

2018.10.30.CHSCTM.plenier.CR.Obs.interne.amiante.QVT.vs.SST	_	2
2018.10.30.CHSCTM.plenier.DL.Ce.que.dis.pas.ce.que.je.fais	_____	5
2018.09.25.CHSCTM.plenier.CR.Canicule.equipts.DGDDI.menage	_	7
2018.09.25.CHSCTM.plenier.DL.Ou.va-t-on	_____	10
2018.06.15.CHSCTM.plenier.CR.Demande.etude.equipts.DGDDI	___	13
2018.06.15.CHSCTM.plenier.DL	_____	18
2018.05.29.CHSCTM.GT.CR.informatis.RSST.bilan.fiches.signalmt	_	21
2018.03.16.CHSCTM.plenier.CR.Guide.conduite.projets	_____	25
2018.03.16.CHSCTM.plenier.DL.interOS.CAP2022	_____	30
2018.02.12.CHSCTM.GT.CR.inegalites.intemperies	_____	32

# CHSCTM

## 30 OCTOBRE 2018

### Compte rendu

# finances Solidaires



**Compte tenu de la brutale actualité et de la fin de non-recevoir du DRH du Minefi lors du CHSCTM du 25 septembre 2018, Solidaires Finances a de nouveau dénoncé l'impossible/intenable situation des agent.e.s du pôle 3E des DIRECCTE (voir notre liminaire). Deux mois après les annonces idéologiques de Bruno Le Maire, où va-t-on ?**

SOLIDAIRES NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

DOUANES  
**Solidaires**

**Solidaires**  
CCRF & SCL

Solidaires  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
Solidaires

I.D.D.  
**Solidaires**

## Observatoire interne 2017

Selon le Secrétariat Général du MEFs (SG), il s'agit d'un outil qui offre une stabilité car les questions/réponses peuvent être comparées sur le long terme, d'année en année, et donc il est possible d'en suivre les évolutions tendancielle.

Toujours selon le Secrétariat général, ces résultats permettent de communiquer sur les conditions de travail, et surtout de les analyser Direction par Direction. En effet, chaque année, une monographie directionnelle est établie qui sert d'échanges entre les Directeurs, les comités de direction et in fine « d'infléchir leurs décisions ».

Pour **Solidaires Finances**, il s'agit essentiellement d'un outil de communication.

Qui peut prétendre qu'il sert à orienter les décisions et orientations alors que tous les ans des suppressions massives d'emplois continuent de dégrader inexorablement la qualité des missions de service public et les conditions de travail des agents ?

**Solidaires Finances** a proposé à l'administration de rapprocher ces données analytiques des enquêtes RPS de la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). En effet, s'il est important de suivre et analyser ces évolutions il est judicieux de comparer ces résultats et analyses avec l'enquête RPS qui est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique sur les risques psycho-sociaux au travail (rapport Gollac 2011).

## Point Amiante

**Après des années d'avancées concrètes sur le sujet, le dossier est désormais au point mort. A ce stade, Solidaires Finances revendique un plan de sortie de l'amiante aux MEFs.** En effet, après des travaux qui ont permis d'élaborer de nombreux outils d'aide pour les Directions, les acteurs préventeurs et les représentant.e.s des personnels, il est plus que temps de prévoir un budget dédié aux travaux liés à la problématique amiante pour pouvoir passer des paroles aux actes.

Pour cela, **Solidaires Finances** invite désormais à chaque fois la Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE) à participer aux travaux du CHSCTM.

Cette Direction impose et décide d'une politique immobilière avec la seule vision comptable des bâtiments domaniaux

(12 m<sup>2</sup> par agent étant l'objectif cible de la circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'Etat), sans jamais se soucier des conditions de travail et de la santé des agent.e.s des MEFs !

Le SG affiche une politique volontariste qui tend à densifier les espaces de bureau : de 15,5 m<sup>2</sup> en 2008, le ratio était de 13,2 m<sup>2</sup> en 2017. Ces chiffres cachent mal des réalités très hétérogènes et il n'est pas rare de constater que des agent.e.s travaillent dans 6 ou 7 m<sup>2</sup> !!!

Le SG se glorifie 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 quant aux conditions de travail des agent.e.s...

7 novembre 2018

Très récemment, 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'Etat est le propriétaire pour 2019. Cette note précise même que la programmation budgétaire peut être conduite de manière pluriannuelle 2019, 2020 et 2021. Il s'agit d'une preuve que quand une politique est décidée et que l'Etat veut s'en donner les moyens, il a la possibilité d'y consacrer un programme budgétaire consacré, en l'occurrence le BOP 723.

Le 19 novembre, une journée d'études qui réunira les responsables régionaux de la politique immobilière de l'Etat, les correspondants départementaux de la politique immobilière de l'Etat et les encadrants Domaine et programmée... Les conditions de travail des agent.es seront elles évoquées ?... Très probablement pas...

