

#COMPTE-RENDU

COMITÉ DE PILOTAGE DE L'ANACT

Rappel : le ministère a signé le 16 décembre 2020 une convention de trois ans avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail-ANACT pour un montant de 473616 euros.

Après la première réunion du 11 février ([voir notre compte-rendu](#)), ce comité devait faire un état d'avancement des différents chantiers avec le retour des directions, puis à partir des diagnostics et méthodes de dégager des objectifs clairs pour la suite.

LES DIRECTIONS FONT DE LA RÉSISTANCE....

Chantiers en cours

Nouveaux modes de travail, télétravail et transformations numériques :

- DRFiP de Bretagne et d'Ile et Vilaine (35)
- CISIRH (75)
- DRFiP d'Occitanie et de Haute-Garonne (31)
- DDFiP des Yvelines (78)

Formation et accompagnement des encadrants à la conduite des projets de transformation :

- DGCCRF- Service Réponse Conso (34)
- DR INSEE PACA (13)

Nous sommes restés sur notre faim avec l'absence de restitutions et d'expressions des directions

Une restitution avec Centrale (CISIRH) se tenait la veille et un COPIL avec la DgfiP est prévu début octobre. L'ANACT a mis à disposition une plate-forme « OS-MOSE » comme outil de partage des informations. Les fédérations ont réclamé et obtenu l'accès des représentants des personnels locaux à cet outil.

La méthode proposée de partir du terrain pour construire au niveau national surprend et étonne au plus haut niveau du ministère et des directions. Cette démarche à contre-courant et inhabituel rencontre des résistances et l'engagement des chantiers nécessite beaucoup d'échanges.

ETAT DES LIEUX ET MÉTHODE

La CGT s'est félicité des vidéos réalisés par le pôle ergonomie : ces rappels de base sur le travail sur écran, double écran sont tout à fait judicieux dans le contexte de développement du télétravail et doivent être accessibles à tous les agents.

La CGT a invité à partager l'enquête réalisée par l'UGICT-CGT. Deux enseignements principaux s'appliquent à nos secteurs : la comparaison entre 2020 et 2021 dégage toujours le constat d'un télétravail dégradé et l'urgence d'encadrer les organisations mêmes du télétravail.

La question de la reconnaissance du travail des agents s'impose et c'est pourquoi **nous serons en grève aussi le 5 octobre prochain.** Le récent accord Fonction publique accorde 220 euros par agent et par an en compensation des frais et c'est insuffisant : que propose le Ministère ?

La CGT a rappelé le contexte de rentrée avec le passage du télétravail exceptionnel au télétravail pérenne, ainsi que les nouvelles dispositions pour les agents « vulnérables » et a dénoncé les dérives des directions qui incitent les agents à ne choisir qu'un seul jour de télétravail. La Fonction publique annonce 133 millions d'euros pour des tiers-lieux :

quels besoins et comment peut-on recenser ?



Face à la crise et à la dégradation des conditions de travail, la CGT attend des réponses à la hauteur.

Nous avons dénoncé aussi l'utilisation fallacieuse de l'argument de la « courbe de deuil » dans les formations au management.

Certaines directions locales ont décidé de bloquer tout dialogue social, comme dans les Bouches du Rhône et les Yvelines. Est-ce que les directions générales, le ministère vont laisser faire et de fait mettre en échec ces expérimentations ? Comment peut-on travailler « ensemble » dans ce contexte ?

La CGT partage la méthode de partir du terrain et des expressions des agents, de leurs représentants.

Ces actions doivent permettre de construire des outils pertinents et concrets pour les agents.

RETOUR D'EXPÉRIENCE À LA DR INSEE PACA

Martine Danion, est cadre de la DR Insee à Marseille, secrétaire du CHSCT inter-directionnel et revient sur l'expérimentation en cours dans sa direction :

MD: Très loin des principes de méthodologie de l'ANACT et du SG, ce qui se passe concrètement est plutôt passé sous silence ou fait l'objet de généralités du genre « tout se passe très bien » (dixit le responsable de l'Insee présent). Rappelons que c'est la direction locale qui s'est portée volontaire et qui a choisi le thème de la formation-action pour les managers afin qu'ils soient « outillés » pour faire face aux situations de travail hybride (télétravail et travail sur site). L'objectif ultime étant de permettre aux managers d'organiser le travail en faisant vivre le collectif de travail avec l'aide entre autres, des outils collaboratifs. En effet, le télétravail va se prolonger au-delà de la pandémie de covid, pour devenir la nouvelle norme comme le déclare la direction.

