

#COMPTE-RENDU CHSCTM La santé au travail EN ÉTAT D'URGENCE !


A lors qu'un troisième confinement national s'est mis en place le mardi 6 avril bousculant les Agendas ministériels et directionnels, annulant un bon nombre de réunions, ce CHSCTM a été maintenu pour faire le point de la crise sanitaire.

Présidée par la secrétaire générale, cette réunion s'est déroulée dans des conditions techniques déplorable obligeant l'ensemble des participants à abandonner le mode de visioconférence pour une audioconférence : toutes les fédérations ont dénoncé cette incapacité persistante du ministère dans la crise.


#DÉCLARATION DE LA CGT

En déclaration liminaire, la Fédération des Finances CGT a soulevé trois questions d'actualité et fait des propositions :

→ Tout d'abord sur le dispositif dérogatoire jusqu'au 26 avril d'ASA pour gardes d'enfants pour les agents dont les activités sont télétravaillables. Nos craintes de traitement inégal des demandes d'ASA se sont vérifiées et ont donné lieu à des dérapages - en exemple je cite l'expression relevée dans une note directionnelle : « l'attestation sur l'honneur précisant les raisons empêchant le conjoint de participer à l'effort national ». Les tentatives d'imposer télétravail et garde d'enfants contre les directives officielles se sont développées tout autant que les propos sexistes. Ces comportements doivent être condamnés et rectifiés dès la semaine prochaine.

 Nous vous demandons d'envoyer un message clair aux directions et aux agents. Nous demandons aussi la communication du recensement du nombre d'agents en ASA et des demandes refusées.

→ Les mesures mises en place dans ce troisième confinement ne sont pas à la hauteur. Partout, nous constatons un relâchement des gestes barrières. Le développement de plusieurs clusters fait état de directions qui ne respectent pas les recommandations ministérielles, s'affranchissent des CHSCT et voire menacent les représentants des personnels : cette situation doit cesser, tous les droits d'alerte doivent lieu à discussion collective : c'est la seule voie raisonnable pour combattre le virus.

 Nous tenons à alerter sur la mise en danger des agents et des usagers si aucune mesure n'est prise rapidement : les consignes sanitaires doivent être strictement respectées, examinées, adaptées et suivies de manière hebdomadaire avec les agents, leurs représentants et le CHSCT.

Le télétravail reste une mesure essentielle de prévention collective, sanctionnée durement dans le privé quand elle n'est pas mise en place.

Mais là aussi, le nombre de télétravailleurs dans le ministère ne progresse plus et n'atteint pas les objectifs fixés par la ministre de la Transformation et de la fonction publique.

Si l'INSEE et le service commun des laboratoires ont fourni un état des effectifs par services, départements, ce que nous demandons depuis octobre, ce n'est pas le cas des autres directions qui s'entêtent malgré nos demandes répétées à compter les travailleurs nomades dans ce recensement.

L'opacité sur le nombre des demandes, des refus et de leurs motivations, de convocation des CAP accompagne le renoncement des directions à faire progresser cette mesure de prévention collective.

→ En dernier point, l'état de la santé mentale dans notre pays, la lassitude, les signalements dans les directions nécessitent le déploiement en grand d'un plan de prévention des risques psychosociaux. Les mesures préconisées par l'INSEE ont retenu en partie notre attention.

Pour la campagne d'impôt sur le revenu, La DGFIP n'a pas jugé bon de mettre en place un PCA et le report des dates.



Au-delà des dispositifs déjà en place, nous vous proposons de mettre en place un plan d'urgence organisé dans chaque service. Dans tous les services et directions cela permettrait à tous les agents d'être acteur et de prendre

des nouvelles du plus grand nombre d'agents isolés chaque semaine.

RÉPONSE DE LA SG

La secrétaire générale nous informe d'une augmentation nette de 1300 agents en ASA garde d'enfants à 4700 au 8 avril, mais pour autant elle n'a pas connaissance du volume des demandes et des refus. Elle rappelle que les propos sexistes ne sont pas tolérés dans le ministère et que la procédure d'AlloDiscrim permet aux agents de dénoncer ces situations. Le représentant des Finances publiques rappellera les recommandations pour la campagne IR : privilégier les déclarations en ligne et une gestion appropriée des flux de visiteurs pour éviter toute contamination. Les situations doivent être traitées au cas par cas sur chaque site. **Globalement, nous n'aurons pas plus de réponses à nos interrogations, la progression de la pandémie sur les lieux de travail et les exigences de protection des agents sont minimisés.**

ELECTION DU SECRÉTAIRE DU CHSCTM

Frédéric LECOT, candidat de Solidaires est élu à l'unanimité.

Le secrétaire nouvellement élu propose et lit au nom de toutes les fédérations une délibération commune (voir en pièce jointe).