**Et concernant l'amiante, rien à ce jour !** Les directions doivent se débrouiller avec les dotations globales qui leur sont allouées, les budgets des CHSCT et quémander auprès de Préfets, eux-mêmes sollicités par l'ensemble des autres ministères... **Autant dire que l'amiante n'est pas un sujet prioritaire !**

En attendant, le premier acte concret sur lequel le SG s'est engagé **est la mise en place d'une signalétique amiante avant fin juin 2019**. Un acte important pour éviter tout incident en cas de travaux mais très en deçà des enjeux de désamiantage...

Les récents exemples de Marseille et de La Réunion sont assez édifiants quant à la gestion déplorable de chantiers en présence d'amiante. Espérons que désormais, les responsables administratifs seront à la hauteur de leur obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé des agents placés sous leur responsabilité !...

## Point Sirius

La DGFIP est venue nous présenter un point d'étape sur le déploiement de Sirius et des CSRH. Selon son représentant, les quelques difficultés rencontrées sont désormais derrière nous : « *on a passé la bosse* » ! Il est nécessaire d'avoir du recul et être capable de mettre les choses en perspectives.

**Solidaires Finances** est intervenu pour mettre en visibilité tous les incidents quotidiens qu'on dû gérer les services RH (en sous-effectif avec les suppressions d'emplois anticipées), les chef.fe.s de service, et les agent.e.s. Ce progiciel est en effet venu dégrader les conditions de travail de l'ensemble de ces collègues et s'ajouter à leurs tâches quotidiennes pour lesquelles les services sont déjà en surcharge, voire surchauffe !!!

Désormais, la DGFIP table sur la mise en place des CSRH qui intervient courant novembre ainsi que sur des outils tels que « *Mon espace RH* » (identique sur le principe à e-contact pour les usagers) avec un moteur de recherches destiné à aider les agents sur les questions RH. Mais toujours selon la DG-FIP, les services RH restent les interlocuteurs privilégiés des agent.e.s... C'est une étape nécessaire à la transition numérique offerte aux agent.e.s, au même titre qu'aux usagers...

## Dispositifs SST versus QVT

Lors du CHSCTM du 15 juin dernier, **Solidaires Finances** avait dénoncé l'ensemble des dispositifs QVT (qualité de vie au travail) des Directions du ministère. A cela, la présidente du CHSCTM avait répondu qu'il ne fallait pas opposer la QVT et la SST (santé et sécurité au travail) et avait proposé de revenir plus tard sur le sujet en faisant un état des lieux de l'ensemble des dispositifs SST et QVT au sein des MEFs.

A ce stade, l'ensemble de documents qui nous ont été envoyés constitue une photographie à un instant « T » de l'ensemble des moyens mis en place en faveur de la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail.

**Une analyse rapide montre que se côtoient des dispositions réglementaires et des gadgets soit inefficaces, soit carrément dangereux.**

Selon l'administration, toutes les innovations tentées ici ou là relèvent de la QVT. Or ce n'est absolument pas le cas !

Fort de ce premier constat, **Solidaires Finances** a proposé que l'ANACT (agence nationale d'amélioration des conditions de travail) vienne dans une séance ultérieure du CHSCTM pour présenter ce qu'est réellement la QVT.

Exemple de gadget : Le ministère a expérimenté un aménagement des espaces de travail avec l'installation de mobiliers d'extérieur dans l'allée Jean Monnet, l'aménagement des halls des bâtiments Colbert et Vauban et création du Bercylab en 2017. Les retours positifs des agents ont conduit le SG à poursuivre l'aménagement des halls et des espaces extérieurs en 2018 à d'autres sites.

Pour **Solidaires Finances**, le fait que les agent.e.s aient été associé.e.s à ce démarche est une bonne chose et a encouragé l'administration à associer le plus possible les agent.es de tous grades A, B et C dès lors qu'un projet de restructuration est envisagé, ou plus quotidiennement pour évoquer les problèmes du travail.

**Cependant, le satisfecit s'arrête là : Pour Solidaires Finances, ces aménagements ne masquent pas la dégradation continue des conditions de travail des agent.es dues notamment aux suppressions massives d'emplois et aux nouveaux modes de management. Tout ceci constitue du néo-hygiénisme patronal digne du XIX siècle !**

## Note d'orientation ministérielle

Le projet de **NO 2019** qui nous a été soumis est largement insatisfaisant et en l'état actuel des choses, **Solidaires Finances** ne peut le valider. Un nouveau projet va nous être envoyé, amendé de nos demandes, et pourra faire l'objet d'une autre séance de travail d'ici fin 2018.

