

ACTU CHSCTM

09 avril 2019

Compte-rendu



Politique ministérielle : Hypothéquée par la fin des CHSCT ?



Premier CHSCT ministériel après la tenue des élections professionnelles du 6 décembre 2018, cette séance a permis d'aborder un certain nombre de sujets, mais l'annonce de la suppression des CHSCT dans la Fonction publique risque de sonner le glas de toute la politique ministérielle en matière de conditions de travail.

Solidaires Finances reste **1ère fédération** au sein du CHSCTM avec 3 sièges (2 pour la CGT, 1 pour FO et 1 pour la CFDT), et se voit ainsi investi du rôle de secrétaire de ce CHSCT : pas de grands pouvoirs, mais de grandes responsabilités !

Règlement intérieur du CHSCTM : Simple formalité ou modalités réelles de fonctionnement ?

Solidaires Finances a d'abord œuvré pour que le décret 82-453 puisse être respecté. En effet, chaque CHSCT peut élaborer son propre règlement intérieur (article 68) : ce point est important car un RI constitue une modalité de fonctionnement d'une instance et se conformer à un RI type n'a pas de sens au plan local !

Au final, un nouveau RI a été voté au niveau ministériel, ce qui permet désormais aux CHSCT locaux de voter leur propre RI (après avoir demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour : si opportun bien évidemment).

Les points abordés par **Solidaires Finances**

- ▶ Art. 3 du RI : il est précisé que le président établit annuellement un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires. Dans la pratique, c'est plutôt 2 fois par an.
- ▶ Art. 4 : la liste des participants au CHSCT devrait être communiquée au plus tard 48 h avant. Jamais pratiquée au CHSCTM, cette règle a été rappelée.
- ▶ Art. 5 : le SG a ajouté l'information du service social. Cette possibilité est offerte par l'article 10 du décret : « Les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire. »

Dans plusieurs articles le RI ne respecte pas l'esprit des textes : les décisions prises par le CHSCT sont arrêtées à la majorité des membres présents (art. 15), ce qui n'est pas le cas aux articles 14 et 17.

Les remarques qui ont été faites au CHSCTM peuvent servir d'exemple dans les CHSCT locaux, et rien n'empêche les représentant.e.s du personnel d'aller plus loin»

La politique immobilière de l'État : « la DIE pilote mais ne voit pas tout ! »

Solidaires Finances avait proposé d'inscrire ce point à l'ordre du jour. La Direction de l'Immobilier de l'État (DIE) était donc présente en la personne de sa directrice.

Si la politique immobilière de l'État est relativement jeune (2007), son but est clair : professionnaliser l'ensemble des acteurs de cette politique en prenant en compte la « flexibilité des bâtiments » (!), les évolutions territoriales de l'État ainsi que la transition écologique, fondée sur la distinction État propriétaire et administrations occupantes.

Ses objectifs :

- ▶ **disposer d'un parc immobilier adapté aux besoins** (exercice des métiers, accueil du public...),
- ▶ **flexible** (évolutions des missions et des modes de travail, réorganisation territoriale, numérique)
- ▶ **durable** (performance énergétique)
- ▶ **au meilleur coût** (i.e. : politique d'austérité)

Ses leviers :

- ▶ une gouvernance unifiée sous pilotage DIE et Ministère de l'Action et des Comptes Publics (MACP) : **Conférence nationale de l'immobilier public** (CNIP)/CRIP/CDIP
- ▶ des procédures permettant une gestion immobilière « plus rationalisée et efficace » : **labellisation, schémas stratégiques immobiliers...**
- ▶ une professionnalisation de la fonction immobilière : **formation « asset management ».**

La DIE impose donc politique immobilière avec la seule vision comptable des bâtiments domaniaux (12 m² par agent étant l'objectif cible de la circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'État), sans jamais se soucier des conditions de travail des agents des MEFs.

En 2018, le SG affichait fièrement sa politique qui tend à densifier les espaces de bureau : de 15,5 m² en 2008, le ratio était de 13,2 m² en 2017. Ces chiffres cachent mal des réalités très hétérogènes et il n'est pas rare de constater des agent.e.s qui travaillent dans des espaces de 6 ou 7 m² !!! Le SG se glorifiait même d'avoir dépassé l'objectif de 2017...

