

ACTU

Février 2019

Conditions de travail



Analyse de la note d'orientation ministérielle 2019



A la suite des élections professionnelles la nomination des nouvelles, nouveaux mandaté.e.s en CHSCT est en cours. **Solidaires Finances** attache une importance particulière à cette mandature qui sera peut-être la dernière du genre. La disparition des CHSCT est imminente, avec la création d'un CSA (comité social d'administration) et une formation spécialisée conditions de travail, santé et sécurité au travail spécifique.

Cette dernière sera adossée au CSA, à partir d'un seuil de 300 agent.e.s, ou en cas de risques particuliers. Elle sera en charge de l'application réglementaire de l'actuel décret 82-453 (protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, de l'organisation et des conditions de travail), sauf la partie qui concerne la médecine de prévention.

La nouvelle instance fusionnée verra le jour après de nouvelles élections. Mais dès la publication des nouveaux décrets, les CHSCT **perdront leur compétence en matière de réorganisation de services au profit des seuls Comités Techniques** (janvier 2020 très certainement).

Des dispositions transitoires seront mises en place. Ainsi, **dès publication de la loi et des dispositions réglementaires** et jusqu'au prochain renouvellement en 2022 :

- Les CT seront exclusivement compétents sur les réorganisations de service ;
- Possibilité de réunions conjointes CT/CHSCT ;
- Examen par le CT des lignes directrices mobilité et promotion.

Dans ce contexte de forts bouleversements de nos administrations, les enjeux en matière de conditions de travail et de santé au travail doivent donc être, plus que jamais, au premier plan de nos préoccupations. Ainsi, dans ce contexte de réorganisations permanentes et perpétuelles, les travaux des CHSCT sur cette mandature seront particulièrement cruciaux pour porter et faire prendre en compte les aspirations, les exigences, les revendications des agent.es sur les conditions de travail et la santé au travail !

Solidaires Finances va démarrer cette mandature par une journée d'accueil formation des mandatés CHSCT, qui aura très certainement lieu lors du premier semestre 2019 à la bourse du travail à Paris. Il s'agit d'un message fort que **Solidaires Finances** souhaite envoyer aux militant.e.s, pour montrer l'importance du sujet et profiter de cette dernière mandature pour préparer l'après-CHSCT. Il s'agira pour l'essentiel de présenter de façon sommaire le rôle et fonctionnement d'un CHSCT, ainsi que l'ensemble des formations de **Solidaires** utiles aux équipes militantes.

Mise en place des CHSCT

Concernant la composition des délégations CHSCT de **Solidaires Finances** :

- bien que rien ne nous y oblige réglementairement, il faut veiller à composer des équipes comprenant des femmes et des hommes, d'une part car cela fait partie de notre revendicatif et d'autre part parce que les agent.e.s préfèrent parfois parler et/ou se confier aux unes ou aux autres ;
- de même, il est bien de penser à la représentativité de tous les syndicats de la fédération en cas de CHSCT interdirectionnel.

Les arrêtés de création ont été publiés le 5 février et à compter de ce jour, les syndicats ont 15 jours pour désigner leurs représentant.e.s.

La 1ère séance de CHSCT

Elle est souvent très formelle et peut être réduite mais extrêmement importante.

En effet, plusieurs votes devront être réalisés :

■ **Désignation de la ou du secrétaire du CHSCT.** Traditionnellement, c'est le syndicat majoritaire qui prend le poste mais rien ne nous y oblige. Les réalités locales sont importantes dans le choix de la personne qui portera cette responsabilité.

Le/la secrétaire devra établir l'ordre du jour avec le/la président.e du CHSCT, signer les PV, pas plus au regard des textes.

Son rôle est inscrit très clairement dans le règlement intérieur : le/la secrétaire du CHSCT ne doit pas être celui/celle qui reçoit les informations, convocations, ... et devrait les transmettre aux autres membres du CHSCT ; c'est à l'administration (secrétaire animateur/animateur en principe) d'informer tous les membres du CHSCT.

■ **Le vote sur le règlement intérieur (RI) :** Réglementairement, chaque CHSCT peut rédiger son propre RI (article 68 du décret 82-453). Il n'est pas obligé de voter celui établi au niveau ministériel qui est un simple exemple, pas plus.

La seule obligation dans sa rédaction est qu'elle respecte le décret 82-453.

