

ACTU

Mars 2016



Sécurité et Santé au Travail



Les orientations ministérielles 2016

Le plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019



L'année 2015 aura été marquée par une rupture du dialogue social. Ceci explique la parution tardive de la Note d'Orientation (NO) ministérielle 2016. Malgré ce contretemps, son projet a fait l'objet d'échanges lors du groupe de travail (GT) du 10 février 2016 ainsi que lors du CHSCTM du 18 février. Cela ne doit pas pour autant dispenser les CHSCT de proximité d'en débattre lors d'une prochaine réunion.

Depuis maintenant plusieurs années, la NO est très succincte, et son dernier cru n'échappe pas à cette règle (7 pages) ! En revanche, elle comporte plusieurs annexes (sur lesquelles nous reviendrons en détail) :

- Annexe 1 : appui à l'analyse des situations de travail dans le cadre de la démarche DUERP/PAP et plus particulièrement de la prévention des RPS.
- Annexe 2 : Guide concernant la conception de l'accueil des usagers au sein du ministère.
- Annexe 3 : Règlement Intérieur (RI) des CHSCT des MEF.
- Annexe 4 : Circulaire sur le fonctionnement des CHSCT des MEF.
- Annexe 5 : Répartition des dotations budgétaires par CHSCT.
- Annexe 6 : Fiche technique sur un accord cadre multi-attributaires pour les prestations d'ergonomie au sein des MEF.
- Annexe 7 : Fiche à destination des agents sur le traitement des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions proposées par le médecin de prévention.

A cette NO, s'ajoute la sortie du deuxième plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019. En réalité, il s'inscrit comme une alternative à l'échec de l'accord de prévention des RPS au sein des MEF. Pendant la conduite des négociations sur cet accord, les fédérations des finances avaient chacune porté des revendications et le plan va permettre, plus ou moins, de reprendre celles-ci et d'essayer de les rendre concrètes par des actions ministérielles qui devraient donc logiquement être reprises par les différentes Directions générales.

Plus que jamais, l'objectif principal des représentants de **Solidaires Finances** dans chaque CHSCT doit être d'ancrer localement une démarche d'approche globale d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la santé au travail.

La prévention des risques professionnels, le plus en amont possible, doit rester la préoccupation essentielle des CHSCT. Les moyens principaux pour y parvenir étant :

- **D'analyser les risques à partir des outils** mis à la disposition des CHSCT (registres santé et sécurité au travail, les rapports des médecins de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail, les fiches de si-

gnalements, les accidents de service, les fiches de risques professionnels, le document unique d'évaluation des risques professionnels, les programmes de prévention directionnels...).

- **D'arrêter des orientations et d'élaborer ensuite toute une série d'actions** en s'appuyant sur les orientations nationales et les réalités locales. Les CHSCT ont vocation à débattre de l'ensemble des questions relatives à la sécurité et à la protection de la santé des agents, indépendamment de leurs sources de financement.

La note d'orientation est adressée à tous les présidents de CHSCT. Les directions locales par l'intermédiaire de leurs directions générales en seront également destinataires. La NO doit donc faire l'objet d'un large débat tant en CHSCT qu'en CT. En effet, dans le cadre d'une prise en charge syndicale globale des questions de santé au travail et de conditions de travail, la question de l'articulation de cette prise en charge doit être considérée au-delà de l'instance dédiée qu'est le CHSCT.

Les sections syndicales peuvent même élargir aux CAPL, CDAS et commissions de réforme le champ de la réflexion syndicale.

Comme à son habitude, la NO définit des axes prioritaires inscrits dans le cadre des missions dévolues aux CHSCT. L'évaluation et l'analyse des risques professionnels revêtent donc une importance singulière, surtout en considérant que partir de situations de travail concrètes permet de construire et élaborer un discours syndical riche de l'expérience des agents, bien plus intéressant que les discours très généraux des Directions.

L'analyse des risques professionnels

Les risques retenus dans la NO sont issus de l'analyse du bilan ministériel 2014, du rapport de la médecine de prévention, du rapport de l'inspection santé et sécurité au travail et du rapport du pôle ergonomique, pour l'année 2014.

Solidaires Finances considère que ces sujets ne sont pas tous à placer sur le même niveau. En effet, certains concernent les obligations de conformité réglementaire qui devraient être résolues depuis maintenant longtemps et qui sont rappelées, et fixées comme priorité, chaque année dans la NO.

Il s'agit :

- **Des risques de chutes**

- **Du risque incendie et de panique**

- **Des dispositifs et travaux de mise en sécurité** : les Directions peuvent être tentées de faire financer ces travaux par les CHSCT. **Solidaires Finances** a rappelé que ces financements relèvent de la responsabilité des directions. Seules les situations d'urgence, d'exemplarité ou de complémentarité peuvent conduire les militants à accepter de cofinancer de telles mises aux normes.