En tout état de cause, **si nous avons dû nous prononcer sur cette NO, nous aurions voté CONTRE.**

**Solidaires Finances** a d'ores et déjà demandé à revoir le Règlement Intérieur des CHSCT avant la mise en place de nouveaux CHSCT après les résultats des élections de décembre. Enfin, l'examen du PLF 2019 montre que le BOP 2018 n'est pas touché par les réductions budgétaires et que donc la dotation prévue en matière de budget CHSCT semble être reconduite au même niveau qu'en 2019 c'est-à-dire pour un montant total de 15,6 M€.

## Les représentants de Solidaires Finances

Jean CAPDEPUY  
Solidaires Finances Publiques  
06 30 53 39 99

Christophe BEDEAUX  
Solidaires Douanes  
03 81 68 01 67

Jean-Jacques HUET  
Solidaires IDD  
02 32 23 45 70

Agnès GROUT  
Solidaires Douanes  
06 89 30 44 42



# CHSCTM

## 30 OCTOBRE 2018

### Propos liminaires

# finances Solidaires

## Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais !



Pour cette probable dernière instance du CHSCTM de la mandature issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014, **Solidaires Finances** dresse en guise de bilan un sombre constat sur le sens et l'esprit de nos travaux.

En effet, comment les qualifier en regard de l'actualité qui passe outre l'utilisation des outils, des compétences, des moyens de ce ministère, et, plus grave encore, du cadre réglementaire et législatif.

Le dernier triste exemple en date, la suppression des missions du pôle 3E (entreprises, emploi, économie) des DIRECCTE et l'abandon de celles et ceux qui les exercent, témoigne du peu de considération du Ministre envers ces agent-e-s. Ils subissent de plein fouet une décision politique unilatérale d'externalisation de leurs missions et, de surcroît, dans un calendrier extrêmement contraint.

- Quid du guide 2018 de conduite de projet important ?
- Quid des instances de dialogue social ?

S'agissant du dialogue social, **Solidaires Finances** réitère sa demande de la tenue d'au moins un CTM conjoint, en application du décret n°2011-184 et notamment de son article 39 : « Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs ministères soient examinées par la même instance, les comités ministériels concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des ministres intéressés ».

**Solidaires Finances** considère que ce point vise à harmoniser le dialogue social interministériel entre le ministère du Travail, le Minefi et le comité technique spécial des DIRECCTE, ce dernier étant dépourvu de CHSCT.

Pour **Solidaires Finances**, cette préconisation pourra utilement être complétée, lorsque qu'une présentation globale sera réalisée dans un CTM conjoint sur AP 2022, par la tenue de CTM et CHSCTM respectifs afin d'aborder notamment les mesures dénommées « Packaging d'accompagnement » par la direction générale des entreprises (DGE).

D'une manière générale, **Solidaires Finances** déplore et condamne cette pratique politique brutale et violente, ainsi que sa mise en œuvre qui bafoue tous les principes et piétine les agent-e-s, les missions de service public et, avec eux, l'intérêt général.





# CHSCTM

25 septembre 2018

Compte-rendu

finances  
**Solidaires**

## Où va-t-on ?

Lors de ce CHSCTM, les rapports inspection santé, sécurité au travail, médecine de prévention et ergonomie 2017 ont été examinés. Ces rapports constituent des éléments précieux pour les syndicats. Ils ont permis à **Solidaires Finances** de mettre en lumière les carences récurrentes des directions en matière de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels. Leur analyse démontre les problématiques rencontrées quotidiennement par les agent.e.s des ministères des Finances.

**Solidaires Finances** est intervenu sur pas mal de sujets (cf. déclaration liminaire), en soulignant notamment les manquements de l'administration pour l'inobservation des dispositions législatives relative à la non-communication préalable des informations sur les très - trop - nombreuses réformes ou de réorganisations aux représentants des personnels.

SYNDICAT NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

DOUANES  
**Solidaires**

**Solidaires**  
CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
**Solidaires** finances

I.D.D.  
**Solidaires**

### La canicule : une gestion déplorable !

L'été 2018 a été marqué par des épisodes caniculaires ou de fortes chaleurs. Dans de très nombreux départements, les CHSCT ont dû faire feu de tout bois pour faire entendre la voix des agent.e.s, qui ont supporté parfois des températures allant jusqu'à 40°C dans leurs bureaux.

Les directions locales ont dû se dépatouiller avec les moyens du bord, des ordres des Directions Générales parfois laconiques, mais le plus souvent très éloignés de la réalité du terrain.

