

Compte-rendu du CHSCTM du 30 octobre 2018

Ce CHSCTM comportait plusieurs points : d'abord un échange sur les résultats de l'Observatoire interne 2017, puis des questions d'actualités sur des sujets amiante, la mise en œuvre de Sirhius aux Finances publiques, l'aménagement des espaces à Bercy et les dispositifs santé au travail et qualité de vie au travail.

Aussi à l'ordre du jour, le bilan santé sécurité et conditions de travail 2017 a été examiné lors d'un groupe de travail le 18 octobre à partir de plusieurs documents sur le fonctionnement des CHSCT, les accidents de travail et maladies professionnelles ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels : les remarques et propositions ont été repris à cette séance.

Enfin, le projet de notes d'orientations 2019 a donné lieu à débat avant les questions diverses.

Les déclarations liminaires Solidaires, CGT (en pièce jointe) et FO sont restés sans réponses. La fin annoncée du réseau de la DGE dans les DIRECCTE a donné lieu à nouveau à des échanges vifs et les fédérations ont exigé le respect des personnels concernés.

Si une étude d'impact de cette réorganisation sera bientôt présentée, la CGT a rappelé sa demande : la publication du rapport du Contrôle Général Economique et Financier relatif aux missions de « développement économique » et l'organisation d'un débat contradictoire avec les collectivités Territoriales, notamment les régions, la Banque publique d'investissement et les entreprises.

Un plan d'accompagnement social sera présenté au Comité Technique Ministériel mercredi 7 novembre.

1.Observatoire interne 2017

Le secrétariat nous a transmis les documents la veille à 16h ! Nous avons condamné ce retard largement hors délais ! Une consultante d'IPSOS a commenté ce document : il s'agit d'une enquête exhaustive sur l'ensemble des agents avec une participation à 41%, avec un volet de questions sur les conditions de travail. Avec un attachement très fort au ministère qui perdure, les agents ont le sentiment net d'une dégradation avec une difficulté à se projeter individuellement et collectivement.

La motivation est en diminution, le stress au travail enregistre un résultat très stable depuis 2013 et les A+, plus nettement aux finances publiques et à la Douane, constitue une population à surveiller de près. Cette enquête permet de dégager les sites les plus tendus dans les quatre réseaux. Les réponses sur la conflictualité permettent aussi de mesurer l'état des lieux au niveau départemental et des directions. Au niveau de la qualité de vie au travail, les résultats sont en retrait de ceux de la Fonction publique d'Etat en France.

Si le ministère met en avant la notoriété des démarches « diversité et égalité », 12% des agents déclarent avoir été victimes de discriminations sur l'année. L'égalité femmes /hommes apparait encore un sujet insuffisamment traité pour la majorité des

femmes. Enfin, des points de tensions se concentrent principalement sur les thèmes de l'organisation et la répartition de la charge de travail.

Les résultats sont communiqués aux directions et servent d'échanges avec les directeurs. Ils sont examinés et analysés par les comités de direction. Nous avons demandé la communication de l'intégralité de ces documents. Les résultats de l'enquête 2018 en cours seront disponibles début 2019.

2.Actualités AMIANTE

Ensemble des organisations syndicales siégeant au CHSCTM – SOLIDAIRES, CGT, FO, CFDT- a demandé la mise en place **d'un plan d'urgence ministériel d'éradication de l'amiante des bâtiments domaniaux et locatifs du ministère, dans le budget 2019.**

A ce jour, ce n'est pas prévu.

3 points débattus au CHSM concernant l'amiante :

- Le **Tripode nantais**, rien de nouveau, c'est également le silence des Ministres.
- **Centre des Finances Publiques à la Réunion**: une intervention sauvage d'une entreprise avant les résultats du diagnostic amiante, conduit à la détérioration d'éléments amiantés non signalisés. Le Dossier Technique Amiante n'était pas mis à jour depuis 10 ans ! Un grand classique.

Face au droit de retrait exercé par les agents au départ contre l'avis de la Direction locale les locaux ont été fermés.

La DGFIP nous a informé que le CHSCT local qui s'est tenu ce jour a décidé d'engager une enquête du CHSCT pour établir les responsabilités.