Si le « schéma pluriannuel de stratégie immobilière » s'inscrit toujours dans une trajectoire de « densification » des espaces de travail, rien n'est dit encore aujourd'hui quant aux conditions de travail des agent.e.s...

Pour financer cette politique immobilière, la DIE dispose de 2 outils budgétaires :

▶ **Compte d'affectation spéciale (CAS)**

370 M€ de recettes en 2018, 481 M€ de dépenses. Ce dernier volet concerne les opérations immobilières et entretien des bâtiments et correspond au programme 723.

▶ **Programme 348 de rénovation des cités administratives**

Créé en 2018 dans le cadre du « Grand plan d'investissement », non pérenne, ce programme dispose de 1 Md € sur 5 ans. 56 cités seraient éligibles à ce programme, ce qui représente 830 000 m² et 13 000 personnes.

Fin 2018, la DIE a envoyé une note à l'ensemble des ministères et des Préfets leur donnant des indications très précises en matière de gestion budgétaire des bâtiments dont l'État est le propriétaire pour 2019. Cette note précise même que la programmation budgétaire peut être conduite de manière pluriannuelle 2019, 2020 et 2021.

En revanche, sur le terrain, les agents chargés de mettre en œuvre les politiques d'entretien des bâtiments, les restructurations, ... doivent se débrouiller avec des budgets en baisse continue et une fonte des effectifs toujours plus importante !

Le 19 novembre, une journée d'études a réuni les responsables régionaux de la politique immobilière de l'État, les correspondants départementaux de la politique immobilière de l'État et les encadrants Domaine. Les conditions de travail des agent.e.s ont-elles été évoquées ?... Nous n'en savons rien, mais très vraisemblablement, non, la priorité absolue de la DIE relevant uniquement de la gestion budgétaire du parc immobilier de l'État propriétaire !

Au final, cette politique est nettement insuffisante par rapport aux enjeux immobiliers et sans connexion avec les conditions de travail réelles des agent.e.s...

L'amiante : point mort



Rien de concret abordé lors de cette séance... Les enjeux restent les mêmes :

- ▶ **Mettre en place une signalétique amiante partout où est localisé ce matériau dangereux et mortel ;**
- ▶ **Faire les DTA dans tous les bâtiments domaniaux ou pas, et les examiner régulièrement en CHSCT ;**
- ▶ **Solidaires Finances** revendique également un vrai budget dédié à l'enlèvement de l'amiante aux MEFs (et ailleurs également !).

Formation « gestes qui sauvent » : un risque de formation au rabais !

La circulaire Fonction publique du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours porte sur la mise en œuvre de l'objectif du Gouvernement de former 80 % des agents aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Fort de cet enjeu, le Secrétariat Général et les Directions ont élaboré précipitamment un guide du secourisme (non finalisé), qui n'a pas été communiqué aux représentants syndicaux en CHSCTM, et qui n'a pu être discuté... Le CHSCTM n'a donc pas validé ce guide, **Solidaires Finances** non plus !

L'objectif de l'administration inscrit dans ce guide est pourtant clairement affiché : remplacer les formations organisées par les CHSCT (PCS1 ou SST) - et qui durent généralement 2 jours - par la formation

de 2 heures prévue par la nouvelle circulaire ! Mais en maintenant leur financement par les CHSCT, si possible...



Or la circulaire est très claire sur le sujet : « Pour garantir la continuité de l'effort de formation, il est en deuxième lieu demandé à l'ensemble des employeurs publics et acteurs de la formation au sein des différents versants de la fonction publique de proposer dans leurs plans de formation des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent. » A l'évidence, ces nouvelles formations relèvent donc de la formation professionnelle, et donc sur financement des employeurs...

Il n'existe pas de marché interministériel mais il a été mis en place un recensement des organismes qui peuvent être sollicités pour mettre en place ces formations localement. La Direction des Achats de l'État (DAE) n'intervient pas dans la passation de ces marchés.

Nous attirons donc l'attention des équipes CHSCT sur la demande des directions du financement par le CHSCT de cette nouvelle formation : par principe et par nature, cela relève de la dotation globale de fonctionnement (ex. : programme 156 à la DGFIP), bien que le sujet relève des

CHSCT (sécurité). Le gouvernement a décidé de promouvoir les gestes qui sauvent, ce qui est une bonne intention, mais a fixé cet objectif à l'ensemble des employeurs publics sans se poser la question de son financement. Nous

rappelons d'ailleurs que seuls les CHSCT des

MEFs disposent d'un budget

propre...