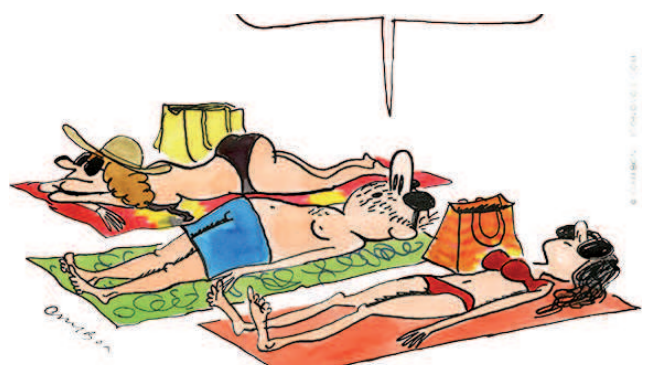
En tout état de cause, de prévention il n'y en a quasiment pas eu, et les mesures prises sont bien loin de donner des températures convenables dans les bureaux ou sur les lieux de travail, ou encore de permettre aux collègues de venir tôt au travail et partir plus tôt chez eux.

Fort de ce constat, **Solidaires Finances** a proposé au Secrétariat Général du ministère de mettre à l'ordre du jour du CHSCT ministériel ce sujet, en commençant par examiner toutes les notes des différentes Directions Générales, ceci afin de faire un état des lieux des mesures prises. La suite permettra peut-être de lancer une véritable politique ministérielle sur le sujet des températures au travail, sujet inévitable avec les changements climatiques à venir, sujet inévitable eu égard aux enjeux posés par la maîtrise de la rénovation énergétique des bâtiments dont l'Etat est propriétaire.

La canicule, et plus largement les températures au travail, devraient donc rapidement être à l'ordre du jour du CHSCTM, avant l'été 2019 ?...

**ALERTE CANICULE, ALERTES ORAGES,  
ALERTE CANICULE ...**

ON VIT DANGEREUSEMENT !



1er octobre s 2018

## Les équipements douaniers : un empilement devenu insupportable

Depuis trop longtemps, les débats du CHSCTM pointaient les difficultés rencontrés par les douaniers face à leur équipement de sécurité.

Lors du CHSCT M du 11 juillet 2017, **Solidaires Finances**, appuyé par les autres fédérations, a proposé une étude ergonomique concernant l'introduction de nouveaux matériels de sécurité et de contrôle pour les unités de la branche Surveillance de la DGDDI. Cette demande a été appuyée par les fédérations ministérielles dans un courrier du 15 mai 2018.

Une réflexion a donc été engagée au sein de la DGDDI afin d'envisager les possibilités de mise en œuvre de cette démarche ergonomique avec le pôle ergonomie du ministère.

Cette étude devrait être lancée ce dernier semestre 2018 : **Solidaires Finances** vous tiendra au courant des éléments qui en découlent, en espérant qu'enfin, le travail, tel qu'il est vécu quotidiennement par les douanier.e.s, sera pris en compte dans les éléments qui conduisent à choisir leur équipement.

## L'hygiène des locaux de travail : une dégradation orchestrée !

Pointé du doigt depuis des années par les représentants des personnels, par les médecins de prévention, par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), par les agent.e.s dans les registres santé et sécurité au travail (RRST) ou dans les DUERP, l'hygiène déplorable des locaux a encore été l'objet de nombreux échanges lors de cette séance.

Depuis que le ministère a fait le choix de sous-traiter le nettoyage, d'années en années l'hygiène des bureaux va de mal en pis. De très nombreux agent.e.s vont même jusqu'à faire le ménage eux-mêmes !

Les sociétés de ménage, avec à leur tête des patrons « voyous », sont en très grande partie responsable de la situation : exploitation de salarié.e.s sous-payé.e.s, ne fournissent pas les matériels nécessaires à leurs personnels,

leurs fournissent des produits ménagers prohibés tel que l'eau de javel (dont le mélange avec d'autres produits peut être extrêmement dangereux), licenciements abusifs, ...

Mais le ministère est également responsable en tant que donneur d'ordre. Ces situations sont connues de l'administration, notamment grâce aux nombreuses alertes faites par les représentants des personnels et les grèves des salariés du ménage.

Fort de ces constats et échanges, le secrétariat général a décidé de rédiger une lettre à l'attention de la Direction des Achats de l'Etat afin de l'alerter sur ce sujet. En effet, les marchés du nettoyage sont décidés par la DAE alors que les directions locales et les agent.e.s en subissent les conséquences...

## Le déploiement des outils logiciels au sein du ministère

**Solidaires Finances** a insisté sur la nécessité d'intégrer les besoins et attentes des agent.e.s, utilisateurs finaux des applications, dans tous les projets informatiques. La démarche ergonomique est centrée sur la participation et la prise en compte de l'attente réelle des utilisateurs finaux d'une application. Il est dès lors indispensable de sensibiliser et d'obliger les différentes directions du ministère à intégrer cette démarche dans tous leurs projets, et ce afin d'intégrer la dimension conditions de travail dans toutes les décisions !

Il est toujours plus facile d'adapter, de faire les modifications nécessaires en amont d'un projet. La correction des problèmes, une fois un projet ficelé et complétement finalisé, est toujours plus coûteuse en terme de temps et budgétairement. Sans parler de la frustration, des difficultés, très souvent de la colère qu'elle engendre dans le quotidien des agent.e.s, qui se voient imposer un nouvel outil auquel ils doivent s'adapter, et qui ne répond pas à leur besoin.

