



# #COMPTE-RENDU

## GT FORMATION SPÉCIALISÉE

### CSAM

#### Ordre du jour :

##### 1. Evaluation et prévention des risques professionnels

- Point sur l'avancée de la campagne 2024 dans Prév'action
- Référentiel ministériel des risques professionnels : présentation des fiches de risques

##### 2. Actualités santé, sécurité et conditions de travail : Point budget SSCT ; Vidéos relatives au télétravail

##### 3. Guide de l'éclairage 2024.

## Compte-rendu

---

1 - L'ensemble des organisations syndicales signale l'ampleur du travail de remise à plat des pratiques de l'ensemble des agents engagés notamment au niveau de la saisie et vérification manuelle des données des directions et services concernés.

Le contrôle de la part des agents notamment ceux exerçant la prévention comme l'ensemble des équipes qui ont contribué au suivi des travaux d'installation de l'outil Prév'action. En effet, depuis les essais pilotes dans le Rhône jusqu'au déploiement à l'ensemble des directions ce début d'année 2024 avec le prestataire, l'engagement des équipes est remarquable. Ce contexte de travail d'intérêt général vaut les remerciements appuyés par l'ensemble des OS.

Les formations suivies par les agents qui recueillent les données des agents et les nombreuses adaptations sont une charge de travail conséquente pointée à l'instance avec les risques de « Burn Out » du chevauchement des calendriers de l'exercice de missions sur 2024. Les effectifs existant avec des portefeuilles de mission en perpétuelle évolution ne sont pas toujours dimensionnés pour répondre à cette prise en main d'un outil qui nécessite aussi une montée en puissance de la qualification et de l'appropriation de données dont la validité temporelle reste à mettre à jour avec un suivi régulier (pic d'activité avec les mobilités notamment en septembre et décembre ou les calendriers de recrutement des services). Il s'agit d'un exercice complexe pour l'ensemble des utilisateurs de Prév'action. Les objectifs de suivi annuel simplifié et bisannuel de l'ensemble des risques des effectifs avec des mises à jour nécessitent un travail considérable alliant le transfert et la vérification des données ressources humaines en lien avec les évolutions de poste des agents cibles sur les périodes temporelles exploitées.

Il y a plusieurs informations qui peuvent provenir d'ANAIS en signalant que certains agents sont exclus d'ANAIS comme les représentants syndicaux alors qu'ils sont confrontés comme tout un chacun aux risques notamment celui lié à la sédentarité avec un taux de temps en réunion élevé, le travail sur écran mais pas que.

Dans un second temps des requêtes sont en cours d'établissement par le service du SG. Les représentants CGT estiment que la priorité est dans la vérification de la fiabilité des données introduites (expérience de la situation d'agent RQTH pas toujours saisie alors qu'identifiée dans leur dossier CSRH papier avec la codification SIRHIUS pas exploitable et la difficulté d'appliquer la notion de secret médical et d'utilisation de données individuelle, de même pour la situation dans le cas de la parentalité, d'aidant notamment de droits aux parents d'enfant en situation de handicap peuvent être accordés via SIRHIUS, pourraient permettre d'identifier des risques de « Burn Out » en lien avec la

charge mentale susceptible d'être accrue donc identifiée numériquement sur certaines populations d'agent. En effet la plupart des représentants ont les connaissances de la fonctionnalité des requêtes. En fonction de leurs besoins sont à même s'ils y ont accès d'extraire les statistiques qu'ils souhaitent.

Cependant avant de pouvoir travailler sur les données des agents il faut que les profils des agents tant sur le plan de leur « fiche profil numérique au niveau local » avec les attributions et la réalité des conditions d'exercice de leurs missions soit bien renseignée (saisie) et mise à jour au fil de l'eau (quid identification du niveau de saisie ? Cette saisie manuelle qui induit la pertinence de la fiabilité de la donnée « information volontaire des changements par l'agent », « fiche profil » saisie en local pour ses attributions qui pointent l'exposition aux risques notamment dans le détail de l'effectivité du temps et des modalités d'environnement consacrées à la tâche, fiches CSRH ...). Le travail de cartographie des localisations de certains services dans les directions reste encore à consolider. Il serait opportun d'établir des diagrammes de Gantt sur le niveau de consolidation des données par rapport à la mise en place Prév'action qui peut être étalée au cours de l'exercice DUERP réalisé fin juin 2024. Les conditions de cet exercice peuvent varier d'un service ou d'une direction à l'autre. La comparaison des données doit être connue afin de ne pas biaiser la compilation faite à chaque niveau dans l'exploitation finale de l'ensemble des données qui n'arrivent pas à l'état brut en présentation à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel. Le bruit de fond d'un risque a pu être négligé selon des seuils établis en première lecture en local et donc non retenu et invisibilisé au niveau de la FS CSAM.

Les représentants émettent un doute sur la réalité du temps disponible des acteurs dans la prévention. En effet, la place du chef de service et l'ensemble des intervenants dans ce dispositif est souvent basée sur une implication volontaire. La difficulté de faire tenir dans un agenda contraint les nombreuses sollicitations faites aux agents comme le déploiement de la formation et toutes les missions à atteindre en fonction des priorités de chaque service. Les journées ne sont pas extensibles d'autant que les perspectives d'effectifs et moyens pour 2025 semblent en baisse (en attente de nomination du gouvernement et vote du projet de loi budgétaire pour 2025).