Nous souhaitons que les leçons en soient tirées pour tous les bâtiments du ministère.

- **La DR de l'INSEE à menpenti, avec un chantier à l'arrêt depuis la mi-juillet**, les fédérations CGT SOLIDAIRES, FO et CFDT ont voté à l'unanimité une délibération du CHSCT ministériel réclamant : (cf PJ)
 - une expertise interne ou externe qui analyse les fautes des entreprises qui ont conduit au blocage du chantier ;
 - la création d'un pôle ministériel capable de fournir en urgence aux chefs de service une assistance lors de problèmes sur les chantiers amiante ou de contamination par des travaux sauvages et les moyens d'y remédier.

Le représentant de l'INSEE a demandé que la délibération soit rejetée par l'administration. Il est resté figé dans son auto-justification répétant en dépit du fiasco qu'il était "serein", rejetant sur l'échelon local les éventuels problèmes qui auraient pu se produire. Une attitude intenable, inacceptable pour toute personne qui souhaite améliorer les conditions de vie au travail des personnels.

La présidente du CHSCT ministérielle a accepté l'expertise.

En effet, les trop nombreux dysfonctionnements révélés au cours du désamiantage ne peuvent être reproduits pour la suite. Un chantier de cet ampleur ne peut relever seulement de la direction locale qui n'a pas les moyens techniques et humains pour le faire dans des conditions garantissant la sécurité, la santé et les conditions de travail des agents.

C'est pourquoi :

- Il est nécessaire que les décisions principales sur tout désamiantage soient soumises préalablement à des personnes formées et compétentes au sein du Ministère et que le CHSCT soit informé en temps et heure pour délivrer son avis.
- Il est impératif que l'administration respecte le guide amiante du ministère (le nouveau guide est en ligne sur Ulysse). Celui-ci, écrit en concertation avec les représentants du personnel, comporte des règles très précises pour toute opération concernant l'amiante. Il détaille la réglementation amiante pour éviter toute contamination des personnels. Il est temps que les Directions, à tous les niveaux, respectent les préconisations du guide plutôt que de nous faire subir leurs propres élucubrations sur l'amiante.
- Il est impératif que le CHSCT soit informé régulièrement du chantier et des difficultés éventuelles, non pas par des envois disparates, mais par des comptes-rendus précis et synthétiques des réunions de comité de suivi, comme le guide et la circulaire prévention amiante Fonction Publique du 28 juillet 2015 le prévoient.
- Il est impératif que les décisions ne soient pas le fait des entreprises mais de l'Insee, assisté du service ministériel en charge de l'amiante. Cela aurait probablement évité que les travaux de la phase 1 continuent malgré la présence d'amiante dans les mastics. Présence révélée dans les mesures dès le 14 juin. Aujourd'hui cette décision, contraire aux préconisations du guide, nécessite de défaire et refaire des travaux sur les nouvelles allèges mises en place.
- Il est impératif que ces surcoûts incombent à l'entreprise, sauf si les responsabilités de ces décisions sont établies autrement.

La Présidente du CHSCTM a renvoyé la question du pôle technique amiante ministériel à la finalisation du plan amiante.

Il faut faire vite. Combien de contaminations d'agents des finances et de personnels extérieurs aurons-nous à déplorer avant que cette décision de bon sens soit prise?

- **Signalétique amiante**

Nous avons enfin rappelé aux Ministres l'objectif que nous leur avons fixé de 100% de signalétique amiante en place dans les locaux domaniaux et locatifs du ministère avant juin 2019.

3.Point d'étape SIRHIUS

La prochaine bascule est prévue le 19 novembre et concerne la paie de janvier 2019. Les services Ressources Humaines locaux restent un interlocuteur privilégié et cela demande beaucoup de communication et de relations suivies entre les services RH et les Centres de Services de Ressources Humaines. La formation Gestion de paie et spécifique de paie des comptables s'est effectuée avec succès à Tours. Quelques situations nécessiteront peut-être des formations supplémentaires mais pour la DGFIP, le dispositif est opérationnel.