- **Des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)** : La note se contente de rappeler que les CHSCT peuvent financer ou cofinancer les opérations de contrôle de l'état de conservation des matériaux amiantés, et/ou des mesures d'empoussièrement. Elle rappelle également l'existence du guide de prévention du risque amiante qui reviendra sur les obligations des directions et le suivi que devra en faire le CHSCT.

Pour **Solidaires Finances** il ne faudrait pas que les CHSCT renvoient toute discussion autour de l'amiante à ce document, il faut continuer à exiger le respect de la réglementation actuelle. En effet l'exposition d'agents à ces risques engage la responsabilité des chefs de service et des médecins de prévention.

Le Dossier Technique Amiante (DTA) doit contenir plusieurs éléments comme la localisation précise des matériaux et produits contenant de l'amiante, leur état de conservation, les travaux effectués, les consignes générales de sécurité...

Un suivi annuel des DTA par les CHSCT pour vérifier la prise en compte des travaux réalisés et l'état de dégradation de l'amiante est fondamental.

De plus, ce guide n'est qu'un guide et il ne constitue en aucun cas les tables de la loi. **Solidaires Finances** continuera de revendiquer l'éradication totale de tout matériau amiante.

La prévention des risques liés aux CMR (dont l'amiante) impose des obligations de repérage, de recensement et de mise à jour régulière des sources potentielles d'exposition. Elle impose également un suivi médical des personnels exposés.

Pour les autres substances CMR (laboratoires, enquêteurs, personnels de ménage...), le chef de service et l'assistant de prévention doivent communiquer la liste des produits utilisés ainsi que les fiches de sécurité correspondantes (produites par le fournisseur) au médecin, ce qui est loin d'être fait.

Il est donc essentiel de mettre à jour régulièrement la liste des produits utilisés et de la communiquer au médecin de prévention. Le dispositif de prévention doit être adapté : étiquetage des produits, fiches de données de sécurité, formation, fiches d'exposition, attestation...

Un dispositif particulier (note du 17 juillet 2007) est prévu pour les personnels de ménage « Berkani ». Il faut s'assurer (en CHSCT comme en CT) de la prise en compte et du suivi de cette note par les directions concernées.

La surveillance en cas de travaux

Les chefs de service doivent exercer une surveillance particulière en cas de travaux portant sur des cloisons, planchers, plafonds, ascenseurs... répertoriés comme contenant de l'amiante.

Dans un contexte où interviennent de multiples réorganisations, avec à la clé des travaux plus ou moins importants, les militants doivent être très exigeants sur le respect de la réglementation en la matière, tant par les directions que par les entreprises intervenant sur les sites. En cas de non-respect des consignes, il ne faut pas hésiter à recourir à la procédure d'alerte et au droit de retrait.

Ensuite il faut bien entendu mettre à jour le DTA et demander une expertise avant tous travaux si les militants ont le moindre doute sur la question.

La signalétique des lieux et zones amiantés est désormais obligatoire. Elle permet en effet d'éviter des erreurs et de faciliter la prise de mesures de prévention et de précaution.



Le suivi médical des personnels exposés

Concernant le suivi médical des personnels exposés, la note d'orientation ne rappelle pas l'obligation pour les chefs de service d'établir une fiche d'exposition pour tout agent exposé et en activité, et une attestation d'exposition lors de la cessation d'exposition (changement de service ou départ en retraite). Ces documents sont obligatoirement communiqués au médecin de prévention pour que ce dernier puisse mettre en place le type de surveillance médicale le plus adapté. La circulaire fonction publique du 18 mai 2010 impose par ailleurs à l'employeur d'assurer la traçabilité des expositions d'un agent au travers d'un dossier comportant l'ensemble des fiches d'exposition établies.

Elle prévoit également la constitution par les médecins de prévention d'un dossier médical en santé au travail pour chaque agent où seront répertoriés les expositions de l'agent, les avis et recommandations émises (article 28-2).

Les représentants de **Solidaires Finances** doivent exercer la plus grande vigilance sur ces problématiques et exiger des directions un respect scrupuleux de leurs obligations. Ils pourront également croiser les informations tirées du rapport annuel du médecin de prévention, des fiches de risques professionnels, du recensement ministériel des agents exposés et celles figurant dans les documents uniques.

Quant aux autres risques pointés par la NO, il ne s'agit pas vraiment de risques nouveaux, mais plutôt de risques importants et qui ne sont pas suffisamment pris en compte par les Directions.