Si la méthodologie de l'ANACT est essentielle pour parvenir au but fixé, cela suppose qu'elle s'applique pour devenir crédible.

MD: L'expérience à la DR de l'Insee Paca, (autant qu'il est possible d'en connaître quelque chose, sachant que rien ne filtre des réunions), paraît s'affranchir de certains éléments de méthodologie.

Plusieurs exemples montrent l'écart entre la méthodologie affichée et la réalité :

Dans les documents de l'ANACT, il est spécifié qu'il y aura un référent des organisations syndicales : en réalité, il n'y en a pas. Dans les documents, un point d'interrogation matérialise ce manque, il n'a pas été comblé.

Il est indiqué qu'il y aurait un référent en prévention, il n'y en a pas. Dans les documents, un point d'interrogation matérialise ce manque, il n'a pas été comblé.

A contrario, il y a un référent qui est la cheffe de l'unité qualité.

Pourquoi ce changement de méthodologie ? Pourtant, ce choix n'est pas neutre. La position des acteurs sociaux dans une organisation détermine en partie leurs points de vue et leur parti pris, sauf à n'avoir aucun avis et ne faire qu'appliquer des consignes, comme si, il suffisait d'ouvrir une boîte à outils pour que ça marche....

L'ANACT répond que c'était une ressource disponible, un peu court non ?

Il est indiqué qu'il doit y avoir un dialogue entre le niveau national et le niveau local, cette recommandation doit-elle s'appliquer, ou est-elle optionnelle ? En Paca, pas de dialogue avec les représentants du personnel, pourtant ce sont des acteurs essentiels de l'organisation du travail, la santé, la sécurité et les conditions de travail ; la direction pense le contraire.

Le dialogue ne pouvant se résumer à la présentation de généralités.

L'importance de la subsidiarité est aussi évoquée à plusieurs reprises par l'ANACT. Pourtant à la DR

Paca la direction se retranche derrière des décisions nationales. Sur le nombre de jours de télétravail, les consignes nationales sont présentées comme incontournables même si, l'épidémie de covid est dans le rouge dans notre département, ce que le directeur rappelle à tout le personnel. Cela nous apparaît comme un paradoxe, et l'ensemble des OS pointe cette incohérence, mais rien n'y fait. Les directives nationales s'appliqueront. Vous avez dit : subsidiarité ?

Partir des situations particulières de travail ne peut pas être une incantation, sauf à nous faire passer des vessies pour des lanternes...

MD: Les managers concernés par l'expérience ne sont pas des managers de proximité comme le pense le représentant de l'Insee présent à ce copil, les managers ont des fonctions éloignées du quotidien du travail des équipes.

C'est pourquoi, il semble à ce stade que l'expérience menée à la DR Paca ressemble à un exercice en chambre éloigné des équipes de travail et du travail réel. C'est bien dommage !

MD: Nous avons encore le sentiment d'une occasion ratée, la méthode Coué ne peut suffire. S'intéresser à l'organisation du travail tel qu'il s'exerce au quotidien, nécessite une méthodologie et la prise en compte du travail réel sans multiplier les entorses aux règles fixées, sinon de quoi parle-t-on ?

Est-ce parce qu'en dépit des apparences et de la communication, l'organisation du travail est toujours très descendante et autoritaire ? Le secrétariat général finit par reconnaître que c'est encore ce qui se passe dans les services, en modulant bien sûr nos propos, mais ça a le mérite d'être clair.

En fait, il faudrait sortir d'une vision taylorienne du travail, d'un côté ceux qui savent, de l'autre ceux qui exécutent.

Ce partenariat avec l'ANACT permettra-t-il de faire évoluer les pratiques et l'organisation du travail afin de préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail ?

MD: Ou bien, servira-t-il seulement à afficher des indicateurs de performance à la direction régionale ? Ce barnum accouchera-t-il d'une souris, à grand frais ?

La direction pourra-t-elle dire sans barguigner qu'elle a tout fait ?

Faudra-t-il en conclure, que les agents sont rétifs à tout changement ? Une dystopie ?

À nous de bousculer le scénario catastrophe habituel et d'étonner par nos interventions ! Nous resterons vigilants et nous nous battons toujours pour l'amélioration des conditions de travail avec ou sans télétravail !

Nous défendons à juste titre le maintien des CHSCT l'instance privilégiée pour défendre ces sujets.... Une utopie ?

Donnons-lui des couleurs ! le 5 octobre et au quotidien !