Attention : Le RI actuel vient d'être modifié unilatéralement par le Secrétariat Général, sans débat en CHSCTM, ni en CTM. Certains éléments sont intéressants, d'autres beaucoup moins, voire discutables. Fort de ce contexte, Solidaires Finances demande donc aux représentant.e.s en CHSCT de voter CONTRE le RI de leur CHSCT local.

Cela **doit** aussi être l'occasion de rappeler, par écrit (délibération, liminaire), au président du CHSCT l'importance capitale du bon fonctionnement du CHSCT : délais de convocation, délais d'envoi des documents, de qualité, levée de l'anonymat des fiches de signalement, ... Cette exigence a d'ailleurs été demandée au Secrétariat Général lors de l'audience bilatérale que **Solidaires Finances** a eu en janvier 2019. Le Secrétariat Général s'est engagé à en faire part aux présidents de CHSCT lors du prochain séminaire auxquels ils seront conviés le 26 mars 2019. Cette préoccupation est d'ailleurs clairement inscrite dans la note d'orientation (page 7).

La formation des membres de CHSCT

L'administration doit 5 jours de formation obligatoire à tous les membres de CHSCT (titulaires et suppléant.e.s), par mandat. Celles et ceux qui en ont bénéficié lors de la précédente mandature y **ont donc à nouveau droit.**

Sur ces 5 jours, 2 jours peuvent être dispensés par un organisme agréé, le **CEFI Solidaires** en ce qui nous concerne.

Pour plus de détails, cf. note spécifique sur le sujet

Commentaires de la note d'orientation 2019

Impact des suppressions, réorganisations, fusions, déménagements de services

Dans les CHSCT locaux, les représentants des agents sont confrontés systématiquement à des projets de réorganisation, de fusions de service, de déménagements, ... mais avec des dossiers majoritairement vides, ou presque.

Initialement, pour répondre à cette problématique, le Secrétariat Général avait proposé d'élaborer une fiche d'impact que l'administration était censée présenter pour tout projet soumis au CHSCT.

Très critique depuis le début, **Solidaires Finances** l'avait surnommée « *fiche de non impact* ».

Les administrations la remplissaient de manière mécanique, sans réflexion, sans contenu, ce qui d'ailleurs vidait de sens le passage en CHSCT des projets présentés ainsi, de manière purement formelle, avec comme seule attente de l'administration un vote POUR ou CONTRE.

Pour remédier à ces difficultés, les échanges en CHSCTM avaient conduit à entreprendre l'élaboration d'un guide pour la conduite de projet. C'est désormais chose accomplie, même si la réussite de son appropriation par les administrations déconcentrées sera jugée sur le terrain. Ce guide fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des présidents de CHSCT, des chefs de service (au sens juridique du terme ; ex. : DRFiP, Directeurs des Douanes, ...), et sera même intégré au module de formation des encadrants dénommé « Bercy+ ».

Parmi tous les sujets abordés dans ce guide, il en est un auquel **Solidaires Finances** est très attaché : il s'agit de la participation effective de tous les agents, A, B, C, à tout projet. Si cet item figure dans le guide, c'est grâce aux demandes répétées de **Solidaires Finances** qui n'a cessé de le réclamer à chaque occasion. Cette participation figure d'ailleurs dans le plan SST 2016-2019 ministériel.

Solidaires Finances avait demandé que la conduite de travaux en site occupé, pourtant évoquée dans le ce guide fasse l'objet d'un travail complémentaire.

En effet, les agent.e.s subissent de nombreux désagréments inhérents aux travaux qu'entreprennent les administrations : déménagements à tiroirs au sein d'un même bâtiment, bruits, odeurs, allergies, poussières, et parfois même contamination à l'amiante !

Cette problématique est donc une réalité tangible, pour beaucoup d'agents. Le Secrétariat général s'est engagé à l'aborder dans le cadre des travaux du CHSCTM notamment sous l'angle des plans de prévention. Pourtant, cela permet d'aborder aussi bien les questions de la co-activité que des risques professionnels subis par les agents et les salariés des entreprises extérieures, problématiques par nature de la compétence du CHSCT.

Nous avons également émis des réserves sur les possibilités de mesurer la charge de travail car celle-ci est très difficile à apprécier. Cela ne saurait se faire uniquement au travers d'indicateurs forcément réducteurs sur ce qu'est la réalité du travail. En effet, ils ne traduisent jamais les difficultés, le savoir-faire, l'organisation du travail, ... En Douanes, les outils qui existaient auparavant ont été supprimés (Sigrid douanes). Bien qu'imparfaits, ils permettaient d'avoir un socle de travail. Les logiciels dits de pilotage pourraient intégrer des fonctionnalités orientées vers le calcul de cette charge de travail au lieu de servir à sanctionner le travail des agents...