Il s'agit :

- Du risque routier

- De soutenir le retour au travail après une longue absence pour maladie : ce sujet fera l'objet d'un nouveau point à l'ordre du jour d'un GT du CHSCTM le 2 juin prochain. Un rapport élaboré par le cabinet Enéis en 2012 et financé par le CHSCTM avait pointé les difficultés rencontrées par les agents après une longue maladie et proposé des solutions.

Un guide sur le retour au travail après une longue maladie à destination des services RH (<http://monalize.alize/cms/sites/alize/accueil/les-grandes-actions/la-diversite-et-legalite-profess/des-outils-varies/guide-du-retour-au-travail-apres.html>)

Un guide sur le retour au travail après une longue maladie à destination des services RH existe depuis 2013 et est en ligne sur l'intranet ministériel Alizé, ainsi qu'un dépliant à destination des agents.

Les militants de **Solidaires Finances** peuvent d'ores et déjà s'emparer de ces documents afin de permettre aux agents qui sont confrontés à ces si-

tuations de pouvoir reprendre leur travail dans de bonnes conditions.

Nous attirons leur attention sur la nécessité d'une visite médicale de pré reprise auprès du médecin de prévention. Ce dernier pourra en effet proposer un aménagement du poste de travail tenant compte de l'état de santé de l'agent, tout en préservant le secret médical. En cas de refus de l'administration à cet aménagement, le CHSCT est obligatoirement informé.

- Des risques psychosociaux (RPS) : les RPS constituent plus que jamais le 1er risque professionnel au sein des MEF, que ce soit en pourcentage (43%) aussi bien qu'en gravité (A ou B). Leur traduction se trouve soit dans la maladie (stress chronique, dépression, burn out) voire pour les cas les plus graves dans les tentatives de suicides ou suicides sur le lieu du travail, ou pas. Les militants de **Solidaires Finances** ont donc tout intérêt à veiller à ce que les Directions ne minorent pas ces risques, même si la responsabilité leur appartient.

La NO pointe les mesures organisationnelles comme piste d'action permettant de réduire ou supprimer le risque et propose aux Directions de se faire aider par des prestataires externes (nous y revenons plus loin en détail).

Pour **Solidaires Finances**, le mal être, la souffrance exprimés par les agents ont très souvent un lien avec le travail. Il est donc primordial d'appréhender ces questions dans leur dimension collective, et non pas seulement individuelle. L'intensification du travail est source de difficultés, de stress pour les agents, du fait de la pression sur les délais et sur la qualité du travail.

Les désaccords sur le travail également. Il n'est plus possible d'occulter les débats sur le sens du travail, les missions et les moyens, l'organisation et la qualité du travail. La réflexion passe inévitablement par la remise en cause de l'organisation du travail : encadrement, outils, moyens, communication, formation, indicateurs et objectifs.

Nous devons amener les responsables administratifs à mieux appréhender les situations de travail, les écarts entre l'organisation prescrite et ce que vivent les agents au quotidien, et rendre visible les liens entre l'organisation du travail et l'impact sur la santé des personnels, sans oublier leurs effets sur la qualité du service rendu.

- De l'analyse des situations de travail dans les locaux d'accueil des usagers : le pôle ergonomique du ministère a élaboré un « *Guide concernant la conception de l'accueil des usagers au sein du ministère* » qui constitue l'annexe 2 de la NO. Il s'agit d'une synthèse des différentes études qu'il a menées ces dernières années sur les accueils au sein des différents services des MEF. Ce guide pourra donc utilement être repris tant par les Directions locales que par les équipes militantes.

Pour ces Directions, cela leur permettra peut-être de mener à bien leurs projets en tenant compte du travail des agents et ainsi d'éviter de faire des erreurs grossières.

Pour les militants, ils pourront ainsi trouver un point d'appui à leur action d'abord en allant à la rencontre des agents, et après en exigeant des directions qu'elles se servent de ce document.

Les moyens de fonctionnement des CHSCT

Les règlements intérieurs et la circulaire de fonctionnement des CHSCT des MEF ont été révisés. Il ne s'est pas agi de les revoir en profondeur mais d'ajuster certains éléments qui peuvent permettre un meilleur fonctionnement des CHSCT.

Les militants doivent quand même garder à l'esprit qu'en matière réglementaire, seul le décret 82-453 modifié le 10 avril 2015 fait foi et est opposable en droit. Il conviendra d'y faire référence en chaque occasion, que ce soit au travers d'un litige avec l'administration, ou que ce soit dans la manière dont les équipes militantes conduisent et décident de leurs actions en CHSCT (enquête, expertise, ...).