Sirhius en est l'illustration parfaite. **Solidaires Finances** avait exigé depuis plusieurs réunions CHSCTM qu'une étude ergonomique soit lancée sur ce nouvel outil. La réponse du secré-

tariat général de nous la refuser une fois le projet lancé est le signe de leur mauvaise foi sur le sujet et de leur manque d'investissement sur la prise en compte des attentes des agent.e.s du ministère. L'administration n'aurait pas observé « d'alerte sérieuse » de dysfonctionnement du logiciel... et une étude ergonomique ne constituerait pas une « plus-value suffisante compte tenu du déploiement avancé du projet... ».

Après 25 ans d'existence du pôle ergonomie, le Secrétariat Général pense qu'il s'agit d'un simple travail dans le temps et que les choses se feront par elle-même. Une étude ergonomique « amoindrirait la crédibilité du pôle ergonomie »...

Ce constat imparable de la part du secrétariat général vient surtout de son absence de volonté politique de dégager des marges de manœuvre permettant de livrer un logiciel adapté aux besoins des agent.e.s, plus soucieux de rechercher des économies budgétaires, que de respecter ses obligations de préserver la santé des agent.e.s et leur fournir de bonnes conditions de travail !





# CHSCTM

25 septembre 2018

Propos liminaires

finances  
**Solidaires**

## Où va-t-on ?



*A l'heure où l'on peut constater tous les jours les difficultés quotidiennes rencontrées par les agents du ministère des finances, le projet de loi de finances annonce encore une fois des coupes budgétaires massives pour nos ministères : 2 130 suppressions d'emplois aux Finances Publiques, 40 000 depuis 2002, intolérable pour l'intérêt général au moment de la mise en*

*œuvre complexe du prélèvement à la source et des nombreuses sollicitations qu'il génère déjà, du besoin des collectivités locales de disposer d'un réseau comptable neutre, expert et proche ou de contrôle fiscal et de lutte contre la fraude fiscale.*

*Intolérables également les 45 nouvelles suppressions d'emplois à la Consommation, Concurrence et Répression des Fraudes alors que le gouvernement se prépare à rétrécir encore ses implantations et ses missions de contrôle !*

*Intolérable aussi les 80 emplois supprimés à l'INSEE à l'heure où l'importance d'une statistique indépendante des intérêts financiers renforce la pertinence de l'institut public.*

*Enfin, où est l'intérêt général dans les 310 suppressions d'emplois d'agent.e.s de l'ex-industrie (DRIRE) avec le démantèlement des pôles 3E (Entreprise, Emploi, Economie) le transfert progressif des missions de services publics et des acteurs politiques en matière de développement économique vers les régions, départements et Chambres du Commerce et de l'Industrie ?*

*Nulle table de la loi n'impose les suppressions d'emplois massives dans les services publics, la baisse des salaires, la désagrégation d'un statut garanti pour les agent.e.s et les administré.e.s, l'abandon de pans entiers de nos missions, le transfert à des organismes privés et la marchandisation de celles-ci, ...*

*Dans nos ministères, les conditions de travail se dégradent tous les jours d'avantage :*

*- SIRHIUS : tant à la Douane, où les agents sont déjà malmenés depuis de nombreuses années, qu'à la DGFIP, où les services RH déconcentrés restent totalement submergés par les demandes des collègues suite à des dysfonctionnements répétés... ce progiciel ne fonctionne pas... et vient même perturber, pour ne pas dire plus, le cœur de métier des agents, empêchés de travailler !*

*- PAS : le prélèvement à la source, après maintes péripéties politiques et médiatiques, va être mis en place. Dans les accueils de Finances Publiques, les agents sont exposés à la colère et aux insultes des usagers.*



- campagne Taxe Foncière : des milliers de contentieux sont à cette heure enregistrés : mais les agents pourront ils les traiter, faute de moyens ?... Certainement pas dans le délai de 30 jours, unique critère de qualité des responsables...

- canicule : cet été, nous avons pu assister à l'incurie de nos administrations quant à mettre en place une politique de prévention des épisodes de forte chaleur. Solidaires Finances exige l'inscription de ce point au CHSCTM !

- restructurations permanentes : sans être exhaustifs, et pour couronner le tout, les agents n'ont plus les moyens de remplir correctement leurs missions, et sont soumis à un maelstrom sans fin de restructurations depuis de nombreuses années !!!

Alors que le décret 82-453 article 57, prévoit la consultation obligatoire et préalable à tout projet important, et que le ministère vient de publier un très joli guide sur la conduite de projets, nous constatons que sur les 468 projets présentés dans les CHSCT, seuls 11 ont fait l'objet d'une demande d'expertise, et 0 accepté par l'administration... dans un contexte de liquidation des CHSCT...