Le guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet fera l'objet d'une analyse détaillée par **Solidaires Finances** à part entière très prochainement.



L'évaluation des risques professionnels

Le DUERP

L'administration tente de faire évoluer la méthodologie de l'évaluation des risques professionnels en faisant notamment le constat que les personnels y adhèrent de moins en moins. En revanche, si nous partageons le constat, nos solutions divergent quelque peu !

Pour nous, l'adhésion des agent.e.s s'est érodée avec le temps et tout particulièrement à cause du manque de réponses concrètes des directions. **Solidaires Finances** est donc en désaccord avec l'analyse de l'administration qui prend comme prétexte le manque de souplesse de la procédure qui rappelons le, reste **une obligation réglementaire pour tout employeur !**

Solidaires Finances a demandé qu'un bilan sur la campagne DUERP-PAP 2017/2018 au sein de chaque direction soit réalisé et diffusé à l'ensemble des personnels et de leurs représentants en CHSCT. Selon nous, il devrait être publié sur le site intranet local.

Trois points d'appui pour les équipes militantes :

■ **Le guide de Solidaires Finances** dédié à l'évaluation de risques professionnels :

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/PlaqDocUniqueOctobre2015.pdf

■ **L'article R4121-2 :**

« La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ».

■ **La note DRT 18 avril 2002** qui insiste sur le fait que l'évaluation des risques professionnels doit avoir lieu a minima une fois par an, et au moins à chaque restructuration, en associant les agent.e.s.

Suite à de nombreux incidents à la DGFiP, le Secrétariat général a élaboré, sans concertation avec les représentant.e.s du CHSCTM, une fiche réflexe destinée aux directeurs et aux agent.e.s.

Le choc acoustique peut avoir des conséquences importantes sur la santé et la gravité des lésions consécutives, dépend étroitement de la charge de travail, de la fatigue, du stress... Lors de sa survenue, il est l'occasion d'interroger le travail pour comprendre l'ensemble des problématiques que les agents et agent.e.s vivent dans leur environnement.

■ **Procéder à une enquête** après un accident de ce type pour analyser les causes et les circonstances de l'accident et tout particulièrement ce qu'a ressenti l'agent, l'équipement téléphonique utilisé (téléphone avec ou sans casque, avec ou sans fil), ambiance sonore dans le service, ...

L'intérêt de l'enquête du CHSCT est de comprendre tous les faits qui ont conduit à la survenue de l'accident pour ensuite proposer les actions de prévention ou de protection en respectant les principes de prévention (voir ci-après). Ainsi les postes téléphoniques peuvent être équipés de protecteurs ou limiteurs numériques qui écrètent les niveaux trop élevés reçus dans le casque. En cas de choc acoustique, il est ainsi filtré, et pourra être mieux supporté par un opérateur dont l'audition est normale. Faire appel à un expert technique pour examiner la qualité du réseau lors de l'installation technique pourra s'avérer nécessaire.



Au-delà des problèmes techniques qu'il faut bien entendu analyser et corriger, il est important de ne pas s'enfermer dans une approche purement technique derrière laquelle les directions vont s'abriter en renvoyant la responsabilité au fabricant par exemple.

L'enquête du CHSCT doit être l'occasion d'analyser plus globalement les conditions de travail et les contraintes qui peuvent peser sur les agent.e.s : environnement bruyant, contraintes visuelles, espace insuffisant, agressivité verbale des contribuables, pressions sur le temps de réponse à ne pas dépasser, ... et dénier toute responsabilité en renvoyant au fabricant du matériel incriminé.

■ **Déclencher un droit d'alerte pour danger grave et imminent** si les chocs acoustiques se reproduisent : l'alerte peut être effectuée par un ou plusieurs membres du CHSCT. La procédure du droit d'alerte est définie à l'article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Si elle est enclenchée, doit impérativement être respectée (enquête conjointe immédiate, réunion en urgence du CHSCT, ...) et aller jusqu'à la saisine de l'inspection du travail si un désaccord persiste entre le CHSCT et la direction sur la manière de faire cesser le danger. Par exemple, au regard de la répétition de chocs acoustiques dans le Centre de contacts, le CHSCT de la Sarthe y a eu recours.

