

## L'OCCASION DE METTRE EN DÉBAT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'examen de la note d'orientation ministérielle en matière de politique ministérielle de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) par la formation spécialisée est un moment essentiel pour débattre des conditions de travail des personnels de la direction et de la pousser à s'engager à les améliorer et à traduire les engagements de la NO. Au final elle constitue un cadre de référence essentiel pour orienter les actions et les démarches en matière de SSCT du niveau ministériel à l'ensemble de son réseau.

Il n'y a pas eu, l'année dernière de véritable note d'orientation ministérielle en tant que telle. L'année 2023 a été marquée par la mise en place des nouvelles instances. Même si la note 2024 peut sembler moins détaillée ou exhaustive que les précédentes élaborées en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel (CHSCTM), il est impératif de souligner l'importance d'impliquer les directions locales et l'ensemble des acteurs locaux (médecin du travail, AP, ISST et les directions).

Elle présente 6 axes d'actions ce qui peut être considéré comme particulièrement dense. Toutefois cela n'empêche nullement les équipes syndicales de se concentrer sur un ou quelques axes spécifiques, compte tenu des ressources disponibles, des situations et des priorités locales. Cela peut permettre une approche plus adaptée aux réalités locales. Cependant, il est également important de garder à l'esprit que ces six axes ne sont pas nécessairement indépendants les uns des autres. Ils peuvent se chevaucher et interagir, de sorte que des actions dans un domaine peuvent avoir des impacts positifs sur d'autres.

À noter : la publication en 2024 d'une circulaire CSA/FS

### Axe 1 - Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'événements graves

Suite aux événements qui ont touché notre administration, le ministre a lancé des groupes de travail sur la sécurité des agent-es. Dans cette optique, le ministère a élaboré un **guide concernant la gestion des événements graves**.

Il est à noter que ce guide, bien qu'imparfait, constitue une ressource offrant une structure et un soutien pour élaborer, en collaboration avec la direction, une méthodologie adaptée à la prise en charge d'événements graves tels que des attentats, des homicides, des suicides, des incendies mortels, et autres circonstances similaires.

Ce qu'il faut porter : inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine FS, l'analyse de ce guide en présence de tous les acteurs et actrices concernées (MT, ASS, ISST, AP, services RH) pour décliner le dispositif au sein de la direction et impliquer réellement les responsables de la direction.

## Axe 2 – Renforcer l’efficacité des campagnes de recueil des risques professionnels et d’élaboration du PAP avec le déploiement du nouvel outil Prév’Action et la mise en place d’une nouvelle méthodologie

**Prév’Action se distingue de DUERPAP par une ergonomie repensée, issu d’un travail avec les utilisateurs finaux, notamment les Agent-es de Prévention (AP) pilotés par le pôle ergonomie du ministère.**

Toutefois, il est regrettable que des retards dans le déploiement aient empêché la réalisation d’une phase de test dans le département 69. La mise en œuvre de cet outil impose une mobilisation considérable des AP, chargé-es de saisir les informations pour l’ensemble des sites relevant de leur direction.

**En FS, il faut faire le point sur le temps accordé à l’AP pour exercer l’ensemble de ses missions, en débattre collectivement et exiger si besoin du temps supplémentaire. Cette discussion pourra s’appuyer sur la lettre de mission de l’AP.**

Pour **Solidaires Finances**, l’identification des risques professionnels et l’élaboration de mesures de prévention sont des points d’entrée cruciaux dans le réel de l’activité des agent-es ce qui permet d’exiger des modifications dans l’organisation du travail. Cependant, cette approche n’est pas partagée

par les directions. Il est essentiel de reconnaître que la compilation des mesures de prévention après la phase d’identification, encore nommée PAP au sein de notre administration, doit être désignée sous le nom complet de PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d’Amélioration des Conditions de Travail). Cette dénomination reflète une portée beaucoup plus globale.

Souvent, c’est à ce niveau que les directions montrent des lacunes, se contentant généralement de formations ou de groupes de travail, sans réellement s’engager dans une démarche de réflexion approfondie conforme aux 9 principes généraux de la prévention (art. L4121-2 du code du travail). C’est en agissant sur l’organisation du travail que nous pourrions véritablement améliorer les conditions de travail et réduire les risques liés au travail.