Apparemment, cette nouvelle formation coûterait 240 € pour 24 personnes. L'enjeu n'est donc pas de se battre sur le sujet mais bien de rappeler à l'administration ses obligations en tant qu'employeur et l'absence de consensus sur le sujet au plan ministériel. Rien n'empêche les CHSCT de continuer à proposer les formations sur 2 jours, complémentaires de ces 2 heures de sensibilisation.

Pour finir, les CHSCT peuvent toujours mobiliser les formations de types PSC1 et SST.



Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail : loin du compte

Solidaires Finances revendique que des vraies formations en présentiel soient données aux agent.e.s. C'est la seule façon de pouvoir échanger sur les contenus des formations, sacraliser un temps de formation dédié qui ne vient pas perturber le temps de travail, permettre réellement de se former alors que les e-formations interfèrent avec le travail au quotidien voire ne permettent pas aux agent.e.s d'y participer soit parce qu'ils ont trop de travail, soit parce que le fait de faire une formation sur leur propre poste de travail est compliqué. Au cas particulier, il est indispensable de disposer d'un casque pour en suivre le déroulé, ce qui est loin d'être le cas pour l'ensemble des agent.e.s...

Cette sensibilisation insiste beaucoup trop sur la responsabilité individuelle des agent.e.s, pas assez sur celle de l'employeur (même si elle est abordée), et la partie sur le droit d'alerte et le droit de retrait imminent des agent.e.s constitue un véritable scandale : le SG s'est fait à la fois juge et censeur ! Juge, car seul un juge peut donner un avis sur l'opportunité de déterminer si une situation comporte ou non le caractère d'un danger grave et imminent, censeur car sa présentation du droit est tronquée, fallacieuse et orientée vers le fait qu'a priori, selon lui, il n'y aurait pas de situations de danger grave et imminent au ministère des finances...

Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) : 1 million d'euros pour toute la Fonction publique...

Dans le cadre de la mise en place du programme «Action publique 2022», un « fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) » dans la Fonction publique a été créé.

Nouveauté affichée depuis 2018 comme une priorité du ministre (sic !), ce fonds est doté d'un million d'euros (re-sic !), et est destiné à accompagner les services dans la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents. Il s'agirait également « d'assurer des conditions de travail protectrices de leur santé, et rendre l'exercice des missions de service public épanouissantes pour tendre vers le bien-être au travail. »

Un comité de sélection composé de la DGAFP, de certains ministères et de l'ANACT se réunit pour décider quels projets vont être financés in fine avec comme critères discriminants des projets comportant des situations collectives, une participation des agents.e.s, un avis de CHSCT, un soutien syndical, la présence d'un DUERP, des actions de prévention, ...

Solidaires a, dès le début de la mise en place de ce fonds, dénoncé le fait que la somme de 1 million d'euros est dérisoire au regard des enjeux en matière d'amélioration de conditions de travail pour toute la Fonction publique (l'ensemble des budgets pour les CHSCT des MEFs s'élève à plus de 15 M €). Dérisoire également par rapport au budget de l'État ainsi qu'à l'enveloppe budgétaire allouée dans le Budget Opérationnel de Programme (BOP) intitulé « appui aux politiques de RH et à l'apprentissage » dont elle fait partie. Il s'agit du BOP 148, qui représente un total de 239 millions d'euros !... Nous avons suggéré qu'il serait bienvenu de financer la totalité des projets remontés au vu du faible montant en jeu (8 millions d'euros)....

Apparemment, un certain nombre de projets comporte de la formation, ce qui pose question car la formation professionnelle relève structurellement du budget de fonctionnement des directions locales. Il apparaît également que certaines demandes seront financées au plan local même en cas de rejet des demandes : les Directions sont donc simplement venues chercher des financements complémentaires à leur DGF.

On peut donc en déduire que la rigueur budgétaire fait des dégâts sur les situations de travail et que les Directions ne font pas vraiment de prévention des risques professionnels et cherchent tout simplement à trouver un maximum de fric !

