizaines de services, l'annonce des mutations sans transparences et garanties des CAP sur fond de suppressions de postes produit des effets anxiogènes, toutes les réunions sont suspendues à la DGDDI en raison d'une négociation et l'actualité est marquée aussi par votre plan de cession des résidences de l'action sociale et l'incertitude de l'avenir pour les personnels de l'EPAF.

Cette période de régression sociale est marquée aussi par l'absence et l'échec du dialogue social ; Bercy est totalement inadapté en salles de réunions propres aux modes mixtes à l'exemple du dernier CHSCTM du 27 mai qui s'est déroulé dans des conditions inacceptables ! les directions générales et locales ont utilisé la situation sanitaire pour limiter à leurs convenances les conditions de réunions et d'activité syndicale aux représentants des personnels.

Maintenant, les conditions permettent à nouveau la réunion des agents en présentiel et le retour à un véritable dialogue social s'impose !

Nous déplorons votre incapacité à respecter les délais réglementaires d'envoi des documents aux instances, et la multiplication des réunions : cela nuit à la qualité du dialogue social.

Cela vous a été plus facile de respecter le délai de deux mois à notre délibération commune du 16 avril. Nous avons bien noté votre réponse positive à nos propositions en date du 15 juin.

Ainsi, l'agenda du second semestre pourrait permettre des actions fortes de prévention et de d'améliorer la vie quotidienne de nos collègues sur les thématiques suivantes :

→ **Agir contre les violences sexuelles et sexistes et dispositif de signalement.**

→ **Prévenir les organisations du télétravail.**

→ **Le retour au travail après une longue absence.**

→ **La prise en compte des conditions de travail dans toutes les réorganisations.**

Nous vous demandons d'ajouter cette demande formulée à la dernière réunion sur la cartographie des instances : **la présentation de cette réorganisation et un dispositif clair pour les agents impactés avant le mouvement de mutation 2022.**

Une étude d'impact sur les postes, les moyens, les charges et les conditions de travail doit être engagée sans attendre pour maintenir voire de développer l'outil actuel. Sans le bon niveau des emplois et des moyens, il ne saurait y avoir de politique ministérielle de santé au travail à la hauteur des besoins d'aujourd'hui.

RÉPONSES DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

Nous ne sommes pas sortis complètement de la crise sanitaire malgré des éléments positifs comme la décroissance des réanimations. Nous prendrons en compte la situation des agents vulnérables pour donner suite à vos remarques. Nous allons voir avec la DGAFP pour produire une fiche avant le 14 juillet et nous pourrions échanger avant sa diffusion. Le protocole national sera actualisé et un message sera adressé à tous les agents aujourd'hui. Avec MFP Services, la vaccination avec 120 doses sera proposée le 9 et 30 juillet.

Au niveau du dialogue social, des efforts sont entrepris pour adapter plus de salles à Bercy, nous publierons une fiche sur les modes mixtes de réunions et nous devrions progresser en qualité.


Les axes de travail que vous avez proposés seront intégrées dans l'agenda du deuxième semestre ainsi que le sujet de la fusion des instances et nous serons attentifs à la situation des agents impactés (notamment CHSCT inter directionnels).


TÉLÉTRAVAIL


SG : Avec le télétravail, nous allons entrer dans un univers différent dès la rentrée. La baisse significative de jours télétravaillés indique un retour sur les lieux de travail. **Les dispositifs exceptionnels de crise laisseront place aux demandes des agents d'inscription dans de nouveaux dispositifs pérennes.** Dès aujourd'hui, à Centrale, les agents peuvent déposer leurs demandes sur Sirhius jusqu'au 17 septembre. La formation constitue un outil clé et va demander un suivi intense. Deux formations IGPDE - *devenir télétravailleur et manager les télétravailleurs* - sont déployées partout. Il y a beaucoup d'attentes des agents et nous nous assurerons de la prise de temps collectifs des télétravailleurs.

Des échanges avec les syndicats sont en cours dans les directions : un CTR à la Douane le 6 juillet examine un projet de protocole, la prise en compte des risques avec une expérimentation de l'ANACT dans une inter région, formation obligatoire des managers. Un CTR à l'INSEE se tient ce jour et au SCL (Service Commun des Laboratoires) deux CHSCT se tiennent cette semaine avec l'objectif de recommandations sur les risques.