**Solidaires Finances mettra prochainement à la disposition des équipes syndicales une brochure rappelant les obligations de l’administration, la réglementation en la matière, les stratégies syndicales à mettre en œuvre en lien avec les personnels.**

## Axe 3 – Améliorer les conditions de travail et agir sur l’organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail

**Cet axe soulève des préoccupations quant à sa mise en œuvre et sa déclinaison concrète.**

Bien que l’objectif soit louable, il est regrettable de constater que sa mise en œuvre et son développement ne répondent pas aux enjeux soulevés. La NO évoque la diffusion d’un guide, qui n’a toujours pas été examiné par la Formation Spécialisée Ministérielle (FSM), et nous attendons encore la date de la réunion du dernier Comité de Pilotage (COPIL) de l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

L’administration se contente de recommander l’ouverture d’une réflexion sur des sujets tels que l’intelligence artificielle, les organisations du travail et le sens du travail, sans fournir de développement concret sur l’importance de ces chantiers. Il est donc peu probable que cette approche seule suffise à inciter les directions locales à changer leurs pratiques en matière d’organisation du travail.

Une politique d’envergure est nécessaire pour véritablement modifier les pratiques actuelles.

Aussi il est essentiel de s’en tenir à ce que chaque projet de réorganisation, fusion, déménagement soit présenté aux représentant.es du personnel avant sa mise en œuvre. Cela afin de recueillir l’avis des agentes et agents sur les conséquences du projet sur leur travail, son contenu, son sens et sa qualité. Les réformes s’enchaînent au sein de notre administration sans jamais faire l’objet d’un bilan.

En outre, il est possible que les directions profitent de ces réorganisations pour appliquer la circulaire Borne 1 qui entend réduire les espaces de travail au prétexte d’arguments fallacieux mais qui auraient des conséquences désastreuses sur les conditions de travail et la santé des agentes et des agents.

Localement, la seule action possible est de mettre en avant ces questions pour inciter les directions locales à modifier leur approche et à mettre en place

des groupes de travail préparatoires pour analyser chaque projet et ses conséquences sur les personnels et le public concerné, en prenant en compte les avis des personnels concernés, en demandant l'avis des médecins du travail et des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) voire en sollicitant l'intervention des

ergonomes du ministère. De plus, il est essentiel pour les militant.es de continuer à s'appuyer sur le **guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets et la fiche repère**. Même si sa mise à jour reste annoncée, son contenu et ses principes gardent toute leur valeur.

**Commentaires  
NO 2024**

## Axe 4 – Prévenir le risque de désinsertion professionnelle des agent.es et accompagner les agent.es en fin de carrière

**Solidaires Finances** partage la nécessité de mettre en place des actions diversifiées pour permettre à des agent.es et agents dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent leur aptitude professionnelle, de rester en activité ou de la reprendre. Pour y parvenir il est nécessaire de mettre en place un dispositif d'information, d'accompagnement et de suivi de ces personnels afin qu'il puisse être décliné au plan local.

La note annonce l'actualisation prochaine du guide « Maintien dans l'emploi ». À noter que **Solidaires Finances Publiques** avait rédigé en mars 2021 une fiche « **Après une absence pour raisons de santé, comment assurer le retour au travail des personnels dans des conditions optimales** ».

## Axe 5 – Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d'information

**Sur ce point, Solidaires Finances rejoint la volonté de l'administration.** Mais une nouvelle fois avec quels moyens et pour quel public. Il serait intéressant de faire le point sur les besoins en formation tant du côté des membres de la FS que du côté des agent.es et agents et définir un plan de formation avec le public cible et le volume à former.

Les FS pourraient notamment exprimer un besoin d'information des personnels et de formation des membres des CSA/FS sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Quant aux formations qui seront déployées en 2024 sur les conduites addictives et la sensibilisation mentale il faudra être très vigilant sur leur contenu en

s'assurant notamment qu'elles aient bien un lien avec le travail.