Solidaires Finances est également intervenue pour poser la question du choix des dossiers retenus in fine par le comité de décision, qui est par construction très éloigné du terrain, et sur comment et à quel moment les représentants.e.s des personnels sont associés.e.s. Il est clair que nous ne faisons pas partie du comité de décision, et que ce sont les secrétariats généraux qui font remonter les projets. La seule possibilité que nous avons se situe donc en principe au plus près des situations de travail, à condition d'être au courant... Nous ne saurions leur conseiller de se renseigner auprès des SG des différents ministères.

Au ministère des Finances, le SG a proposé les projets suivants à la DGAFP :

- ▶ Prévention des TMS et travail sur écran - Duodaki – SG / SRH3 pour 25 000€
- ▶ Végétalisation du Centre des Finances Publiques de la Boudronnée à Dijon – DRFIP 21 pour 18 500€
- ▶ Aménagement d'une salle de formation innovante – SG/IGPDE pour 24 500€
- ▶ Cocons à déconnexion – SG / Mission innovation pour 29 000€
- ▶ Séances de méditation en pleine conscience – SG/IGPDE pour 5 200€

Pour **Solidaires Finances**, ces projets sont extrêmement éloignés des préoccupations de la très grande majorité des agents des Finances, notamment au regard des restructurations dues aux suppressions massives d'emplois, des démnagements, des méthodes de management agressives et délétères, du projet de loi Fonction publique, ...

A noter que ce point ne figurait à l'ordre du jour que grâce à la demande de **Solidaires Finances**, ce qui n'est guère étonnant vu la teneur des projets que le SG portait. Nous espérons qu'à l'avenir nous serons informés, voire même associés à ce type de projet, que ce soit au niveau ministériel ou local (CHSCTD)...

La démarche « Qualité de Vie au Travail » (QVT) par l'Agence Nationale D'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

Selon l'ANACT, la QVT constitue un concept, une démarche globale, une grille d'analyse qui permet de mettre au centre des préoccupations des Directions la question du travail lors de « toute conduite du changement », et ce afin d'éviter des démarches en silo ainsi que de s'inscrire dans des démarches de prévention. Ceci à condition que cette démarche soit portée tout en haut de la hiérarchie : vous n'y comprenez rien, nous non plus !

Solidaires Finances, n'adhère pas à la terminologie de qualité de vie au travail, totalement incongrue dans la période actuelle de destruction de la Fonction publique et est intervenue en s'appuyant sur le dernier bilan, datant de février 2019, de l'ANACT elle-même.

Selon ce bilan, si a priori la mise en place de démarches QVT a permis un certain nombre d'avancées, le bilan est plus que mitigé pour ce qui concerne la prise en compte de la santé au travail. De plus, les questions de charge, de contenu et d'organisation du travail sont également très peu abordés.

Les questions d'organisation ou de contenu du travail manquent à l'appel, la charge de travail est généralement limitée à des rappels de règles de base ou des mesures « standard » (par exemple mise en place de chartes du temps de travail).

Enfin, la possibilité pour les encadrants d'agir sur la prescription du travail afin de réguler la charge de travail de son équipe ou bien de faire le lien entre les questions de conditions de travail n'est jamais abordée.

Aux MEFs, la DGFIP a commencé à engager un travail avec l'ANACT en menant une étude qui portera sur :

- ▶ l'appropriation du dossier de présentation dans le cadre d'un projet national décliné localement (panel de 3 CSRH) ;
- ▶ l'utilisation des espaces de discussion (sur la base des EDD réalisés dans le cadre du suivi de la mise en œuvre des Services d'Appui au Réseau dans 3 départements) ;
- ▶ les modalités d'intégration des outils CVT dans le cadre des projets de réorganisations (4 départements de catégorie 1 à 4).

Solidaires Finances jugera si les directions s'approprient réellement les questions du travail, en amont des projets en intégrant la dimension conditions de travail.

Allaitement et modalités d'allaitement : l'égalité femmes/hommes est un combat !

Solidaires Finances, C.G.T., F.O., C.F.D.T. ont porté un questionnaire sur les difficultés que rencontrent les femmes qui allaitent :

« Les organisations syndicales du C.H.S.C.T. M souhaitent poser la question des modalités des aménagements horaires applicables pour les femmes allaitantes du Ministère et tirant leur lait.