A noter que **Solidaires Finances** s'est prononcée POUR ces deux documents, l'administration ayant retenu toutes les modifications que nous avons demandées.

Le règlement intérieur (annexe 3)

Pour **Solidaires Finances**, le RI actuel ne posait pas vraiment de difficultés. Le seul vrai « litige » portait sur la définition du rôle du secrétaire du CHSCT. Nous avons pu obtenir la modification de la rédaction précédente et faire acter que le secrétaire du CHSCT est un membre du CHSCT comme les autres et ainsi revenir à une rédaction plus fidèle à l'esprit du décret.

La circulaire relative au fonctionnement des CHSCT (annexe 4)

La discussion sur la circulaire a été celle qui a été la plus difficile puisque dans son écriture initiale, le SG avait tenté de diminuer considérablement les prérogatives des CHSCT, notamment au regard des compétences des Comités Techniques.

Si **Solidaires Finances** n'était pas intervenue très vigoureusement, la circulaire aurait acté tout simplement que le Comité Technique était la seule instance qui aurait dû être obligatoirement consultée, même sur des projets modifiant les conditions de travail des agents, en contradiction totale avec l'article 57 du décret !

Ce projet nocif a finalement été retiré mais nous invitons les militants à la plus grande vigilance et à nous faire remonter toute difficulté concernant les consultations obligatoires du CHSCT (pour mémoire nous vous renvoyons à la lecture du Guide du militant en CHSCT, notamment les pages 36 à 42 : http://www.solidairesfinances.fr/useruploads/files/GuideCHSCT_Sept2015.pdf).

En réalité, la question qui reste en suspens est celle de l'articulation des consultations entre le CHSCT et le Comité Technique. Le CHSCT est devenu le seul organisme compétent en matière de conditions de travail. Il est donc incontournable pour parler du travail, des conditions de travail. Les équipes militantes doivent utiliser le CHSCT comme instance de débat sur les conditions de travail.

Or les directions opposent des résistances et vont continuer à remettre en cause les prérogatives du CHSCT. Elles contestent les demandes de consultation du CHSCT sur des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail en prétextant que le projet n'est pas important.

Ce qui est important pour les agents ne le sera pas pour les directions d'autant qu'il n'existe pas de définition légale du projet important. Il s'agit plus d'une définition jurisprudentielle qui prend en compte autant des éléments quantitatifs que qualitatifs.

Aussi, il est essentiel de bien faire la distinction entre les compétences du CHSCT et celles du CT, de veiller à une bonne articulation de ces deux instances pour débattre des questions de santé et de sécurité au travail dans l'instance adéquate, et savoir quand, comment et pourquoi saisir l'une ou l'autre.

En somme, il s'agit d'établir une véritable stratégie syndicale de prise en charge globale des réorganisations.

Enfin, comme pour le RI, nous rappelons que cette circulaire n'est pas un décret et qu'en cas de litige réglementaire, c'est bien le décret 82-453 qui fait foi.

La fiche d'impact

Le Secrétariat général tient toujours autant à ses fiches d'impact et en fait un élément important du dialogue social. Cette fiche est censée permettre d'apprécier si une réorganisation de service est ou non un projet important au regard de son impact sur la santé et les conditions de travail. Quant aux directions, elles reprennent à leur compte la présentation aux CHSCT d'une fiche d'impact mais leur contenu laisse la plupart du temps perplexe à plus d'un titre : au-delà de sa forme plutôt succincte, son contenu fait l'impasse sur les évolutions de la charge de travail, de contenu du travail, de l'élargissement ou non des tâches, des horaires de travail. De plus, il faut s'interroger sur la façon dont elles sont rédigées, et par qui ?... Bien souvent cette tâche est déléguée aux assistants de prévention, sans que toutes les modifications ait pu être préalablement appréhendées de manière transverse (différents pôles, médecine de prévention, ISST,...).

Pour **Solidaires Finances** il est essentiel que chaque projet ayant trait à une réorganisation, une fusion ou une fermeture de services, une restructuration fasse l'objet d'un véritable dossier de présentation analysant de façon détaillée ses conséquences sur les conditions de travail avec des données chiffrées, des éléments précis... Il faudra donc rejeter les fiches d'impact qui auraient un caractère trop général. En contrepoint, l'élaboration d'une délibération établie avec les agents concernés et reprenant leurs préoccupations sera d'ailleurs une stratégie possible et beaucoup plus intéressante pour rendre visible l'impact des réorganisations, avant par exemple le vote d'une expertise CHSCT telle que prévue à l'article 57 du décret.

