

# CHSCTM

1er juillet 2021

Liminaire



## *La vie et l'avis des instances volontairement mal-traités ?!*



Dans un contexte général de dialogue social dégradé, vous persistez à ne pas tenir compte de nos revendications légitimes. Parc des résidences EPAF bradé, diminution des budgets à l'action sociale et resserrement de son réseau de délégation, diminution des budgets à l'action sociale, politiques de restructurations, suppressions de postes, fusion/dé-fusion de service, externalisation, fragilisation de nos missions et de nos recrutements... et la liste est encore bien longue. L'ensemble des politiques générales vont à l'encontre de ce que nous portons dans cette période de crise sociale et économique qui demanderait au contraire plus d'investissement sur les sujets évoqués.

**Solidaires Finances** tient à vous rappeler le rôle et l'importance des organisations syndicales au sein de l'administration. Nous sommes élus des personnels avec un taux de participation qu'un certain nombre de politiciens rêverait d'atteindre. En cela, devant vous, nous représentons les agents des Finances. Le mépris à nos revendications est finalement un mépris que vous adressez à l'ensemble des personnels dont vous avez la responsabilité.

### *Un dialogue social... ...volontairement dégradé*

Qu'il s'agisse du CTM, du CNAS ou du CHSCTM, les organisations syndicales ne sont pas là pour valider les projets du Secrétariat général et des directions. Les instances ne sont pas des chambres d'enregistrement. Elles sont des lieux de confrontation de la vision de l'administration face aux besoins et attentes des agents et agentes.

Nous portons leur parole alors si vous ne nous écoutez pas c'est une atteinte aux principes de la démocratie sociale.

Nous attendons que les documents soient transmis dans les délais prévus réglementairement pour qu'il nous soit possible de travailler correctement les sujets qui nous sont présentés. Les ordres du jour doivent être construits au regard des sujets d'importance qui nous concernent aujourd'hui et demain.

Pour preuve l'ordre du jour du dernier CTM, alors qu'au moment de débats de fond sur le devenir du Ministère et des directions qui le composent, nous devrions débattre de sujets comme le versement d'une prime d'assistance aux communicants du Ministère...

La démultiplication des groupe de travail ministériels, directionnels, qui s'enchaînent dans des calendriers très resserrés empêchent des débats de fond. Si en plus ce n'est pour ne retenir aucune de nos propositions ni avis, cela est épuisant.

Malgré nos différentes interventions en séance, malgré une délibération votée à l'unanimité, vous persistez toujours à ne pas respecter le simple fonctionnement de l'instance. Alors prendre en compte les difficultés des agent.e.s, établir en concertation une politique ministérielle sur la santé, la sécurité au travail, nous en sommes encore bien loin.. Vous nous confirmez votre volonté que nos échanges puissent s'inscrire dans un cadre organisé et rigoureux dans l'élaboration de l'ordre du jour, l'envoi des documents préparatoires, le déroulement de la séance. Comment croire à ces engagements alors même que pour la séance qui nous concerne les documents nous ont été remis tardivement. Un groupe de travail est prévu pour la semaine prochaine sur les dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, encore une fois à ce jour aucun document ne nous a été transmis ni même une convocation.

## La crise sanitaire une actualité prégnante

La crise sanitaire elle semble devenir un sujet secondaire alors qu'elle est toujours d'actualité. Pour la rentrée nous ne sommes pas à l'abri d'un rebond, d'une nouvelle forme de variant qui viendrait bouleverser les équilibres qui s'établissent. Bien entendu l'administration n'est pas responsable de ce fait, mais qu'avons nous appris de la crise ? Sommes nous en capacité de dépasser la gestion de crise pour réussir à stabiliser des environnements de travail dans lesquels on doit vivre avec ce virus ?

Nous pouvons déjà quand-même faire remarquer que l'enchaînement des décisions qui sont prises du jour au lendemain au niveau de la DGAFP n'a pas favorisé une harmonisation des mesures et a créé beaucoup de confusion à tous les niveaux, de l'agent au commandement en passant par les encadrant.e.s de proximité.

Chacun y va de sa sensibilité, de son avis, de sa lecture plus ou moins rigide des documents. Nous trouvons que nous manquons d'anticipation et d'harmonisation.

Il nous faut aussi apprendre de septembre dernier, période où nous avons cru être sortis de la crise pour repartir finalement dans un confinement généralisé. La prudence doit guider les choix qui seront faits. La reprise d'activité comme vous le précisez dans votre réponse à notre délibération est un sujet d'importance sur lequel en particulier les agents dit vulnérables sont en attente d'information.