Cette présentation idyllique a suscité la réaction de toutes les fédérations : de grandes difficultés s'expriment sur le terrain au niveau de la gestion des accidents de services par exemple. Beaucoup d'informations et d'événements se produisent en simultané : élections professionnelles, mutations et les équipes de travail sont surchargées. Ce déploiement est précipité dans le calendrier et met à mal les collègues au quotidien.

Sans réponses à nos questions précédentes, la CGT à partir des remontées des agents et des sections syndicales, a fait part des anomalies suivantes :

- des données individuelles erronées (des enfants n'apparaissent plus, mais les ex-conjointes ou ex conjoints eux apparaissent...).
- des données de carrières erronées (déroulement et historique de carrière, date de changement d'échelon erronés...).
- des éléments du temps de travail erronés (décompte fantaisiste des RTT, jours de grève non régularisés, disparition de pointages AGORA et blocage des décomptes horaires depuis le 4/06, disparition de plusieurs agents du planning des services.).

Or, certaines données ont un impact direct sur le calcul de la paye ! Nous avons donc alerté sur la paye des agents de la DGFIP, le pourcentage de paye erroné devant nous être communiqué !

Plus grave concernant **les collègues en situation de handicap visuel** : ils ne peuvent pas accéder à SIRHIUS, le logiciel JAWS utilisé sous AGORA n'étant pas compatible avec SIRHIUS. La Réponse de l'administration se résume à : « *une demande d'évolution de l'outil est actuellement en cours d'étude par l'intégrateur assurant le développement de l'application SIRHIUS. Une solution existe, mise en œuvre à pôle emploi...* ». Nous avons alors rappelé le scandale du logiciel TADEO (logiciel de transcription instantanée de la parole et visio-interprétation permettant à un salarié malentendant ou sourd d'échanger avec ses collègues entendants) que l'administration a refusé de mettre en place, alors que d'autres ministères l'utilisent...

Pour la CGT, cette situation est intolérable et relève de la discrimination. Elle compte donner les suites nécessaires pour que la DGFIP assume ses responsabilités et son obligation de résultat envers les personnels en situation de handicap, car ce sont des agents à part entière !

La CGT Finances a expliqué que **les collègues domiens** sont également pénalisés par la mise en service de l'application : Elle ne tient pas compte des aménagements d'horaires particuliers à ces départements et territoires.

Pour exemple : à La Réunion, les journées dites « courtes » ne sont validées dans SIRHIUS que pour une demi-journée, ce qui ne correspond pas au temps de travail réel des agents lié à des contraintes structurelles et climatiques.

Sur ce point la DGFIP semblait être au courant et travaillerait à trouver des solutions...

La CGT Finances a soulevé la problématique des petites structures non équipées de pointeuses :

Avant SIRHIUS, les collègues pointaient sur un ordinateur dédié accessible à tous. Cette opération prenait quelques secondes.

Avec SIRHIUS, les opérations successives à l'ouverture représentent à minima 3 minutes minimum à plus de 10 minutes si des mises à jour sont au préalable

nécessaire. Idem à la fermeture. Ces minutes non rémunérées représentent plus d'une heure perdue chaque mois.

Ces agents se retrouvent dans la même situation qu'avant AGORA. Mais à l'époque, par mesure d'équité avec ceux disposant d'une pointeuse, ces agents bénéficiaient de la réintroduction de 2 h par mois. Ces cas ne sont pas isolés et la CGT Finances a relayé les demandes locales de compensations. La DGFIP s'est engagée à donner une réponse...

La CGT Finances avait demandé un blocage des écrêtements avant régularisations des compteurs dont les horaires étaient erronés.

La CGT avait aussi interrogé le secrétariat général sur la valeur juridique des mails (et bientôt des SMS ?) qui signalent aux agents des ouvertures ou des retraits de droits (avis de changement d'échelon, ...) qui, jusqu'à présent, se faisaient par décision notifiée aux intéressés.

Quelle est la valeur juridique de ces courriels, notamment en matière de recours ?