■ **Le droit d'alerte est un moyen pour contraindre la direction à agir.**

Envisager avec les agent.e.s concerné.e.s leur retrait d'une situation de travail dont ils et elles ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Face à une direction qui ne réagit pas l'exercice du droit de retrait par les agent.e.s qui reviendrait à ne plus répondre au téléphone est un moyen de pression supplémentaire.

 **Intégrer le risque de choc acoustique dans le DUERP.**

■ **Recenser de façon exhaustive tous les cas signalés par les agent.e.s** en précisant à chaque fois : la date et l'heure de l'incident, la description du bruit, la durée de la nuisance sonore, la nature de l'équipement utilisé (casque, présence ou non de limiteur numérique, téléphone, ... Afin d'en assurer une traçabilité dans la durée, il pourrait être utile de tenir un registre spécifique (autre que le registre santé et sécurité au travail) qui répertorierait tous les incidents survenus dans le service. Dans les services où des chocs acoustiques se sont déjà produits le CHSCT pourrait porter cette proposition.

Pour aller plus loin, consulter la fiche élaborée par **Solidaires Finances** : **Que faire en cas de choc acoustique ?**

Risques liés à la présence de plomb

Si le risque est bien identifié pour les douaniers dans la note d'orientation 2019, cette dernière ne reprend pas les débats du CHSCTM, notamment portés par **Solidaires Finances** et des contaminations de l'eau dans les canalisations de vieux bâtiments ont lieu régulièrement.

Alors que **Solidaires Finances** avait demandé de préciser que ce risque n'était pas limité aux douaniers mais était également présent dans d'autres bâtiments avec présence de plomb hydrique, et qu'une fiche réflexe soit rédigée sur le sujet, le S.G, avec l'appui de la coordonnatrice nationale de médecine de prévention, a décidé de minimiser ce risque pour la santé des agents. Il est bon de rappeler ici que le rôle de la médecine de prévention est de prévenir toute altération de la santé du fait du travail...

Ainsi, en cas de présence de plomb hydrique dans des canalisations, **Solidaires Finances** conseille de faire réaliser des analyses de l'eau, d'exiger une visite des agent.e.s chez le médecin de prévention qui pourra leur prescrire des analyses de sang, et ce afin d'éliminer tout danger, si nécessaire.

En cas de difficultés locales, nous demandons aux équipes de nous contacter.

Les champs électromagnétiques

La question de l'exposition aux champs électromagnétiques est abordée dans certains CHSCT et mérite d'être éclairée au regard de la réglementation existante. Le rapport de l'inspection SST 2017 fait un focus sur ce sujet.

C'est d'autant plus légitime que plusieurs tribunaux ont récemment reconnu le lien entre un malaise sur un lieu de travail et une exposition aux rayonnements électromagnétiques.

Par un jugement du 17 janvier 2019, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a reconnu imputable au service l'électrohypersensibilité d'un fonctionnaire.

De plus, le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques préconise : « Art. R. 4453-2. – La réduction des risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques se fonde sur les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2. » « Art. R. 4453-6. -L'employeur évalue les risques résultant de l'exposition des travailleurs à des champs électromagnétiques. »

Cette question sera abordée en CHSCTM et devrait faire l'objet d'une fiche de « bonnes pratiques » élaborée par le Secrétariat Général.

Des risques plus que jamais d'actualité

■ Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le pôle ergonomie va réaliser en 2019 un document sur la prévention des TMS qui comportera une partie consacrée à des situations de travail et des métiers spécifiques ainsi qu'une partie plus générale traitant des liens entre TMS et travail sur écran.

Pour **Solidaires Finances** cet unique lien, TMS-travail sur écran, n'est pas satisfaisant car il laisse à penser que les TMS apparaissent uniquement à cause de facteurs bio-mécaniques. Or toutes les études conduisent à conclure que leur apparition est également due à des facteurs induits par l'organisation du travail.

Pour mettre fin à cette approche très réductrice, il serait intéressant que les équipes CHSCT conduisent des enquêtes permettant d'analyser les situations de travail pouvant être identifiées comme étant éventuellement à l'origine de l'apparition de TMS, à partir de leur connaissance des services ou du rapport de médecine de prévention, ...

De même, concernant les stages de prévention de TMS financés par les CHSCT, qui sont essentiellement « bio-mécaniques » (gestes & postures), il pourrait être intéressant que les CHSCT analysent le contenu de ces formations ainsi que les profils des formateurs (ex. : ostéopathe). En effet, dans de nombreux cas, ces derniers ne discutent même pas avec le médecin de prévention, et semblent parfois tout ignorer des milieux professionnels dans lesquels évoluent les stagiaires...