Malgré leur intention déclarée de le faire, de nombreuses femmes n'ont aujourd'hui pas la possibilité de poursuivre l'allaitement par ce biais après la reprise du travail.

Il est donc souhaitable que le Ministère se positionne sur cette question qui intéresse tous les agents féminins, et fasse du Ministère un exemple en la matière.

I – Sur la forme, la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et le décret d'application n°2008-244 du 7 mars 2008 modifiant le code du travail sur cette question, et s'appliquant à la fonction publique, transpose le droit européen et communautaire en vigueur.

Le respect de la légalité et de la hiérarchie des normes par l'administration induit d'en tirer les conséquences au niveau du Ministère afin de ne pas risquer de faire condamner l'État pour manquement ; et ce d'autant que le Ministère vient déjà d'être condamné à 1,7 million d'euros pour manquement en matière de parité hommes-femmes.

Pour mémoire, la France a déjà été condamnée par le Comité européen des droits sociaux pour faire obstacle au droit des femmes allaitantes dans la fonction publique (cf. notamment son rapport de 2011).

II – a) Sur le fond, les dispositions relatives à l'allaitement, telles qu'issues du Code du travail, s'appliquent à tout travailleur du secteur public et privé (la partie du Code du travail concerné (Titre IV) s'applique en effet à la fonction publique). Ne pas l'appliquer aux agents publics crée dès lors une double discrimination condamnable sur le plan pénal et communautaire à l'égard des travailleuses en raison de leur statut de femme et état de grossesse, mais également en raison de leur statut d'agents publics par rapport aux travailleuses salariées du privé.

b) Au niveau ministériel, des mesures à destination des femmes, qui plus est allaitantes, sont et doivent être un axe prioritaire.

Le droit des femmes a été consacré via la parité homme femme érigée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours du 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, il a rappelé que la fonction publique se doit d'être exemplaire s'agissant de sa politique à l'égard des femmes, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Dans le cadre du Comité interministériel à la parité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, dès le lendemain, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord égalité du 8 mars 2013, réalisé début 2018.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013, et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, au titre desquelles figure l'axe 4 «Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle».

c) Ajoutons à cela que parmi les missions dévolues aux C.H.S.C.T, telles que cela résulte de la Loi instituant en 2012, de leur règlement intérieur et des différentes notes d'orientation, figure la possibilité de prendre des mesures au nom de l'exemplarité, notamment s'agissant des conditions de travail des femmes.

d) Enfin, l'article L 4121-3 stipule que : «L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe...»

A cela s'ajoute l'obligation de sécurité de résultats qui pèse sur tout employeur en matière de santé au travail.

III - C'est pour toutes ces raisons que les organisations syndicales souhaitent que le Ministre, également Président du C.H.S.C.T. M :

- mette à la disposition des femmes allaitantes tirant leur lait des locaux permettant de le faire en toute discrétion ;*
- fasse en sorte que ces femmes bénéficient de manière effective d'aménagements horaires à cette fin (ce qui n'est pas toujours le cas).*

Les représentant.e.s au CHSCTM observent, à cet égard, qu'il pourrait être possible de réserver sur tous les sites du Ministère (y compris ceux de petite taille) un bureau ou une salle pouvant être fermé pendant des créneaux horaires définis (couvrant 1h par jour : 2 x 30 minutes, 3 x 20 minutes , 1h) et dans lequel les femmes pourraient extraire leur lait à l'abri des regards.

IV - En leur nom, nous vous remercions par avance pour les solutions sur lesquelles nous pourrions travailler à la mise en place. »

La réponse sur ce sujet est assez elliptique : « sujet très complexe qui fera l'objet d'une rédaction d'une fiche pratique de la part du ministère ». A suivre donc...

Pour contacter les représentant.e.s Solidaires Finances au CHSCT ministériel

Jean CAPDEPUY - Solidaires Finances publiques - 06 30 53 39 99

Agnes GROUT - Solidaires Douanes - 09 70 27 82 65

Simon DESGOUTTES - SUD INSEE - 06 88 85 22 24

Laurence DOSSET - Solidaires Finances publiques - 06 77 22 98

Jean-Jacques HUET - Solidaires IDD - 02 32 23 45 76

David SIRONNEAU - Solidaires CCRF & SCL - 02 32 81 88 68