Dernière illustration en date, l'annonce du ministre des finances qui entérine la suppression des missions au sein du pôle 3E, sans CHSCT adossé au CTS des Directes et donc pas de consultation possible de représentants des personnels sur les conditions de travail des agents ! Ainsi, quelle considération pour ces collègues dont l'avenir est fortement compromis ?...

Autrement dit, quel sens donner à nos travaux ministériels ?...



# CHSCTM

15 juin 2018

Compte-rendu

finances  
**Solidaires**

M'ENFIN!?



#### Ordre du jour :

- 1 - Approbation du procès-verbal de la séance institutionnelle du 11 juillet 2017 ;
- 2 - Actualités amiante ;
- 3 - Projet de guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments ;
- 4 - Point d'étape SIRHIUS ;
- 5 - Rapports d'activité 2017 :
  - Inspection Santé et Sécurité au Travail
  - Médecine de prévention
  - Ergonomie
- 6 - Bilan santé, sécurité et conditions de travail 2017 : fonctionnement des CHSCT ;
- 7 - Doctrine d'emploi des assistants régionaux à la médecine de prévention ;
- 8 - Evolution de la cartographie des centres médicaux ;
- 9 - Proposition de cofinancement d'une étude ergonomique ;
- 10 - Examen du tableau de suivi ;
- 11 - Questions diverses.



Cette séance du CHSCTM prévoyait un ordre du jour pléthorique, impossible à tenir en une journée ! De plus, les documents avaient été envoyés 8 jours avant, au mieux, donc en dehors du cadre réglementaire prévu par les textes, qui prévoit un envoi au minimum 15 jours avant la tenue de la séance. A l'appui de ces éléments, les représentants au CHSCTM avaient demandé, et obtenu, que l'ordre du jour soit allégé des points 5 et 6, qui seront examinés lors d'une prochaine séance.

Le même jour, à la même heure, se tenait une réunion de « concertation » à la Fonction publique où était confirmée la disparition des CHSCT. La présidente du CHSCTM s'est voulue rassurante en déclarant que la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail (SST) ne serait pas remise en cause avec la disparition annoncée des CHSCT et qu'il faudrait toujours compter et se servir des réseaux d'acteurs de la prévention.

Selon elle, la loi de destruction des CHSCT devrait être votée au plus tôt fin 2019 avec un basculement prévu des instances en 2020.

**Solidaires Finances** avait interrogé l'administration sur la date de sortie du Guide ministériel sur la conduite de projet : il est en cours de maquettage par le CIRCOM et sera déployé avec soin lors de sa sortie, imminente... Il sera adressé aux Directions générales, aux présidents de CHSCT, mis en ligne sur Alizé, fera l'objet d'un article dans l'Essentiel, transmis à l'IGPDE pour être intégré dans les formations destinées aux cadres et présenté aux assistants de prévention.

**Solidaires Finances** avait dénoncé dans sa déclaration liminaire les mesures éclectiques prises par les différentes administrations de Bercy en matière de social washing<sup>1</sup> et de communication, sur la soit-disant prise en compte des conditions de travail des agents : cellules d'écoute, temps compressé, « charte des bonnes relations de travail », mise en concurrence des chefs de service pour l'obtention « d'un trophée d'innovation »...

La présidente du CHSCTM a prétendu que ces outils QVT ne doivent pas être opposés aux démarches SST, et qu'il convient de les articuler car elles sont complémentaires. Afin de clarifier cette articulation, elle a proposé d'en faire un point de discussion lors d'une prochaine séance du CHSCTM.

<sup>1</sup> Après le greenwashing (éco-blanchiment) qui est une méthode de marketing consistant à communiquer auprès du public en utilisant l'argument écologique. Le but du étant de se donner une image éco-responsable, assez éloignée de la réalité... Tout comme greenwashing, la pratique du social washing est trompeuse et peut-être assimilée à de la publicité mensongère visant ici à faire valoir soit disant une amélioration des conditions de vie au travail.



## Approbation du procès-verbal de la séance institutionnelle du 11 juillet 2017

Le PV a été très long à être finalisé, apparemment à cause de la société en charge de son élaboration... il a été finalement voté ! On est très loin du délai normal d'élaboration d'un PV de CHSCT...



### Actualités amiante

Maurice Quéré, le référent technique amiante du Secrétariat Général, a présenté les travaux en cours : il est en train de rédiger un document d'orientation qui mettrait en forme l'existant en matière de problématiques amiante au sein du ministère, notamment l'émergence de nouveaux chantiers ainsi que les nouvelles pistes de réflexions à mener. Il a l'intention de nous les présenter soit début juillet, soit à la rentrée en septembre.

Pour lui, il est important que les orientations ministérielles soient diffusées dans le réseau et surtout, effectives sur le terrain, ce que nous ne pouvons que partager !