En outre, il ne faut pas perdre de vue la possibilité de faire appel au pôle ergonomie du ministère pour analyser tout projet du point de vue du travail. En effet une étude ergonomique est un moyen pour concevoir une organisation nouvelle et évaluer le projet dans toutes ses dimensions.

Enfin, quand le projet peut être qualifié de projet important, l'expertise CHSCT est également à envisager, à conditions d'être intégrée dans une stratégie militante et non pas seulement pour tenter de « retarder » la mise en œuvre d'un projet (ce qui peut être fait par la mobilisation des agents).

Un bilan de l'utilisation de la fiche d'impact et de son intérêt sera réalisé dans le cadre des travaux du CHSCTM. Nous invitons ainsi les militants à nous faire remonter tous les éléments qu'ils jugeront utiles.

Les crédits des CHSCT (annexe 5)

L'administration prétend que les budgets sont reconduits à l'identique mais **Solidaires Finances** a une analyse différente. En effet, le cadre d'analyse ne doit pas se cantonner aux seules dotations budgétaires des CHSCT mais bien s'intégrer dans une globalité.

Ces dotations sont une composante du programme 218, et dans ce même programme, l'examen de la loi de finances 2016 a vu baisser de 1 million d'euros les crédits alloués à la médecine de prévention.

Or le rôle de la médecine de prévention est essentiel dans la préservation de la santé au travail. Les difficultés de recrutement de médecins ne doivent pas occulter ce mauvais « signal » budgétaire.

Une politique de médecine de prévention ambitieuse passe inévitablement par des moyens, budgétaires notamment, à la hauteur des besoins ministériels !

Au-delà de la masse budgétaire consacrée dans le programme 218, les actions menées en faveur de l'amélioration des conditions de travail doivent également être appréhendées par une analyse budgétaire complète qui prenne en compte les masses budgétaires des programmes 156, 305... Il s'agit là d'une analyse à mener avec les données qui sont communiquées sur ce sujet lors du CT annuel sur le bilan d'utilisation du budget et la présentation du budget futur afin de vérifier les politiques qui sont menées concrètement par les directions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Budget des CHSCT quelques grands principes à retenir



Une des missions essentielles du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail. La mise à disposition de crédits spécifiques ne doit donc pas limiter le champ des débats du comité à la seule répartition des crédits : les CHSCT ont vocation à débattre de l'ensemble des questions relatives à la sécurité, à la santé au travail et aux conditions de travail indépendamment de leurs sources de financement.

Principe n°1

Une action financée par le CHSCT doit répondre à une action de prévention primaire (empêcher le risque ou le supprimer) et non de réparation.

Principe n°2

Avant de décider d'une action, il faut s'efforcer d'en mesurer l'efficacité et la pertinence au regard des informations à la disposition des représentants des personnels. Il ne faudra pas non plus hésiter dans certaines situations à solliciter l'avis de professionnels au travers d'études ou de diagnostics préalables avant de prendre une décision.

Dans ce cadre il est concevable que le CHSCT finance des analyses, des études pour prévenir des risques. En agissant ainsi, le CHSCT aura une meilleure connaissance de la problématique, disposera d'informations indépendantes, et pourra décider en toute connaissance de cause des mesures à prendre à la lumière des préconisations ou des conclusions contenues dans le rapport.

Trois critères incontournables ?

- **L'exemplarité** doit répondre à une situation inédite dans une direction permettant de tester une action ;
- **La complémentarité** s'entend comme des actions de cofinancement (cas d'une étude ergonomique) ;
- **L'urgence** doit être appréhendée comme une situation imprévue, ce qui est différent d'une situation que l'administration aurait laissée se dégrader au fil des ans comme l'installation électrique d'un bâtiment.

Ces critères constituent des repères et aides à la décision mais les militants doivent plutôt débattre des effets des dépenses engagées qui doivent in fine participer à l'amélioration concrète des conditions de travail des agents.



La formation des membres des CHSCT

Chaque membre de CHSCT a droit à cinq jours de formations. Ces jours sont répartis de la manière suivante :

- 3 jours de formation initiale : uniquement pour les membres de CHSCT qui n'ont pas suivi la formation lors du précédent mandat 2012/2014.

- 2 jours de formation complémentaire : communs à l'ensemble des membres de CHSCT et consacrés aux risques professionnels dont une journée sur les RPS.

Ces jours de formation sont communs à l'ensemble des membres, y compris l'administration.

A ces deux modules de formation, **Solidaires Finances** avait proposé l'élaboration de modules de deuxième niveau sur des sujets particuliers. Ils devraient être consacrés à des sujets tels que les visites de CHSCT, les enquêtes, l'amiante... Ce travail est en cours et nous vous tiendrons informés sur son évolution.