■ **L'amiante : 100% de signalétique amiante en juin 2019 !**

Solidaires Finances revendique un plan de sortie de l'amiante au MEFs. En effet, après des travaux qui ont permis d'élaborer de nombreux outils d'aide pour les Directions, les acteurs préventeurs et les représentant.e.s syndicaux, il est plus que temps de prévoir un budget dédié aux travaux liés à la problématique amiante pour pouvoir passer des paroles aux actes.

Les directions doivent se débrouiller avec les dotations globales qui leur sont allouées, les budgets des CHSCT et quémander auprès de Préfets, eux-mêmes sollicités par l'ensemble des autres ministères... **Autant dire que l'amiante n'est toujours pas un sujet prioritaire !**

En attendant, le premier acte concret sur lequel le Secrétariat Général s'est engagé, suite aux débats du CHSCTM, est la mise en place d'une signalétique amiante **avant fin juin 2019**. Un acte important pour éviter tout incident en cas de travaux mais très en deçà des enjeux de désamiantage... En 2019, l'objectif doit être que la signalétique amiante soit apposée partout où c'est nécessaire !

Les récents exemples de Marseille et de La Réunion sont assez édifiants quant à la gestion déplorable de chantiers en présence d'amiante. Espérons que désormais, les responsables administratifs seront à la hauteur de leur obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé des agent.e.s placés sous leur responsabilité !...

Une nouvelle version du guide ministériel sur l'amiante a été finalisée en 2018 et constitue un bon appui pour les équipes confrontées à l'amiante. Il devra être présenté dans les CHSCT locaux en 2019.

En complément de cette présentation par les ISST, par exemple, il peut être utile de programmer l'examen de l'ensemble des DTA (et fiches récapitulatives) lors d'un CHSCT dédié à la problématique amiante. A partir de l'identification de présence d'amiante dans l'ensemble des bâtiments, il faudra ainsi imposer que la signalétique amiante soit apposée partout comme s'y est engagé le ministre !

Cela ne dispense pas d'établir un rapport de force avec l'aide des collègues notamment quand les directions sont rétives à toute action. Le droit d'alerte du CHSCT constitue dans cette optique un bon moyen de faire bouger des situations bloquées ou urgentes face à un danger extrême tel que l'amiante.

Une formation amiante demandée par **Solidaires Finances** dès 2015, sera disponible sous la forme d'une journée de sensibilisation à la lecture des documents (DAT, DTA, plan de retrait,...) et analyses (mesures d'empoussièrement) à l'occasion des travaux. Elle sera assurée par les ISST. Les CHSCT doivent penser à en faire la demande et la programmation.

Rappel : il faut impérativement veiller à la délivrance, par les directions, d'attestation de présence à tout agent en situation d'exposition dite environnementale (présence MCA - Matériaux Contenant de l'Amiante- signalés en AC2, poussières d'amiante en cas de travaux, ...) ou de fiche d'exposition à tout agent en situation dite professionnelle. Ces éléments sont indispensables pour l'imputabilité à l'employeur d'une maladie professionnelle en lien avec l'amiante. Et les directions ont généralement tendance à se faire prier pour délivrer ces documents !...

Nouveauté :

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Ce thème a été spécifiquement demandé par **Solidaires Finances** et les équipes doivent s'en emparer. En effet, pour **Solidaires Finances** la responsabilité des chefs de service sur de tels sujets est essentielle et il ne faut pas hésiter à la leur rappeler. La nouvelle circulaire Fonction Publique de mars 2018 est également un bon appui pour agir et insister sur le rôle des différents acteurs dont le CHSCT : prévenir, informer, traiter les situations, protéger et accompagner, sanctionner les auteurs, insister sur le rôle des différents acteurs...



Pour aborder ce thème, le CHSCT est clairement dans ses prérogatives. En effet, l'article 51 du décret 82-453 stipule que « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. »

Les équipes militantes devront donc demander à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une séance du CHSCT.

Pour que cette prise en charge syndicale soit efficace, il faut impérativement partir des situations connues par les équipes militantes et ne pas tomber dans une séance qui traiterait uniquement de la réglementation théorique, sans arriver à l'appliquer in fine !

