

## **Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail DGCCRF du 15 avril 2024**

### **Compte-rendu**

A l'ordre du jour de la réunion de cette instance, figuraient les points suivants :

- 1. Approbation du procès-verbal de la FS du 28 novembre 2023**
- 2. Projet de règlement intérieur (pour avis)**
- 3. Note d'orientations ministérielles SST 2024 – Axes de travail de la FS**
- 4. Sécurité des agents**
- 5. Présentation de la charte ministérielle signée avec la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives)**
- 6. Point d'information sur le relogement de l'ENCCRF**
- 7. Télétravail en administration centrale – Sondage**
- 8. Questions diverses**

Après lecture des déclarations préalables, les organisations syndicales ont demandé une modification de l'ordre des points pour commencer par les questions diverses.

L'administration a demandé à passer ensuite le point sur le relogement de l'ENCCRF compte-tenu de la présence de représentant.es de l'école en visio.

#### **8. Questions diverses**

- **Autorisations d'absence pour troubles hormonaux**

Avant la réunion, **Solidaires** avait demandé l'inscription de ce sujet comme point à l'ordre du jour, il a finalement été intégré dans les questions diverses par l'administration.

Pour **Solidaires**, dans le monde du travail, comme dans les autres sphères, les contraintes et douleurs liées au cycle menstruel et hormonal sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales et banalisées. Or, lorsque la douleur les empêche de travailler (quelles que soient les modalités de travail) les personnes qui en souffrent subissent, la journée de carence, et/ou la perte de congés et jours de repos.

L'ouverture d'un droit à autorisations d'absence en rapport avec les troubles hormonaux permettra de lutter contre les discriminations liées au cycle hormonal et de prendre en compte les besoins liés aux effets de la vie hormonale et procréative des femmes et minorités de genre (périménopause, syndromes prémenstruel et menstruel, endométriose, procréation, prises hormonales et leurs effets,...) et participera à la lutte contre les inégalités entre les femmes, les minorités de genre et les hommes. Il s'agit aussi de pouvoir prendre en compte les désagréments et efforts d'articulation avec la vie professionnelle. Pour **Solidaires** ces sujets doivent être intégrés à l'ensemble des questions de santé au travail.

La DDETS du Rhône, par exemple, a validé dans son RI des dispositions accordant un congé menstruel : 12 jours d'ASA pour congé menstruel, utilisables par demi-journée, sans justificatif médical. La direction s'est appuyée sur un arrêt du Conseil d'Etat de 1936 Jamart : tout.e chef.fe de service peut prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité, même lorsqu'il n'existe pas de disposition législative. Cette décision n'a pas été remise en cause à ce jour.

Le congé menstruel a d'ores et déjà été mis en place dans de nombreux établissements publics (mairie de Saint-Ouen, ville de Bagnolet, métropole de Lyon, région Nouvelle-Aquitaine, métropole de Strasbourg, commune d'Abbeville, ville d'Orvault, etc.) mais également dans certaines DDI ou Directions Régionales.

Notre direction doit s'emparer de cette question, en mettant enfin en place le congé hormonal.

Nous avons donc demandé à la DGCCRF de se prononcer en faveur de l'inscription, dans chaque règlement intérieur des structures (AC, SCN, services déconcentrés) d'un droit à un contingent d'autorisations d'absence de 12 jours minimum par an, rémunérées, utilisables par demi-journée, sans justificatif médical. Toutes dispositions devront également être prises pour s'assurer que l'utilisation de ce congé hormonal n'entraîne aucune discrimination, remarque ou obstacle de la part des chef.fes de service.

L'administration a indiqué que le sujet avait été évoqué lors d'un COPIL DGAFP, au cours duquel il a été indiqué qu'il n'était pas question de mettre le sujet aux débats. Il n'est pas non plus question de création de ces autorisations d'absence au niveau des différents services RH de Bercy. Conséquence de ce qui précède, la DGCCRF ne veut donc pas prendre l'initiative de se lancer sur le sujet.

**Solidaires appelle les collègues à se saisir de ce sujet dans toutes les instances où nous pouvons le porter.**

- **Prise en charge des frais médicaux liés à un accident du travail,**

Pour rappel, en cas d'accident du travail, les frais médicaux sont à la charge de l'employeur.

**Solidaires** a fait remonter des dysfonctionnements dans le traitement de dossiers entraînant des retards de paiements pour certains professionnels de santé et le refus de ces derniers de suivre des collègues victimes.

L'administration va expertiser la question pour identifier les éventuels problèmes dans la transmission des éléments, s'agissant des agent.es en DDI, il est possible que cela coince au niveau des SGCD (*étonnant, non !!!*)

- **Compte-rendu d'évaluation professionnel (CREP)**

En réponse à une question sur le sujet des bilans de compétence et des souhaits d'entretiens avec les conseillers mobilité carrière, nous avons appris qu'il ne servait à rien de cocher la case correspondante sur le CREP, il n'y a aucune exploitation de cet item par la suite. Il faut faire une demande spécifique après du bureau 2A, cette procédure sera rappelée aux agent.es.

- **Réalisation des audits dans le domaine des cosmétiques**

La procédure préconise des interventions par 2 agent.es pour des audits qui vont durer de 2 à 3 jours. En cas de refus de prise en charge au niveau local, l'administration n'est pas sûre de pouvoir payer les frais engagés par les collègues, ceux-ci n'ayant pas été budgétés.

*Vous pouvez nous faire remonter les difficultés éventuelles sur ce sujet.*

- **Déménagement du SNE à Bordeaux**

Apparemment oubliés lors des réunions concernant l'implantation des services à la cité administrative de Bordeaux, les bureaux des agent.es du SNE ont été positionnés au 24<sup>ème</sup> étage qui est difficilement accessible et à proximité des locaux techniques (chaufferie, machinerie des ascenseurs...).