N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins en la matière.

Enfin, le protocole d'accord Fonction publique sur la prévention des RPS doit donner lieu à une formation de deux jours laissée à l'initiative des instituts de formation syndicale (le CEFI pour Solidaires), facturée à l'employeur. A ce jour, les modalités de mise en œuvre sont examinées par le Conseil d'Etat. Nous vous tiendrons informés des évolutions de ce dossier.

La formation des gestionnaires de site

Les gestionnaires de site, initialement à la DGFIP, sont progressivement étendus aux autres Directions. Les membres du CHSCTM avaient demandé à ce que leurs connaissances soient mises à jour. Cette opération est actuellement en cours et des formations sont dispensées par le réseau des ISST.



L'accord-cadre portant sur les interventions ergonomiques (annexe 6)

Pour faire face aux difficultés rencontrées dans la saisie du pôle ergonomie du ministère, le Secrétariat général a décidé de matérialiser une procédure de saisine. Il s'agit aussi de permettre un meilleur traitement des demandes qui remontent au ministère. Toutes ces demandes ne sont pas de même nature, arrivent à des stades différents d'avancement des projets. Elles sont également très nombreuses et ne pourront être traitées directement par le pôle ergonomie. Certaines devront donc faire appel à des prestataires sélectionnés par le ministère pouvant répondre à :

- La conduite de projet architectural ;
- La conduite de projet organisationnel ;
- La conduite de projet informatique ;
- La prévention des TPS (troubles psychosociaux) ;
- La prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques).

Au final, seules quatre sociétés ont été retenues :

- Indigo Ergonomie ;
- Ergonalliance ;
- Groupement : Atemis, Transition par l'ergonomie, MCLP, MB2 Conseil ;
- SL Conseil.

Les études menées pourront être cofinancées par les CHSCT locaux.

Au-delà de ces considérations matérielles, nous attirons l'attention des militants sur le calendrier de saisine des demandes ergonomiques. En effet, une véritable étude ergonomique doit être réalisée dès la conception du projet. Elle ne peut pas se limiter à une étude sur plans ou une étude de correction. Cela justifie pleinement notre demande de consultation des CHSCT sur les projets de réorganisation le plus en amont possible. Les militants doivent être particulièrement attentifs au calendrier des projets et exiger leur mise à l'ordre du jour des CHSCT le plus tôt possible, plusieurs fois si nécessaire pour suivre leurs évolutions.



Les moyens consacrés à la médecine de prévention sont en diminution et certains départements sont particulièrement déficitaires. A ce jour, les seules réponses de la Fonction publique sont la mise en œuvre du recrutement de médecins collaborateurs. Malheureusement, ce dispositif ne répond pas à la pénurie de médecins du travail en France, le manque de places dans les services habilités à former les médecins dans la spécialité « médecine du travail » et la concurrence en matière de rémunération entre le secteur privé et le secteur public.

Certains départements sont dans une telle pénurie que cela conduit parfois les médecins coordonnateurs régionaux à prioriser les missions des médecins (officiellement pour préserver leurs conditions de travail) : fermetures de centres médicaux, non-

participation à toutes les séances de CHSCT, visites quinquennales réalisées en fonction des disponibilités, tiers-temps délaissé... tout en admettant que les visites à l'initiative des agents sont de plus en plus nombreuses à cause de la dégradation de leur santé au travail !

Un plan triennal de renouvellement des équipements des cabinets médicaux a été lancé en 2015. N'hésitez pas à vérifier auprès des médecins et infirmiers si cela correspond à leurs besoins et à nous faire remonter toute difficulté.

En effet, les CHSCT doivent avoir un débat sur les besoins des cabinets médicaux, leur implantation, puis émettre un avis motivé qui pourra ressortir de la discussion, avis qui devra être transmis au ministère.

Annexe 1 :

appui à l'analyse des situations de travail dans le cadre de la démarche DUERP/PAP et plus particulièrement de la prévention des RPS

Face au constat de la multiplication des stages de gestion du stress, de prévention des RPS, le SG a décidé de proposer un cadre permettant aux CHSCT qui le décident de faire appel à des prestataires externes en matière d'analyse des risques professionnels, dont les RPS.

Le ministère a-t-il enfin pris conscience du risque de dérives au vu de quelques actions conduites par des CHSCT comme des formations de l'encadrement au « management psychologique/Gestion de soi /Gestion de l'autre », des formations de gestion individuelle du stress, de « prévention des comportements anxio-gènes », de mise en place de séances de relaxation, de groupes de parole où il n'est jamais question des organisations du travail ? Il s'agit là de formations gadget, improductives et inefficaces car totalement déconnectées du travail réel, et au final coûteuses.