Pour aider les équipes, un guide édité par **Solidaires** est disponible à cette adresse : <https://solidaires.org/Guide-Solidaires-Agir-syndicalement-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

Autre point d'appui, le guide rédigé par la Fonction publique (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf)

L'hygiène des locaux de travail

Pointée du doigt depuis des années par les représentant.e.s des personnels, les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), les agent.e.s dans les registres santé et sécurité au travail (RRST) ou dans les DUERP, l'hygiène déplorable des locaux a fait l'objet de très longs débats en CHSCTM en 2018 et **Solidaires Finances** ne compte pas lâcher le sujet pour 2019.

Depuis que le ministère a fait le choix de sous-traiter le nettoyage, d'année en année l'hygiène des bureaux va de mal en pis. De très nombreux agent.e.s vont même jusqu'à faire le ménage eux-mêmes !

Les sociétés de ménage, avec à leur tête des patrons « voyous », sont en très grande partie responsable de la situation : elles exploitent des salarié.e.s sous-payé.e.s, ne fournissent pas les matériels nécessaires à leurs personnels, leurs fournissent des produits ménagers prohibés tel que l'eau de javel (dont le mélange avec d'autres produits peut être extrêmement dangereux), appliquent les licenciements abusifs, ...

Mais le ministère est également responsable en tant que donneur d'ordre.

Ces situations sont connues de l'administration, notamment grâce aux nombreuses alertes faites par les représentant.e.s des personnels et les grèves des salarié.e.s du ménage.



Fort de ces constats et échanges, le Secrétariat général a décidé de rédiger une lettre à l'attention de la Direction des Achats de l'État afin de l'alerter sur ce sujet. En effet, les marchés du nettoyage sont décidés par la DAE alors que les directions locales et les agent.e.s en subissent les conséquences...

Les CHSCT locaux doivent inscrire cette question à l'ordre du jour afin de pointer et rendre visible les dysfonctionnements, insuffisances, ... en la matière !

La dématérialisation des RRST

Depuis 2010-2011, dans environ une soixantaine de départements, les Registres Santé, Sécurité au Travail (RSST) sont déjà dématérialisés. En administration Centrale, cette démarche date de 2011-2012.

Il s'agit d'initiatives locales mais dont l'extension a été jusque-là refusée par les directions générales des MEFs, principalement pour des raisons d'incompatibilité avec leurs systèmes informatiques respectifs.

Les applications informatiques développées pour répondre à la dématérialisation des RSST répondent toutes aux mêmes logiques :

- accès des agent.e.s ;
- accès des représentant.e.s des personnels en CHSCT ;
- circuit d'analyse par les acteurs de la prévention via les assistants de prévention ;
- réponse faite à l'agent.e qui a annoté le registre.

Fort de ces constats, ainsi que des nombreuses demandes venant des sections locales, **Solidaires Finances** avait donc demandé à ce que ce point soit examiné dans le cadre des travaux du CHSCTM. **Solidaires Finances** avait également demandé à ce que la dématérialisation des RSST soit généralisée à l'ensemble du ministère.

Un premier groupe de travail du CHSCTM a eu lieu en 2018. Cela a permis de faire un état des lieux des différentes pratiques dans toutes les directions du ministère.

A l'issue de ces premiers échanges, il apparaît que le RSST dématérialisé doit être un outil avec des principes communs et pourrait constituer un point d'entrée pour le signalement de situations de travail dégradées, de violences externes et internes, ... comme c'est actuellement le cas pour l'usage des fiches de signalement.

Ce chantier sera lancé en 2019 par le Secrétariat général en lien avec le CHSCTM.

Le budget des CHSCT : un levier important d'amélioration des conditions de travail

Les dotations sont globalement du même ordre de grandeur pour 2019 c'est-à-dire d'un montant total de 15 430 725 € (mais plus certainement avec 5 % de moins, soit 14 659 186 €).

Les conditions de travail englobent aussi bien les questions d'organisation du travail, de temps de travail que les aménagements des locaux et des postes de travail.

Pour ces aménagements, l'administration dispose de plusieurs lignes budgétaires avec les programmes :

- **156** « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » qui correspond à la dotation globale de fonctionnement de chaque direction ;
- **218** « Conduite et pilotage des politiques économique et financière » qui correspond au budget des CHSCT ;
- **723** « Opérations immobilières et entretien des bâtiments de l'État » ;
- **348** « Rénovation de cités administratives et autres sites domaniaux multi-occupants ».

Le CHSCT dispose d'un budget et peut s'en servir pour améliorer les conditions de travail des agents, tout en articulant ses décisions avec l'ensemble des ressources budgétaires disponibles pour les directions locales. Pour toute dépense budgétaire, les agent.e.s doivent être consulté.e.s si possible.