Cette délibération prend acte de la dégradation du dialogue social, rappelle les règles de fonctionnement et demande la mise en place de groupes de travail spécifiques sur les sujets suivants :

- les effets sur la santé et l'organisation du travail de la mise en œuvre du télétravail et les propositions en matière de prévention ;
- la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes : mise en place d'un dispositif de signalement et de suivi (décret 2020-256 du 13 mars 2020) ;
- la prise en charge des conditions de travail dans les

projets importants (comme le prévoit le guide ministériel) à partir d'un bilan de la mise en œuvre par les directions pour adaptation au décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 ;

- le retour au travail après une absence pour raison de santé de plus ou moins longue durée

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des votes.

La SG rappelle son attachement au respect des délais et donne son accord pour un groupe de travail spécifique sur la prévention des risques du télétravail.

#SITUATION COVID

La SG précise certaines mesures : **les enfants des agents de la surveillance douanière, sont prioritaires pour l'accueil dans les établissements scolaires et les crèches.**

Pour les **missions télétravaillables, les ASA ne concernent que les parents d'enfants en bas âge**, et ce jusqu'au primaire inclus pour un parent s'il n'a pas de mode de garde alternatif.

Ça n'est pas suffisant car les parents d'enfants au collège ou au lycée devront encore télétravailler avec toute la famille présente chez soi.



Nous demandons donc la possibilité d'ASA garde d'enfant pour tous les parents actuellement télétravaillants en raison de la fermeture des lieux d'accueil des

enfants, sans perte de jour de congés.

Les agents qui avaient prévu des congés et qui sont déclarés en Covid ou cas contact doivent pouvoir annuler leurs congés. Une mise à l'isolement n'est pas un congé.



Nous redemandons que les équipes du service de sécurité en administration centrale soient réduites de 15 à 9 agents, car il y a un réel risque de cluster en cas de contamination d'un ou plusieurs agents. Ces agents sont en effet amenés à se croiser régulièrement au cours de leur travail. Des agents de deux équipes différentes peuvent aussi se croiser.

#VACCINATION

La CGT condamne la gestion désastreuse de cette crise par le gouvernement.



Nous demandons qu'une priorité soit donnée aux agents en présentiel et au contact du public.

Il est dommage que l'annonce de cette campagne de vaccination au sein du Ministère n'ait pas été suivie de plus d'effet. En effet, de nombreux agents s'étaient inscrits mais se sont vus refusés le rendez-vous qu'ils avaient espéré.

Nous demandons dès que possible communication des détails de cette campagne de vaccination.



La SG confirme que la **pénurie des doses (90 doses disponibles sur une journée au centre de Bercy) empêche de développer ce dispositif.** L'administration est maintenant prête à étendre une campagne en fonction des recommandations des Agences régionales de santé sur plusieurs villes : Lille, Dunkerque, Lyon, Marseille.

#TÉLÉTRAVAIL

Le ministère et les directions sont satisfaits du recensement actuel avec près de **50% des agents qui télétravaillent un jour par semaine**, comme la moyenne chiffrée dans la fonction publique.

L'objectif d'augmenter les jours de télétravail par agent tout en veillant à ce que les agents qui le souhaitent puissent se rendre en présentiel 1 jour par semaine, semble inatteignable.

Pour autant, ce résultat **ne correspond pas à la consigne de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.**

#MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES

La CGT accueille favorablement les quelques avancées consécutives à la réunion technique du 8 avril. Toutefois, il n'y a rien pour nous rassurer quant à la prise en compte effective de la dimension de la prévention des risques professionnels.



La CGT continue en effet à revendiquer la mise en œuvre de l'orientation 6.4 de l'Accord-cadre du 22 octobre 2013 : « prendre en compte l'existence et la qualité du DUERP dans le cadre de l'évaluation des cadres dirigeants qui ont la responsabilité juridique de l'élaboration du DUERP et de son actualisation (chefs et responsables de services)».

Ainsi, la note technique, même améliorée, souffre des faiblesses que nous dénonçons régulièrement : beaucoup de théorie et peu de pratique, beaucoup d'incantation, peu de réalisations.

A cet égard, il nous a été indiqué que cette dimension était bien prise en compte dans le ministère. Vous restez cependant très discrets sur ses modalités. Au regard de la situation dans de nombreux CHSCT, on peut en effet légitimement s'interroger sur la pondération de cet élément.

Les point majeurs suivants ne sont pas pris en compte :

Au sujet de l'engagement des directions, nous demandons, au titre de prérequis indispensables à la réussite de la démarche, l'ajout d'une mention sur « l'implication personnelle des chefs de service » qui sont responsables de la qualité du DUERP et du PAP celle-ci devant constituer une dimension à part entière de l'évaluation de leur travail.



Nous tenons à ce que soit réaffirmée, au-delà de la responsabilité pénale qui suppose la survenue d'un dommage grave et l'engagement de poursuites, leur responsabilité administrative en la matière.



Nous demandons que soit arrêtée par CHSCT la liste fonctionnelle et nominative des signataires des DUERP.

L'Axe 1 « mettre la prévention au cœur de la démarche » n'est pas suffisamment incitatif : Quelle prévention ? La prévention PRIMAIRE.