De nombreuses questions ainsi que la communication d'éléments chiffrés des demandes sont posées par les fédérations :

 **Comment les refus des demandes seront-elles examinées ? Quels délais d'ouverture des recours ?** Nous attendons un retour sur la prise en charge des frais, y compris de manière rétroactive, sur la mise en place du droit à la déconnexion. Les économies réalisées pendant la crise et le gain de productivité estimé à 20% permettent largement de répondre aux revendications : les agents n'ont pas à payer pour télétravailler !!

 **Quelle mutualisation effective entre directions ?** Le kit élaboré par la DGFiP, tout comme certaines dispositions à la Douane ou à l'INSEE pourraient être généralisées dans d'autres directions. L'enquête de l'INSEE sur les attentes des agents dégagent une forte demande de trois jours de télétravail par semaine et 1 agent sur quatre est insatisfait de l'ergonomie des postes. De gros efforts restent à faire pour identifier les nombreux Troubles Musculosquelettiques, pour équiper les agents en téléphones, en écrans 19-22 pouces, en équipements ergonomiques. Globalement, il y a peu de dialogue entre l'agent et le chef de service et l'accompagnement est inexistant.

En rappel, **à la DGFiP les syndicats n'ont pas signé le protocole** et beaucoup d'inégalités tiennent à la dimension du service, les petites structures étant défavorisées. De toute évidence, en raison du volume et des nombreuses restructurations en cours, le calendrier demande à être desserré. **Nous constatons déjà de fortes pressions des chefs de services pour des demandes d'un seul jour de télétravail.** 

La SG a rappelé que l'enquête ministérielle auprès de 40 000 télétravailleurs avait été un succès et permis d'établir un protocole ministériel et des outils directionnels (C'est même dommage de ne pas avoir débouché sur un accord ministériel ! SIC). Nous sommes dans une période transitoire avec un dispositif massif dès la rentrée : cela n'est pas figé, nous devons voir cette évolution dans la durée.

Nous espérons le moins de refus possible et nous solliciterons des discussions dans ce sens. Nous apporterons des réponses sur les recours gracieux, hiérarchiques dans un groupe de travail à l'automne. Nous prendrons en compte le prochain accord Fonction publique en cours de discussion.

BILAN CHSCT CRÉDITS ET FORMATION

CGT : Ce bilan montre bien l'utilité des CHSCT comme réponses à la crise sanitaire, et comme enseignements tout ce que vous en déduisez c'est de les supprimer !!!

Le bilan aurait pu être complété par celui des assistantes de services sociaux qui ont eu fort à faire ! **Nous constatons un épuisement des acteurs de prévention** après ces nombreuses réunions et interventions depuis mars 2020. Des dispositions de renforts et de moyens supplémentaires doivent être envisagées rapidement.

Malgré ces engagements, de nombreux dysfonctionnement constaté avant la crise ont perduré, comme en exemple à Lille, Paris, Rennes, Marseille. La Covid a été prétexte aux entraves syndicales, aux refus de traitement des droits d'alertes, comme aujourd'hui à Perpignan. Les projets immobiliers ont été imposés sans prise en compte des représentants des personnels, au détriment des normes et des agents comme à Bordeaux pour la Douane et l'INSEE. Sur un peu plus de **14 millions** d'euros, **95% des crédits ont été effectivement consommés**. 26% ont été affectés à des postes de travail, 17% à des travaux, 16% à la formation et 13% ont été utilisés pour l'achat de masques. Le tableau pour Centrale ne figure pas et sera renvoyé plus tard.

La formation des membres de CHSCT, malgré un renouvellement important **est en baisse**, et on peut y voir corrélativement la cause d'une baisse du nombre d'enquêtes. La plupart des formations seront déployés principalement en distanciel jusqu'à la fin de l'année. La formation obligatoire « gestes qui sauvent » pour 80% des agents de l'Etat continuera d'être déployé ainsi que la formation initiale des assistants de prévention, et le risque amiante et les acteurs immobiliers.