Les équipes militantes de **Solidaires Finances** peuvent se servir du budget du CHSCT pour impulser une amélioration des conditions de travail, dans un contexte de réduction drastique des moyens alloués aux administrations, notamment en matière budgétaire.

Cependant cette dotation spécifique ne doit pas servir à financer des actions courantes d'entretien ou de rénovation des bâtiments et des locaux qui relèvent certes de la prévention mais dont le financement relève des obligations normales des directions.

Trois critères principaux doivent présider à l'emploi des crédits des CHSCT : **l'exemplarité, la complémentarité ou l'urgence.**

C'est en fonction des axes ministériels d'action et des objectifs de prévention qu'ils auront fixés pour l'année que les CHSCT pourront, soit décider du cofinancement ou de la prise en charge de certaines actions présentées dans les programmes de prévention directionnels au titre de la complémentarité, soit décider d'actions propres au CHSCT au titre de l'exemplarité ou de l'urgence.

Les CHSCT **doivent cependant rester vigilants** quant à des dépenses inefficaces (exemple : stages de gestion du stress), qui exonèrent les directions de leurs responsabilités en matière de préservation de la santé des agents placés sous leur autorité en particulier concernant les Risques Psycho Sociaux (RPS) !

Solidaires Finances depuis toujours mais particulièrement depuis le nouveau cadre réglementaire du CHSCT (datant de 2011), a œuvré pour imposer une autre vision de la santé au travail et des conditions de travail. L'enjeu était essentiel puisqu'il s'agissait de passer d'une logique de réparation (on agit après un accident par exemple en soignant le malade) à une logique de prévention. Et l'obstacle était de taille puisqu'il s'agissait de faire admettre aux directeurs que la consultation du CHSCT n'était pas une option, encore moins a posteriori, lors de toute opération de déménagement, de restructuration de réorganisation...

Pour ce faire, une partie du budget du CHSCT peut être utilisée pour faire des analyses ou études sur des sujets aussi divers que : des analyses thermiques de bâtiments afin de mettre en œuvre des améliorations sur le chauffage, le vitrage des bâtiments, bref l'ambiance climatique, sur des expertises qui englobent l'organisation du travail et leur conception, sur le changement de la nature du travail avec par exemple l'introduction de doubles écrans...

Solidaires Finances doit également faire le choix de privilégier le financement d'actions à portée collective plutôt que des actions individuelles (généralement à visée clientéliste sans analyse de la situation des autres agents d'un service).

Le budget est donc un des leviers possibles, mais pas le seul, pour améliorer concrètement les conditions de travail des agents des MEFs.

La Direction de l'Immobilier de l'État (DIE) impose et décide d'une politique immobilière avec la seule vision comptable des bâtiments domaniaux (12 m² par agent étant l'objectif cible de la circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'État), sans jamais se soucier des conditions de travail et de la santé des agents des MEFs.

Dans les documents d'élaboration du PLF 2019, le Secrétariat général affichait une politique qui tend à densifier les espaces de bureau : de 15,5 m² en 2008, le ratio était de 13,2 m² en 2017. Ces chiffres cachent mal des réalités très hétérogènes et il n'est pas rare de constater des agent.e.s qui travaillent dans des espaces de 6 ou 7 m² !!! Le S.G se glorifiait même d'avoir dépassé l'objectif de 2017... Si le schéma pluriannuel de stratégie immobilière s'inscrit toujours dans une trajectoire de densification des espaces de travail, rien n'est dit encore aujourd'hui quant aux conditions de travail des agent.es...



Fin 2018, la DIE a envoyé une note à l'ensemble des ministères et des Préfétures leur donnant des indications très précises en matière de gestion budgétaire des bâtiments dont l'État est le propriétaire pour 2019. Cette note précise même que la programmation budgétaire peut être conduite de manière pluriannuelle 2019, 2020 et 2021. Ceci est bien la preuve que lorsque l'État décide d'une politique il est capable d'y consacrer des moyens budgétaires en instituant un budget particulier en l'occurrence le BOP 723.

Le 19 novembre, une journée d'études a réuni les responsables régionaux de la politique immobilière de l'État, les correspondants départementaux, et départementales de la politique immobilière de l'État et les encadrants Domaine. Les conditions de travail des agents ont-elles été évoquées ?... Nous n'en savons rien, mais très vraisemblablement, non, la priorité absolue de la DIE relevant uniquement de la gestion budgétaire du parc immobilier de l'État propriétaire !