Pour la CGT, c'est à ce stade seulement qu'on peut parler de prévention. Et en tout état de cause, la prévention tertiaire qui s'inscrit dans une logique de réparation ne peut servir d'alibi à la démarche.

Pour la CGT, la dégradation continue des conditions de travail des collègues (et aussi le recul de leur implication en matière HSCT) résulte de l'assourdissante inaction malgré les écrits et déclarations volontaristes.

Par suite **la CGT demande la formulation suivante :** « mettre l'effectivité de la prévention au cœur de la démarche en privilégiant concrètement la prévention primaire ».

Concernant L'Axe 3 « Evaluer les risques au fil de l'eau » :

« une évaluation des risques en continu de manière exhaustive et approfondie pourrait être mise en œuvre en déconnectant l'évaluation des risques de l'exercice de la

présentation annuelle obligatoire du PAP aux instances de dialogue social. »

On pourrait peut-être commencer par ne pas casser les outils qui permettent cette évaluation en continu : registres SST, fiches d'alertes, alertes des CHSCT, rapports MdT...

Depuis plus de 10 ans, les initiatives locales de dématérialisation non réglementaires des RSST ont conduit à éloigner cette modalité de recueil des risques courus par les travailleurs.

Aussi parler d'amélioration continue des conditions de travail nous met plutôt en colère.

D'ailleurs, toute la rédaction de cette partie vérifie que, si ce qui se conçoit bien s'énonce clairement, le seul objectif de la partie relève de la communication.

Aussi nous sommes assez sceptiques quant aux modalités concrètes de cette orientation.

Axe 4 : renforcer le rôle des représentants des personnels

Il faut arrêter avec les incantations !

Nous nous étions exprimés là-dessus en février : le guide méthodologique de 2013 prévoyait un véritable débat autour du travail réel et de ses risques avec du temps d'échange et non un exercice technocratique.



Nous revendiquons au moins 1 GT directionnel sur le bilan du PAP annuel avant présentation officielle en CHSCT avec avis sur l'exécution de celui-ci.

Une réunion (a minima suivant le périmètre) pour l'évaluation des risques

Une réunion pour discuter et définir des mesures de prévention pour établir le PAP à venir.

Axe 5 : Renforcer le positionnement des acteurs, assistant de prévention et cadre de proximité

Encore des incantations !

Les moyens doivent être renforcés partout avec des assistants de prévention à temps plein.

De même vous oubliez les cadres de proximité ! Trop souvent leurs propositions et remontées sont négligées, voire, sinon sanctionnées, regardées de manière soupçonneuse. Un réel soutien des cadres de proximité dans ce rôle est nécessaire car l'absence de prise en compte de leurs propositions est aussi un affaiblissement. Leur

rôle de relais, d'analyse et de synthèse doit être valorisé. Il n'est pas questions qu'ils portent seuls sur leurs épaules la lourde charge du bien-être des agents dans les conditions sanitaires et de désorganisation que nous connaissons.

Réaffirmer l'indépendance des ISST et MdT !

Même si certains présidents de CHSCT l'oublent, l'avis des ISST n'est pas soumis à censure préalable. Sinon se posera la question de leur réelle indépendance et de leur positionnement dans un corps de contrôle autonome comme le prévoient (?) les textes.

Ou bien il faut prévoir dans le règlement intérieur un article stipulant qu'ils ne peuvent s'exprimer que pour autant que leur intervention ait été validée préalablement par le président !

Concernant Le nouvel outil, n'avions-nous pas demandé le cahier des charges ?

On en est au stade du choix du prestataire. Mais à quel moment les représentants des personnels en CHSCTM ont-ils été informés des alternatives ?



La CGT revendique, à l'instar des autres fédérations, l'association étroite de ces acteurs de prévention qui sont la cheville ouvrière du dispositif. A ce stade, on ne leur a pas demandé leur avis sur leurs besoins... ça commence donc bien pour le cahier des charges !

Choix des sites ?

Avant de parler des sites « retenus » il est indispensable de s'entendre sur les modalités de choix des services.

L'expérience nous a montré que vous avez sorti les RP en CHSCTM de tous les processus de choix des dernières expérimentations et audits. Les récentes missions ANACT en attestent.

Pour la CGT, les sites tests doivent résulter d'un processus de choix dans notre instance et, a minima, s'inscrire dans le périmètre des CHSCT d'appartenance des mandatés en CHSCTM.

La SG et le président du CHSCTM ont réaffirmé l'objectif de rendre plus efficace la prévention du risque pour être plus réactif. Ils ont noté les observations des fédérations et proposent de programmer une nouvelle rencontre.

Un bruit sonore des plus détestables, en écho à cette politique assourdissante est venu conclure cette audioconférence.

AGENDA

CHSCTM jeudi 27 mai matin GT CHSCTM après midi

GT Cartographie des CSA lundi 14 juin

GT Amiante jeudi 24 juin

CHSCTM jeudi 1er juillet

GT Handicap vendredi 2 juillet 9h30