Très dubitative sur l'opportunité du dispositif d'analyse proposé par le Secrétariat Général, **Solidaires Finances** a demandé, et obtenu, que ces prestataires soient a minima dans le réseau ANACT/ARACT. Nous pensons cependant que les compétences attendues devraient être celles qui sont exigées pour la qualification d'experts agréés par le ministère du travail, seuls habilités à pouvoir conduire des expertises CHSCT de manière pluridisciplinaire (sociologie, psychologie du travail, ergonomie,...).

Ces analyses externes, qui sont donc possibles dès que les CHSCT le décident et qui ne répondent pas aux cas d'expertises agréées au sens des articles 55 et 57, pourront être cofinancées par les CHSCT. Il s'agit donc d'une différence majeure par rapport aux expertises agréées qui sont financées par les Directions (employeurs).

Fiche à destination des agents sur le traitement des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions proposées par le médecin de prévention

Parmi les missions des médecins de prévention, figurent les propositions d'aménagement de poste ou d'aménagement d'exercice des fonctions. Afin de faire connaître ce dispositif aux agents, le SG a décidé d'élaborer une fiche pratique pour tous les agents.

Cette fiche étant bien réalisée, nous invitons les militants à s'assurer que les agents sont ou seront effectivement informés de ces possibilités.

Lors de la visite quinquennale ou annuelle obligatoire, ou lors des visites à l'initiative des agents, ces derniers doivent pouvoir solliciter le médecin et exiger en retour que la Direction applique réellement ses préconisations.

Dans le cas contraire, le CHSCT doit être obligatoirement informé des refus d'aménagement de poste, qui doivent être motivés.

Les points de vigilance pour les militants :

- Le secrétaire du CHSCT : bien définir son rôle et son articulation avec le secrétaire administratif
- Les consultations obligatoires du CHSCT en matière de conditions de travail (article 57 et 58 du décret)
- L'articulation CHSCT/CT
- Le droit de procéder à une enquête en cas d'accident (article 53)
- Les visites du CHSCT (article 52)
- La possibilité de faire appel à un expert agréé (article 55)
- Les avis du CHSCT
- Le suivi des avis et délibérations du CHSCT (article 77)
- Le suivi des rapports des médecins et inspecteurs santé et sécurité au travail

Le plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019

Cette année, à la traditionnelle NO ministérielle, s'ajoute le plan ministériel santé, sécurité et santé au travail, censé donner l'impulsion afin que soit mise en œuvre une véritable politique ministérielle en ces matières.

Or, si depuis plusieurs années la politique ministérielle en matière de sécurité et de santé au travail intègre le fait que tout employeur a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents, le chemin à parcourir est encore très long pour traduire très concrètement, au plus près des réalités quotidiennes des agents, la volonté politique affichée.

En effet, les Directions sont très loin :

- **d'appréhender le travail** dans toutes ses dimensions (place du travail, temps de travail, organisation, contenu du travail et conditions de travail) ;
- **de concevoir la santé** au sens global du terme en incluant toutes ses composantes (physique, psychique, sociale..) ;
- **de mener à bien leurs projets** en prenant en compte dans leurs décisions la dimension conditions de travail et en associant véritablement le CHSCT, le plus en amont possible.

Partant de ce constat, **Solidaires Finances** a exigé que ce plan soit mis à l'ordre du jour d'un comité technique ministériel (ce qui sera le cas lors du CTM du 6 avril 2016). Nous avons également demandé à ce qu'une lettre d'accompagnement de ce plan soit signée par les ministres des finances à l'instar de la lettre d'accompagnement de l'accord de prévention des RPS dans la Fonction publique et signée par le 1^{er} ministre (notre demande va être relayée et nous sommes donc en attente de la réponse).

Ce plan ministériel affiche la volonté de s'inspirer du 3^{ème} plan santé travail discuté au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) placé auprès du ministre chargé du travail) ainsi que de l'accord de prévention des RPS du 13 octobre 2013. Il est censé ainsi permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention en matière de risques professionnels, ce qui reste à ce jour un vœu pieux... Trois axes se dégagent ainsi du plan :

- Chaque agent doit pouvoir s'impliquer dans des démarches participatives ;
- Chaque encadrant doit intégrer la santé au travail et les conditions de travail comme composante à part entière de ses missions ;
- Chaque CHSCT doit pouvoir exercer ses missions et compétences.



Les agents

Donner la parole aux agents est une idée qui n'est pas nouvelle et à laquelle nous souscrivons, à certaines conditions.