Un séminaire réunissant l'ensemble des agents de la DIE a eu lieu le 15 janvier 2019. Ont été abordés :

- 1. Le bilan des réalisations de l'année 2018 (Mesures en faveur de la transition énergétique, mise en œuvre des outils de rationalisation du parc immobilier, valorisation du patrimoine, accompagnement des grands projets immobiliers) ;
- 2. Les perspectives de l'année 2019 avec le partage de la nouvelle feuille de route de la politique immobilière de l'État fixée par le Conseil Interministériel de la Transformation Publique du 29 octobre 2018 :
 - lancement des missions sur les 3 foncières : logement social des fonctionnaires, alternatives à la cession et syndics pour les cités administratives et les sites multi-occupants ;
 - transition écologique ;
 - rénovation des cités administratives ;
 - organisation territoriale de l'État.

A priori rien sur les conditions réelles de travail des agents... (Sauf concernant la rénovation des cités administratives mais sans que nous ayons un quelconque retour de ces « avancées »). Solidaires Finances invite la DIE à participer aux travaux du CHSCTM, affaire à suivre en 2019... (En principe ce point est prévu à l'ordre du jour du CHSCTM du 9 avril).

Dernière minute



La circulaire Fonction publique du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours porte sur la mise en œuvre de l'objectif du Gouvernement de former 80 % des agents aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Fort de cet enjeu, le Secrétariat général et les Directions ont élaboré précipitamment un guide du secourisme, qui n'a pas été communiqué aux représentants syndicaux en CHSCTM, et qui n'a pu être discuté... **Le CHSCTM n'a donc pas validé ce guide, Solidaires Finances non plus !**

L'objectif de l'administration inscrit dans ce guide est pourtant clairement affiché : **remplacer** les formations organisées par les CHSCT (PCS1 ou SST) et qui durent généralement **2 jours** par la formation de **2 heures** prévue par la nouvelle circulaire ! Mais en maintenant leur financement par les CHSCT, si possible...

Or la circulaire est très claire sur le sujet : « **Pour garantir la continuité de l'effort de formation, il est en deuxième lieu demandé à l'ensemble des employeurs publics et acteurs de la formation au sein des différents versants de la fonction publique de proposer dans leurs plans de formation des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent.** » A l'évidence, ces nouvelles formations relèvent donc de la formation professionnelle, et donc d'un financement des employeurs...

Nous attirons donc l'attention des équipes CHSCT sur la demande des directions du financement par le CHSCT de cette nouvelle formation : par principe et par nature, cela relève de la dotation globale de fonctionnement (ex. : programme 156 à la DGFIP), bien que le sujet relève des CHSCT (sécurité). Le gouvernement a décidé de promouvoir les gestes qui sauvent, ce qui est une bonne intention, mais a fixé cet objectif à l'ensemble des employeurs publics sans se poser la question de son financement. Nous rappelons que les CHSCT ne disposent pas de budget propre, à l'exception des MEFs.

Il ne s'agit donc pas de se battre sur le sujet mais bien de rappeler à l'administration ses obligations en tant qu'employeur et l'absence de discussion sur le sujet au plan ministériel. Et rien n'empêche les CHSCT de continuer à proposer les formations sur 2 jours, complémentaires de ces 2 heures de sensibilisation.

Calendrier des prochaines réunions ministérielles

A ce jour seules deux dates sont connues

- 9 avril CHSCTM
- 2 juillet CHSCTM

**N'hésitez pas à contacter les représentants Solidaires Finances
au CHSCT ministériel**

Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99
Agnes GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65
Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24
Laurence DOSSET - Solidaires Finances publiques - 06 77 22 98
Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 70
David SIRONNEAU - Solidaires CCRF & SCL - 02 32 81 88 68

Rappel des documents à la disposition des équipes syndicales sur le site de Solidaires Finances

■ **Le guide du militant en CHSCT :**

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/GuideMiliCHSCT_Sept2015.pdf

■ **Expertise agréée et stratégie du CHSCT Pourquoi et quand y recourir ? L'utilité de l'expertise agréée :**

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTexpertise.pdf

■ **L'impact des réorganisations sur les conditions de travail. Le rôle du CHSCT L'action des équipes syndicales :**

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/CHSCTPatricia.pdf

■ **Evaluation des risques professionnels- Document Unique Les obligations des directions Le rôle des équipes militantes :**

http://www.solidairesfinances.fr/images/Doc/doc_milit/PlaqDocUniqueOctobre2015.pdf