En résumé, il est en train de définir une véritable politique amiante au ministère.

Concernant le classement du Tripode en site amiante, suite à l'interpellation de l'ensemble des fédérations ministérielles, ainsi qu'à la sortie du rapport scandaleux de l'IGAS, il est à l'étude au cabinet du ministre...

### Projet de guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments

Le Guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments a été totalement refondu. Il se veut « vivant », c'est-à-dire qu'il sera modifié en fonction de l'actualité (réglementaire ou autre), et fera l'objet de mesures de diffusion très larges : disponible sur Alizé ainsi que sur les intranets directionnels, présenté à l'automne dans les CHSCT locaux par les ISST, intégré dans un module de formation très dense et représentant un niveau de professionnalisation pour les agents locaux en charge de ces questions, et enfin des vidéos pour diffuser des messages clés.

Une fiche dédiée sur le plan de prévention sera rédigée également, ce qui est une très bonne chose selon **Solidaires Finances** car ces fiches ne sont pas assez connues et ne sont pas présentées spontanément aux membres des CHSCT locaux...

Dans son introduction, le guide mettait en avant les obligations des directeurs sur les questions liées à l'amiante mais ne rappelait pas l'obligation de sécurité de résultats. **Solidaires Finances a donc demandé à rajouter cet élément qui sur un sujet – mortel de façon certaine – comme l'amiante, est encore plus crucial !**

### Point d'étape SIRHIUS

Dans sa déclaration liminaire, **Solidaires Finances** a fait état de tous les dysfonctionnements qui ont fait suite au basculement dans SIRHIUS. En réponse, l'administration s'est voulue rassurante et a tout fait pour minimiser les problèmes.

Selon la DGFIP, sur les 128 000 dossiers RH basculés dans le progiciel SIRHIUS, seuls 15 auraient été « rejetés » par le système. La DG reconnaît un afflux massif qu'elle n'avait pas anticipé et c'est donc bien « l'engouement » des agents pour la nouveauté qui aurait créé tous les problèmes constatés, avec quelques 100 000 connexions par jour la 1ère semaine. La DG aurait ainsi été contrainte de réagir en régulant les accès dès le 31 mai : chaque agent serait garanti de pouvoir accéder à SIRHIUS une demi-journée alors que les gestionnaires RH conserveraient un accès garanti en permanence pendant toute cette période de suite de bascule.

Concernant les régularisations des horaires variables, des modes opératoires ont été diffusés.

Sur la reprise des données RH, beaucoup d'agents se posent des questions. En effet, ils constatent que de nouvelles données apparaissent à l'écran ce qui serait dû au fait que SIRHIUS offre une vue plus large des données qui étaient déjà présentes dans Agora mais visibles seulement pour les gestionnaires RH.

En conclusion, l'administration affirme qu'il n'y a pas d'alerte sérieuse ou critique et que l'outil est à l'épreuve... Un point régulier sera fait en CHSCTM.

Le CHSCTM avait demandé une étude ergonomique centrée sur le logiciel lors de sa séance du 19 décembre 2017. Après notre insistance, la réponse est enfin tombée : compte tenu de l'avancée du déploiement de SIRHIUS et selon les perspectives d'évolution du progiciel lui-même, il n'apparaît pas souhaitable d'y répondre favorablement. Cela amoindrirait également la crédibilité de l'ergonomie. En effet, même si un diagnostic pourrait être intéressant, du fait qu'il n'y a pas de perspective de transformation ni de marges de manœuvre, ni de possibilité de transformation, la seule possibilité est de s'en tenir à une amélioration continue du progiciel !...

Aucune analyse du travail, aucune mesure de prévention, un projet massif avancé à marche forcée par l'administration, tel est le triste constat que nous pouvons faire. Encore une occasion manquée en matière de prise en compte des conditions de travail des agents, tant en RH que dans les services utilisateurs. A noter également que tous ces dysfonctionnements s'ajoutent aux nombreuses difficultés quotidiennes rencontrées dans les services, notamment à cause d'applicatifs métiers ne répondant pas aux besoins des agents pour l'exercice de leurs missions.

## Doctrine d'emploi des assistants régionaux à la médecine de prévention

La doctrine d'emploi des ARMP a été revue pour être plus directe dans leurs attributions et leur permettre un meilleur pilotage de la gestion médicale.