## Télétravail : volontariat et réversibilité

**Solidaires Finances** rappelle que le télétravail doit reposer sur le volontariat et la réversibilité. Le télétravail ne peut pas devenir la mesure de prévention à tous les risques professionnels. Des travaux dans les services, on vous propose du télétravail. Un risque de forte chaleur, on vous propose du télétravail. Une difficulté au travail, on vous propose du télétravail, etc. Le télétravail n'exonère pas de la mise en œuvre de politiques de prévention.

De plus le télétravail ne doit pas devenir le prétexte à des réductions de taux d'occupation par agent du fait qu'il y a moins d'agents et agentes présentes sur site. Un télétravailleur ou une télétravailleuse doit toujours disposer d'un bureau attitré.

Sur ce point, nous nous souvenons encore de la réponse de l'administration quand nous avons évoqué, lors des premiers échanges sur le protocole télétravail, le lien avec les politiques immobilières, administration, qui nous expliquait que nous fantasmions sur les volontés de réduction qui en suivraient.

Finalement le temps nous donne raison et on voit fleurir ici et là des projets de «coworking», de «flexdesk», de tiers lieux...

Sur les retours des directions sur le télétravail, il nous faut attirer leur attention sur le fait que le document demandé est à destination du CHSCT-M et non du CTM, donc ce retour devait être axé sur les risques professionnels et les mesures d'adaptation des collectifs de travail. De plus quand est-ce que nous aurons une volonté des directions de s'enrichir des pratiques des autres ? Le rôle de cette instance est de permettre cet échange surtout qu'à terme la formation spécialisée ministérielle sera la seule instance interdirectionnelle sur la politique en santé, sécurité et conditions de travail.

## Fonctionnement des CHSCT

Le document démontre qu'ils ont été particulièrement sollicités en cette période de crise sanitaire. Cela est la preuve de leur importance. Le seuil minimal des 3 réunions annuelles a été largement dépassé. La partie sur les Assistant.e.s de prévention et la quotité de travail montre une évolution positive du nombre à plein temps sur cette activité mais il reste encore un gros effort à faire. Il est toujours surprenant de voir qu'il puisse y avoir des AP à moins de 50 % de quotité de travail. D'ailleurs **Solidaires Finances** rappelle que ce sujet ne doit pas être porté par le seul AP mais qu'il devrait être pris en charge par un service dédié de plusieurs agents. Pour les ISST on voit qu'ils sont particulièrement sollicités aussi. On s'interroge sur l'avenir surtout quand les Formations Spécialisées vont être démultipliées, de même pour les médecins du travail. En ce qui concerne les secrétaires animateurs nous sommes toujours en attente de réponse sur leur devenir. Sinon heureusement qu'il existe un budget de CSHCT qui a permis de financer les masques, le gel et autres dispositifs de protection au risque biologique.

## Le guide ministériel

En ce qui concerne la prise en compte du guide ministériel sur les conditions de travail dans la conduite de projet, à ce jour, nous n'avons jamais eu dans les mains un document de présentation de restructuration de service avec la présentation des modifications de l'organisation du travail. Alors il est certain que les missions ne changent pas mais il y a nécessairement des changements organisationnels qui vont se faire jour mais rien n'apparaît dans les documents finalisés. Pourtant toutes les directions reconnaissent l'importance et la nécessité du guide.

Le changement de réglementation n'aide pas puisque les projets maintenant ne sont abordés qu'en Comité Technique. Et autant dire que le grand absent des débats ce sont les conditions de travail. D'ailleurs il y a très peu de consultations conjointes CT/CHSCT, en général elles sont refusées par les directions. Nous n'avons plus d'avis des ISST ni des médecins de travail, encore moins formalisés par écrit. Finalement les dossiers de présentation sont des copier/coller du document présenté en Comité Technique de Réseau. L'outil nous a enfermé dans une présentation stéréotypée. Cela n'aide pas du tout à une amélioration du sujet. Pour **Solidaires Finances** le sujet n'est pas sur le guide mais sur son appropriation. La dimension conditions de travail doit irriguer l'ensemble des personnels de l'agent au commandement, en passant par l'encadrement de proximité.

## Convention avec l'ANACT

Nous attendons les bilans de l'intervention de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail. Nous constatons que les projets avancent. Mais dans quelle mesure les directions sont-elles réceptives ? Quels sont les apports ? En fait, il s'agit aussi d'avoir un engagement des directions à suivre les recommandations qui seront issues de ces différentes interventions sinon on aura abouti encore une fois à une promesse qui risque de décevoir un peu plus les agents et agentes qui se sont engagées dans cette démarche. Par ailleurs faire appel à un prestataire pour aider le ministère sur ces sujets n'exonère pas de les travailler. Par exemple, sur les nouveaux modes de travail, il faudrait que le Secrétariat général avance sur une politique organisationnelle du télétravail.