En effet, un peu de recul et d'analyse quant aux initiatives diverses nous invitent à une certaine prudence : que ce soit au travers des lois Auroux en 1982 avec la création d'un droit d'expression des salariés, ou de la mise en place des Espaces de Dialogue et de Discussion (EDD) à la DGFIP, ces moyens de donner la parole aux agents n'ont pas remporté le succès attendu.

Avec les Lois Auroux, les salariés qui ont pu exprimer leurs attentes en matière de transformation ou d'amélioration de leurs conditions de travail n'ont dans le meilleur des cas vu aucun changement, ou ont vu leur parole se retourner contre eux notamment par l'intermédiaire de leur hiérarchie.

A la DGFIP, les EDD qui se sont déroulés dans certains départements ont donné lieu à de nombreuses expressions des agents, auxquelles les directions se sont empressées... de ne pas répondre !

A ce stade, nous restons donc prudents quant à la mise en œuvre de nouveaux droits en matière d'expression des agents sur leurs lieux de travail, dans un cadre où le travail est encore l'héritier direct de Taylor, même s'il peut prendre des formes plus modernes, transformées par les sciences du management et qui s'appellent néo-taylorisme, new public management ou encore lean management...

S'il doit y avoir expression des agents, celle-ci doit être prise en compte pour transformer le travail et donc pouvoir remettre en cause l'organisation du travail, les moyens alloués au travail, les agents étant les mieux placés du fait de leur connaissance du travail réel.

Les cadres

Vouloir responsabiliser les cadres est une bonne chose, encore faut-il distinguer les différentes catégories de cadres. On ne peut pas confondre les cadres qui ont le pouvoir de direction, de décision, et donc les moyens organisationnels, techniques et humains, en clair les directeurs, et les cadres de 1^{er} niveau.

Ces derniers ont des responsabilités en matière de conditions de travail, très souvent sans en avoir les moyens. En revanche, ils ont la responsabilité de réunir leurs agents, tous leurs agents, de toutes les catégories, A, B et C. Tous les agents qui composent un service ont en effet des compétences respectives dans le cadre du travail, et donc leur mot à dire au quotidien, mais également lors de toute transformation, restructuration, réforme...

Solidaires Finances a obtenu que ces exigences soient prises en compte dans le plan.

Les CHSCT

Les CHSCT doivent pouvoir exercer leurs compétences en matière de santé, sécurité au travail et conditions de travail, en lien avec les CT auxquels ils sont adossés. Ceci suppose d'avoir les informations nécessaires, le plus en amont possible.

Solidaires Finances a rappelé à l'administration que bien des CHSCT n'avaient pas à ce jour les moyens d'exercer leurs missions sur ces derniers sujets et qu'au sein des MEFs, les expertises CHSCT n'étaient également pas possibles à ce jour, les directions les refusant systématiquement, sans argument valable d'ailleurs.

Ce plan ministériel semble donc intéressant sur le papier mais seule la mise en œuvre effective d'actions concrètes pourra dire dans le temps si l'administration veut réellement améliorer les conditions de travail des agents et protéger leur santé au travail.

*A ce jour, les suppressions massives d'emplois, les réorganisations incessantes ne permettent pas de croire à une telle volonté. **Solidaires Finances** suivra de près l'avancement de ce nouveau plan ministériel et agira pour obtenir des actions concrètes de transformation des conditions de travail.*



Calendrier des prochaines réunions ministérielles

3 mai GT

- Bilan de la fiche d'impact,
- Bilan directionnel des espaces d'expression,
- Conduite de projet .

2 juin GT

- Formation des membres des CHSCT,
- TMS,
- Bilan des dispositifs de signalement,
- Droits syndicaux des membres de CHSCT,
- Restitution de l'étude ergonomique sur les double-écrans (demandée par Solidaires auprès de la DGFIP).

27 mai GT

- Copil Tripode

23 juin GT

- Comité expert amiante

12 juillet CHSCTM

- Rapports 2015 MP/Inspection/Ergonomie et Bilan SSCT 2015,
- Bilan du plan ministériel visant au retrait des matériaux amiantés,
- Etat annuel des mises à jour de la base de données des bâtiments amiantés,
- Situation des bâtiments locatifs,
- Présentation des travaux menés à la suite de l'étude Eneis sur les discriminations dans le cadre du retour au travail après une longue absence pour raison de santé,
- Communication des directions sur leurs grands projets,
- Crédits/ études ergonomiques.

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

Léna Lainé - Solidaires Finances publiques 01 44 64 64 32
Christophe Bedeaux - Solidaires Douanes 03 81 68 01 67
Jean Capdepuy - Solidaires Finances publiques 06 30 53 39 99
Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD 02 32 23 45 70