La note méthodologique de 2013 va être refondue et la mise en adéquation des documents avec l'évolution des pratiques de recueil des risques doit être effectuée. Les fiches de risques (nouvelle fiche sur les addictions) et de nombreux documents ont déjà été réactualisés sans pour autant que les changements aient été scrutés dans le détail par les représentants. La somme de documents transmis pour la préparation de ce groupe de travail est considérable. Nous faisons remarquer que la réalité du temps de lecture est incompatible avec le temps de préparation forfaitaire attribué à la décharge de travail des représentants (1/2 journée pour ce GT prévu de 9h30 à 13h).

Le référentiel des métiers exercés a été mis à jour en conséquence au vu du périmètre de la FS CSAM qui compte de nombreuses directions avec des métiers souvent avec des spécificités notamment ceux du service commun des laboratoires dont certaines activités ne sont pas télétravaillables, ceux de la DGCCRF avec des services à compétence nationale notamment ceux orientés vers la formation, l'informatique ou l'enquête, ceux de l'INSEE ..., ceux des Douanes avec le travail en mer, ceux de la DGFIIP... et ceux du SG pression temporelle rendent difficile la compilation des risques selon une approche combinant un grand nombre d'agents « anonymisés » d'horizons et pratiques professionnelles différentes ou la prévention et la prise en charge des risques doit souvent être traitée en local plus qu'à l'échelon directionnel ou Ministériel. L'analyse par les représentants du personnel est souvent rendue difficile, car les déclarations des agents natives sont réécrites selon les nouvelles grilles du référentiel. Les interprétations sont souvent considérées par les agents qui font l'effort de remplir les questionnaires avec leur perception des risques comme une déformation de leur témoignage. Certains agents estiment ne pas retrouver leur déclaration amalgamée avec celle d'autres agents afin de traiter de manière collective un risque ou de nombreux agents ont des similitudes. Les précisions peuvent être exploitées pour trouver des mesures correctives à tendre à l'élimination d'un risque.

Un bilan en fin d'année est demandé par les organisations syndicales. Il faut déjà savoir d'où l'on part pour mesurer l'évolution de ce qui a été réalisé. La clarté n'est pas toujours été présente mais les organisations syndicales

saluent la baisse des situations identifiées comme autres. Cette amélioration de l'identification de l'action est liée au gros travail collaboratif des services (AP, RH, CSRH...). En effet grâce à l'outil de suivi des crédits mis à disposition des animateurs de la politique ministérielle de prévention (APMP) rattache les dépenses aux risques sur la base du référentiel et aux types d'action (formations, études et diagnostics, travaux, achats de petites équipements, aménagements de poste, autres). L'identification catégorielle des dépenses faite essentiellement par les animateurs de la politique ministérielle de la prévention a permis une baisse significative de la catégorie « autres » dont les représentants du personnel souhaitaient connaître le fléchage. Les représentants du personnel pointent à cette occasion la montée en multiplication d'activités et de compétences notamment des APMP avec le risque d'accroissement des tâches de plus en plus spécialisées avec un fiche de poste pas toujours mise à jour de l'effectivité de la charge de travail incombant à ces agents.

Le budget de 100 000€ dont le contrat sera lancé à partir du 1er octobre avec la société Qualisocial pour le soutien psychologique vu en FS CSAM du 19/09/2024.

2 - Les enveloppes budgétaires des FS ont été fortement ponctionnées dès le début d'année car les autorisations d'engagement de dépense avaient été faites sans que les consommations aient été finalisées. Donc le budget 2023 pas toujours consommé n'a pas été basculé sur celui de 2024 alors que les besoins avaient été identifiées. Actuellement les consommations de crédits locaux ont quasi été exécutées sauf certains retards comme celui du marché pour le soutien psychologique qui ne sera effectif qu'à partir d'octobre 2024 sur l'enveloppe ministérielle. Les organisations relèvent les fléchages du budget ministériel sur des projets directionnels.

Mobiltech est une démarche uniquement sur la région Nord dans le cadre d'un essai et ne peut-être considéré comme un catalogue de choix de matériel individuel dans le cadre d'aménagement de poste de travail sans prescription médicale. Une situation de conseil en dotation d'un collectif travail dans un cadre précis peut-être fait par la médecine de prévention.

Art 26 état de santé de l'agent nécessite un aménagement de poste.

Problématique de refus de réunion mensuelle d'information syndicale dans des conditions de visio fondée sur un texte lié à la tenue en un lieu

Voir la communicabilité sur les intranets directionnels, Intralab, GECI, ALADIN, ULYSSE

Les vidéos sur le télétravail sont un bon outil de vulgarisation à l'ensemble des agents. Il est rappelé que les primo arrivants sur un poste télétravaillable ont une formation initiale obligatoire sur le télétravail. L'équipe pluridisciplinaire qui a réalisé ces vidéos estime qu'une première présentation peut être proposée au cours d'un échange collectif. Après les agents qui en expriment le besoin pourront visionner à nouveau ces supports.

3 - La présentation de l'étude sur l'éclairage est très instructive et révèle un niveau d'expertise internationale des coauteurs ainsi que l'appui à la relecture de spécialiste. Il faut saluer l'effort de l'équipe rédactionnelle pour aborder et présenter des points techniques pas toujours aisés à appréhender par le grand-public.

Ce document peut-être un bon moyen pour les agents de prendre conscience des effets de l'ambiance lumineuse dans leur environnement professionnel et les effets sur leur santé (cf. notamment la chronobiologie...).