Mais que viennent faire dans la NO des « actions visant à lutter contre la sédentarité et à inciter à la pratique de l'activité physique » ? Où est le lien avec le travail ?

**Au-delà des formations de l'administration, Solidaires Finances proposera prochainement aux militant.es des formations complémentaires sur les questions de santé et sécurité au travail et sur l'utilisation des outils (enquête, alerte...).**

## Axe 6 – Maîtriser le risque amiante

**Le sujet de l'amiante dans les bâtiments et/ou bureaux des sites demeure un sujet constant et important dans le contexte de refonte et de réduction des espaces de travail suite à la circulaire Borne de février 2023.**

Cette année encore, la NO met l'accent sur plusieurs points :

- ✓ **l'importance de la signalétique ;**
- ✓ **le Repérage Avant Travaux (RAP) ;**
- ✓ **l'importance du plan de prévention en cas de co-activité.**

**Sur la signalétique :**

Celle-ci sert aussi bien à la protection des intervenants extérieurs (salarié-es extérieurs) qu'à celle des agent.es (travaux anormaux, dégradation de matériaux amiantés), elle doit être facile à comprendre et ne pas permettre le doute quant à la localisation des matériaux contenant de l'amiante (MCA). C'est le premier moyen de prévenir le risque amiante.

**Aussi, il faut que les équipes militantes se saisissent du sujet et demandent une ou plusieurs instances sur l'état de la signalétique.**

La fiche pratique n°4 du guide 2023 (page 59) est une bonne base de réflexion : Existe-t-elle ? Est-elle suffisamment explicite et appropriée ? Un pictogramme positionné sur une plinthe concerne-t-il la plinthe en question ou le sol ? [Lien Guide Amiante.](#)

La mise en place et/ou la révision de la signalétique suppose d'une part une bonne connaissance des locaux et d'autre part une base documentaire à jour, DTA et fiches récapitulatives. Ces documents sont des documents « vivants » car mis à jour à chaque intervention et repérage avant travaux réalisés par ailleurs (cf la fiche pratique N°2 du guide). Par ailleurs, se pose la question des moyens et de la disponibilité des assistant-es de prévention et des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail pour mener à bien cette mission.

### Sur le Repérage Avant Travaux :

**La NO rappelle l'obligation de ce repérage avant tous travaux quelques qu'ils soient (pour plus de détails cf. page 25 et suivantes du guide 2023) sans oublier les opérations sur les façades.**

Dès lors que l'immeuble a été construit avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997, le RAT est obligatoire pour tous les travaux même si le contrôle triennal des matériaux amiantés est réalisé normalement. Il est effectué par un opérateur de repérage particulier qualifié (cf point 2.3.3 page 29). Aussi, il ne faut pas hésiter à questionner les directions sur l'ensemble de la conduite des travaux envisagés ni sur les différents intervenants.

**Pour Solidaires Finances, il serait également nécessaire que les collègues qui ont une bonne connaissance du parc immobilier des directions soient associés à la démarche.**

**Chaque FS pourrait se fixer comme objectif d'achever la signalétique sur l'ensemble de ses sites en 2024 conformément à ce qu'attend le ministère.**

### Sur le plan de prévention :

**Ce dernier permet de limiter les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations, les matériels des différentes entreprises présentes sur les mêmes lieux de travail.**

Lorsque des travaux dangereux (comme le désamiantage) sont programmés, un plan de prévention est obligatoire afin d'évaluer les risques encourus par l'ensemble des personnes travaillant et intervenant conjointement sur un même site, exemple : salarié-es des entreprises de travaux, personnels de ménage, agent-es du service, du bâtiment, usagers (la fiche pratique 5 du guide (page 65 et suivantes). La NO rappelle que les représentant-es des FS doivent être prévenus au plus tard 3 jours avant cette visite et peuvent y participer. Il sera donc nécessaire le rappeler aux directions.

## Documentation

### Fiche plan de prévention

Sur l'amiante les militant-es pourront se reporter utilement à la brochure de Solidaires « **L'amiante cancérogène sans seuil une lutte d'aujourd'hui** »