Sur l'ensemble des directions, les lenteurs de réponse pour certaines opérations comme pour les transactions par les utilisateurs, les complexités de l'outil et l'absence de certaines fonctionnalités, etc., rendent l'appropriation de l'outil difficile, surtout en l'absence de nomenclature « utilisateurs ».

Une organisation de la RH hors sol sous calibrée !

Quant à l'affectation, à l'installation sur les nouveaux sites et au déploiement des formations des agents des CSRH et du SIA aucune communication aucun point d'étape n'a été réalisé !

La CGT finances dénonce les difficultés actuelles alors que la bascule SIRHIUS va compliquer la tâche !

Seulement 500 ETP des 2250 ETP de la sphère RH actuelle sont directement transférés vers les dix centres de services des ressources humaines (CSRH) créés à Arras, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lille, Metz, Montpellier, Noisy-le-Grand, Saint-Brieuc, Saint-Etienne et Tours.

Le SIA (service national d'information des agents) ne pourra être saisi que par formuel ou par téléphone...

Mais combien d'agents RH resterons en proximité alors que les besoins des agents en la matière sont croissants ? Leur proximité, leur écoute et leur action immédiate sont essentielles notamment dans les cas de détresse ou d'incidents les plus graves. Ce n'est pas le SIA ou les plateformes d'écoute psychologiques qui peuvent régler en direct les cas d'urgence !

Selon les estimations internes des directions locales il semblait indispensable que **78 % des effectifs** affectés actuellement à la « gestion des emplois et des personnels » dans les départements soient maintenu en FRHL. Or ce n'est pas le cas c'est à peine en phase intermédiaire 40 à 50 % (30 % demandé par le ministère en objectif cible) qui resteront de proximité ! C'est donc la RH de proximité qui rendra le plus d'emplois. C'est bien un abandon de missions RH, une déshumanisation, une violence humaine et sociale qui est appliquée par la DGFIP à ses agents !

En réponse, la DGFIP reste très attentive à la bascule organisationnelle après la

réussite de la bascule technique. Elle souligne l'importance de la fiche de liaison pour connaissance du suivi médical des agents et la qualité des services RH qui se montrent particulièrement performants. Une solution pour les collègues en handicap est à l'étude par Cap Numérique et le groupe de travail finances publiques permettra de faire un nouveau point d'étape le 9 novembre.

La situation du CSRH de la Douane à Bordeaux a été évoqué : la demande indemnitaire des agents en fonction de la charge de travail et de la qualification a été mise à l'ordre du jour du Comité Technique Ministériel par toutes les fédérations.

La DGDDI a tenu à faire un point : depuis trois ans, une plus grande stabilité s'est enfin installée dans ce service et la possibilité de télétravail, d'aménagement d'horaires, de mobilité en interne sur des postes différents sont en cours d'expertise pour propositions concrètes aux agents.

4. Aménagement des espaces de travail à Bercy

En place depuis trente ans, la configuration actuelle méritait d'être revue : des espaces attractifs pour les salariés, l'adaptation aux outils numériques et le renforcement de la convivialité ont guidé cette transformation. L'aménagement des halls vers un accueil plus agréable, une conciergerie avec des services annexes servis par les associations sont en cours de réflexion.

Les premières expérimentations donnent satisfaction aux personnels (?) et il est envisagé d'étendre ce processus. La consultation des agents, des notes de diffusion aux autres bâtiments, la réflexion sur la configuration des salles de réunion sont en cours. La création de « LAB INNOVATION » autour de : Comment favoriser le travail collaboratif ? permet aux équipes de produire des outils de simplifications.

Les fédérations ont dénoncé l'absence de transparence et de visibilité sur le sens de ce projet. Pas vraiment originaux, ces installations copient des méthodes patronales à la mode et ne répondent en rien aux besoins du travail réel et au développement de la démocratie au travail.

5. Dispositifs santé au travail et qualité de vie au travail

Le secrétariat général après avoir formé 570 personnes dont 104 cadres d'administration centrale de 2013 à 2016, prévoit de développer en grand une sensibilisation aux problématiques de la Santé, sécurité et conditions de travail. En partenariat avec l'IGPDE, des premiers tests à partir d'un cahier de charges en 2018 donneront lieu à un déploiement de modules en 2019.