La seule solution proposée pour l'instant est que les agent.es se mettent en télétravail.

**Solidaires** rappelle que le télétravail doit être choisi, ne doit pas être subi et surtout ne doit pas être la solution systématique recours face aux manquements de l'administration.

## 6. Point d'information sur le relogement de l'ENCCRF

Après un rappel sur les raisons et le contexte du déménagement, et suites aux différentes interpellations des représentant.es du personnel, le directeur de l'école a fait le point sur l'avancée du dossier :

- C'est le site UNPLUG situé ZAC de Cambaceres à proximité de la gare Sud de France (10 mn à pied) qui serait retenu pour l'instant ;
- Les travaux d'aménagement intérieur seraient prévus début 2025 pour un déménagement fin mai ou début juin ;
- La phase d'étude de marché passée, l'école est en attente de retour d'un accord (mai 2024) pour passer à la phase 3 (zoning, mapping).
- L'ensemble des services hébergés par l'ENCCRF sont tenus au courant (messages, réunions plénières, 2 référents par équipe) ;
- Concernant les transports, une extension de la ligne T1 serait prévue pour la fin 2025. Il y aura 60 places de parking pour l'ENCCRF;
- Le sujet de la restauration est problématique, plusieurs pistes sont envisagées : restauration inter-entreprises à proximité, tickets-restaurants...avec, pour l'administration la problématique de la saisonnalité des stagiaires qui représentent un volume de repas important mais qui ne sont présent.es qu'une partie de l'année.

Solidaires est intervenu pour demander :

- la communication du document cadre recensant les besoins;
- les perspectives d'évolution des effectifs pérennes hébergés, notamment avec l'évolution de RéponseConso et le transfert des postes en départements au fur et à mesure des départs;
- les modalités de calcul des Surfaces Utiles Brutes pour des locaux servant à de la formation professionnelle.

Ces éléments seront communiqués par l'administration.

Solidaires a également exigé :

- l'association des personnels concernés à toutes les décisions les concernant, que ce soit dans le choix de l'implantation de l'école mais également dans l'organisation des locaux;
- que la FS de réseau de la DGCCRF soit consultée aux différentes étapes de ce dossier, puisque l'école accueille aussi bien des Services à Compétence Nationale, que des stagiaires ou encore des collègues titulaires formateurs-trices occasionnel.les ou stagiaires.

Sur ce dernier point, l'administration a indiqué que le projet de l'ENCCRF relevait de la compétence de la FS du CSA d'Administration Centrale.

\*\*\*\*\*

Les autres points à l'ordre du jour ont ensuite été évoqués

### 1. Approbation du procès-verbal de la FS du 28 novembre 2023

Le projet de procès-verbal ayant été adressé trop tardivement, il n'a pas été possible de consulter et recueillir les observations de tous les syndicats. L'adoption du document a été reportée.

## 2. Projet de règlement intérieur (pour avis)

De nombreuses demandes de modifications formulées par les représentant.es du personnel avait déjà été intégrées dans le document communiqué par l'administration. **Solidaires** a fait des remarques de formes sur des modifications mineures ou des coquilles qui ne posaient pas de problèmes jusqu'à ce que les sujets relatifs au fonctionnement de la FS (enquêtes, visites de sites...) et des autorisations d'absence pour les élu.es à la FS soient abordés.

En application de l'arrêté du 22 avril modifié, le CSA de réseau de la DGCCRF couvre le périmètre de l'ensemble du réseau de la DGCCRF, soit son administration centrale, les 3 SCN (Service national des enquêtes, École nationale de la CCRF, service informatique de la CCRF) et agents de la DGCCRF en services déconcentrés. Le même périmètre s'applique à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT).

Pour l'administration et pour le SG de Bercy, la FS de réseau CCRF ne serait réunie que pour information, les compétences en matière de SSCT dépendant selon le cas de la FS d'Administration Centrale ou encore des FS locales de chaque DDI ou DREETS. Rappelons que dans ces instances, les sujets qui concernent les agent.es de la DGCCRF sont noyés au milieu d'autres sujets, pour d'autres ministères et qui concernent des effectifs largement supérieurs aux nôtres.

La disparition des CHSCT était une diminution des droits en matière de santé au travail, la mise en place de cette FS de réseau pour l'ensemble de la CCRF était pour **Solidaires**, l'occasion de parler, enfin, des conditions de travail de tous et toutes en même temps. Visiblement, il n'y a pas la volonté politique d'arriver à un tel fonctionnement à ce stade.

**Solidaires** exige que la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail ait les moyens de jouer un rôle efficace dans ces domaines et pour l'ensemble des agent.es de la DGCCRF. Cela passe par un budget comme pour la plupart des autres instances du périmètre Bercy, des compétences pour faire des enquêtes ou des visites de site, mais aussi par du temps donné aux élu-es pour travailler sur ces sujets. Une option supplémentaire serait de recréer une vraie DGCCRF, en sortant les services déconcentrés de l'interministérialité dans laquelle ils sont embourbés depuis des années maintenant.

**A ce stade de la réunion, les représentant.es du personnel ont demandé une suspension de séance.**

A notre retour, compte-tenu de l'horaire et du fait qu'il restait encore 4 points à l'ordre du jour, nous avons demandé l'interruption de l'instance et une nouvelle convocation pour la poursuivre à une autre date. Les représentant.es du personnel ont également indiqué que convoquer des réunions des instances sur une demi-journée n'était pas raisonnable.

L'administration a accepté le report des points restant à l'ordre du jour et a pris acte des remarques sur l'organisation des réunions. A suivre donc...