Pour donner suite à notre demande, **la formation de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** devrait intégrer la participation **des membres de CHSCT** lors des sessions entre septembre 2021 et début 2022. **La CGT a fait part de son inquiétude face à la gravité des viols et des agressions sexistes dans les écoles à Sciences Po Toulouse par exemple mais aussi à l'Institut Mines Télécom d'Alès** : le SG vérifiera auprès de la délégation à la diversité et l'égalité, si les actions de sensibilisation et de formation dans les écoles (circulaire Fonction publique 2018) sont bien pris en compte.

La SG propose que la situation nouvelle des futures instances permette de mettre à plat les dysfonctionnements. Poursuivre cette politique de transversalité lui semble important et elle partage la proposition d'attribution de crédits à des projets en fonction de critères ministériels dans les prochaines instances. **Le CHSCTM sera associé aux fiches des formations.**

PROJETS DE REORGANISATIONS

Les directions (pas de fiche pour DGCCRF) ont fourni à notre demande un bilan de l'utilisation du guide ministériel de prise compte des conditions de travail dans la conduite de projets. Ce guide produit avec la participation des fédérations en 2018 répondait essentiellement au constat partagé de l'insuffisance de la fiche d'impact de présentation des « projets importants ». Cet outil devait permettre de manière opérationnelle de traiter bien en amont tout projet et avec surtout les agents, pour établir des mesures de prévention primaire.

Les documents des directions détaillent des méthodologies internes, sans aucun chiffrage d'expérimentations et pour cause nous savons que cela n'a pas ou très peu été mis en œuvre.

La CGT a tenu à dénoncer l'interprétation abusive de l'article 94 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 par cette disposition transitoire : les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service.

Cette disposition n'efface en rien l'obligation légale de sécurité à laquelle sont tenus les responsables de services : **« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »** (art. L4121-1 du Code du travail).

En conséquence, **l'absence de prise en compte de la santé physique et mentale des agents pourrait bien constituer une faute avérée.** Au-delà d'une analyse purement juridique, c'est simplement effarant qu'après avoir constaté dans tous les rapports officiels l'importance d'examiner les risques socio-organisationnels à chaque projet de réorganisation, que le ministère et les directions laissent libre cours à ces abus par les chefs de services. Bien souvent d'ailleurs, les directions négligent les avis du médecin et de l'inspecteur du travail, compétents dans ces domaines.

C'est un recul considérable au niveau du droit des agents sur leur travail, au mépris du respect du code du Travail et de la directive européenne du 12 juin 1989 » : **« l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».**

Le diagnostic établi par l'INSEE reflète bien la réalité et se passe de commentaires : **« Le guide est indispensable pour aider les maîtrises d'ouvrages à comprendre la démarche, puis y adhérer. Réaliser le dossier d'impact est une tâche d'ampleur, alors que les maîtrises d'ouvrage sont mobilisées par la conduite du projet « fonctionnel ».** Cette tâche repose donc beaucoup sur la Direction de la Santé Sécurité et Conditions de Travail. **«Le but, faciliter le dialogue social, semble difficile à atteindre. »**

L'utilisation du guide non pas comme simple outil de présentation, mais comme outil de dialogue social et méthode opérationnelle a été identifié d'un point de vue commun. L'objectif d'une actualisation de ce guide y compris pour une déclinaison dans les futures instances sera l'objet d'un groupe de travail à l'automne.

CONVENTION ANACT

La CGT a à nouveau fait part des nombreux conflits avec les directions qui bloquent tout dialogue social, comme au CHSCT et à la DDFIP des Yvelines. Les conclusions des dernières expérimentations, à Rennes en exemple, ne sont pas du tout concluantes et les représentants des personnels avouent avoir perdu leur temps pour rien, le déploiement des restructurations tous azimuts à marche forcée ainsi que les entraves syndicales constituent les motivations principales sur le terrain à ne pas participer à ces actions ; les propositions de l'ANACT à l'INSEE à Marseille sont très généralistes et dépourvues d'aspects concrets.

SG : Un point sera fait fin septembre. Avec cette convention, nous visons de partir du terrain et de nous appuyer sur l'expression des agents. Cette démarche doit répondre au pilotage d'une politique nationale à partir de propositions concrètes élaborées au niveau local.

AGENDA 2ème SEMESTRE :

COFIL ANACT 23 septembre Groupe de Travail 5 octobre

CHSCTM 28 octobre Groupe de Travail 23 novembre

CHSCTM 14 ou 15 décembre