La direction de la Douane poursuit la prévention des risques psycho-sociaux avec la démarche Bien-être au travail. Une psychologue du travail a été recruté et un bureau dédié à la qualité de vie au travail et à l'action sociale a été créé au 1^{er} octobre 2018. En centrale, la formation initiale et continue initie un parcours « qualité de vie au travail ».

La DGCCRF met en place des mesures de prévention visant à la protection collective autour de l'organisation du travail. Le suivi des heures écrêtées donne lieu à une baisse. Les demandes de télétravail augmentent : de 37 télétravailleurs en 2017 on est passé aujourd'hui 55 télétravailleurs.

L'INSEE fait le pari de tirer parti de la dématérialisation, a engagé un travail avec les

enquêteurs et cherche à faciliter les déménagements. 344 aménagements de poste ont été préconisés par les médecins de prévention soit deux fois plus qu'en 2016.

La DGFIP a mis en place des simplifications de ses outils conditions de vie au travail par une réduction du nombre d'indicateurs, la mise en place de plateformes d'écoute et de soutien avec la société Pros-Consulte. Le protocole des Espaces de dialogue a été revu et allégé. Des assistants de prévention référents sont chargés d'améliorer l'organisation et le fonctionnement du réseau et se sont réunis le 19 juin ;

Une expérimentation est en cours avec une expertise externe des outils et méthodes auprès de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. La DGFIP conserve la liberté de choix à tout moment de continuer ou non cette expérimentation.

Pour la CGT Finances, le concept de qualité de vie au travail nous apparaît un peu fourre-tout et nous sommes peu convaincus des artifices qui entourent ce concept tels que l'aménagement d'espaces de « coworking » avec des canapés et des babyfoots à Bercy.

A ce label QVT, nous préférons la discussion sur le travail réel, la qualité du travail, sur de « quoi j'ai besoin pour bien faire mon travail ? » et de restituer des expériences positives de transformation des situations de travail.

Les plateformes de soutien psychologique ou de coaching au rabais pour les cadres ne visent pas à s'attaquer à la racine du problème et ne sauraient en aucun cas diminuer les responsabilités des directions. C'est bien la mise en place de prévention primaire, d'un retour au dialogue social qui peut changer la donne.

Les fédérations ont fait la proposition d'une invitation de l'ANACT au CHSCTM pour échanger autour d'une présentation et de la conception d'outils de prévention.

6. Projet de Note d'ORIENTATIONS 2019

Il revient sur la mise en place des CHSCT après les élections et insiste sur les risques de chutes de hauteur, d'incendie, liés à l'utilisation des ascenseurs mais nous avons voulu insister sur l'hygiène des locaux et certains risques particuliers comme les incidents acoustiques et l'exposition au plomb.

Le nouveau guide de prévention amiante devra aussi être présenté avec nos objectifs de 100% de signalétique en juin 2019.

Plusieurs rappels utiles tels que la levée de l'anonymisation des fiches de signalement devraient y figurer. Nous avons aussi demandé communication et examen des modules de formation proposés.

7. Questions diverses

L'arrêté de création des CHSCT après les élections sera examiné au Comité Technique Ministériel mercredi 7 novembre. Il y a peu de nouveautés dans cette cartographie qui prend en compte le redécoupage des DIRECTIONS de Contrôle Fiscal après la disparition de la DIRCOFI centre : les agents des Dircofi dépendront du CHSCT situé au siège. Un changement intervient pour les CHSCT spéciaux de la Douane et les futurs changements de périmètre à la Douane seront pris en compte en cours de mandat.

Nettoyage : un courrier sur le marché national est en cours et nous sera transmis. Un groupe de travail pourra s'envisager après la réponse au courrier.

Vermiculite : l'INRS préconise des équipements de protection individuelle pour manipuler ce matériau découvert dans plusieurs conteneurs. Nous attendons la réponse.

Vos représentant.e .s au CHSCTM :

Angel ESCRIBANO Dominique FICHTEN Didier LAPLAGNE Agnès RAGARU

Et vos expert.e.s : Francis JUDAS Martine DANION