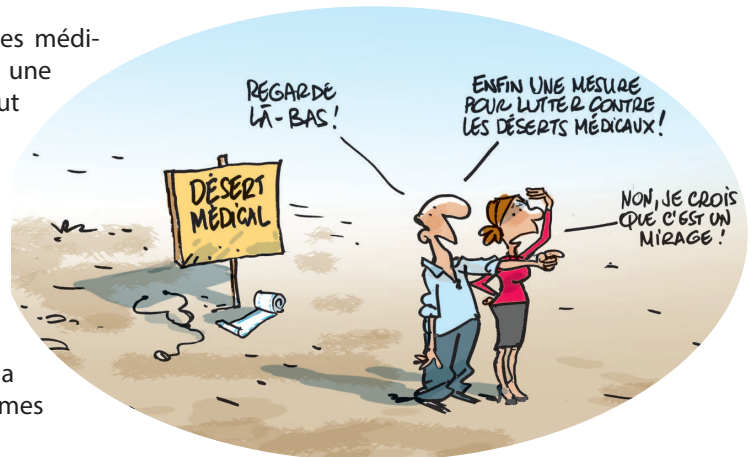
### Evolution de la cartographie des centres médicaux

Il s'agit tout simplement de faire disparaître 44 centres médicaux qui seraient peu ou pas utilisés. Cela répondrait à une demande des médecins eux-mêmes. Cela traduit surtout le manque de médecins dans des territoires délaissés par l'action publique et oblige les agents à faire plusieurs dizaines de kilomètres s'ils doivent rencontrer le médecin de prévention.

**Solitaires Finances** propose aux CHSCT locaux de rendre un avis argumenté dès qu'ils sont concernés par un projet de suppression de centre médical.

Il s'agit de vérifier auprès des agents s'ils ont accès à la médecine de prévention et rendre visible tous les problèmes éventuels liés à l'absence de médecin de proximité.

**N'hésitez pas à nous faire remonter tous les éléments relevés localement.**



### Demande d'étude ergonomique sur les nouveaux équipements de sécurité des douaniers



À la suite des attentats de novembre 2015, la DGD-DI a décidé l'achat de matériels de sécurité et de contrôle pour les unités de la branche Surveillance afin de renforcer ses moyens d'action et permettre en particulier une plus grande sécurité. Des équipements tels que des gilets de protection nommés portes-plaques, des armes longues (pistolet-mitrailleur HK) ou des étuis de cuisse ont donc été commandés.

Sans remettre aucunement en cause la pertinence de cette nécessité de renforcer les moyens et la sécurité des agents, les différentes expérimentations effectuées en réel, sur le terrain, indiquent clairement que ces matériels posent de nombreux soucis en termes d'encombrement et d'utilisation et concourent à renforcer la pénibilité du travail.

C'est pourquoi les fédérations Solidaires, CGT, FO et CFTD du CHSCT-M proposent la mise en place d'une étude que le Pôle Ergonomique du Ministère pourrait effectuer ou piloter.

Le but de cette étude étant de s'assurer que ces équipements préservent au mieux la santé, ne détériorent pas leurs conditions de travail tout en permettant la meilleure sécurité possible.

A ce titre, il s'agira d'observer des situations réelles de travail permettant d'apprécier d'une part, l'adaptabilité des nouveaux équipements aux morphologies des douanier(e)s, et d'autre part, les pénibilités éventuelles pour les douanier(e)s de l'utilisation de ces équipements, dans l'exécution des prescriptions organisationnelles des contrôles, notamment, ceux qualifiés de « dynamiques ».

Une demande initiée par **Solitaires Finances** a été faite par l'ensemble des fédérations au CHSCTM :

L'étude de la demande est en cours et concernera uniquement les équipements de la branche surveillance, sur des cas généralistes afin de ne pas fausser le diagnostic, dans les conditions d'utilisation réelles.

La démarche ergonomique sera faite par le pôle ergonomique du ministère et devrait démarrer idéalement au second semestre 2018 pour finir début 2019.

## Questions diverses

### Bureaux SI1C et SI1F à Nantes (Tour Bretagne)

Ces services informatiques devaient être déménagés à cause de présence d'amiante dans un nouvel espace de travail qui devrait être aménagé en open space. Or les collègues concernés ont besoin de concentration et un tel aménagement ne leur permet pas d'effectuer un travail de qualité.

Après une pétition signée par tous les agents, une interpellation en CHSCT local, les représentants de **Solidaires Finances** au CHSCTM ont dénoncé cette situation. L'aménagement des bureaux doit se faire en partant des besoins de celles et ceux qui réalisent le travail, et non en fonction de critères budgétaires tels que ceux définis par la DIE (Direction de l'Immobilier de l'Etat), qui visent uniquement à densifier les surfaces des bureaux.

La présidente du CHSCTM prétend que les open space ne sont pas à condamner en bloc car il existe des nouvelles façons de travailler ailleurs, modernes... **In fine, ce projet d'open space serait finalement abandonné.**

### Chocs acoustiques

De nombreux agents travaillant dans des centres de contact de la DGFIP sont victimes de chocs acoustiques.

Au-delà de la prise en charge locale des agents, le SG MEFs a réalisé 2 fiches (remises en séance) en collaboration avec les médecins de prévention et les ISST :

- une fiche réflexes : que faire en cas d'incidents acoustiques ?,
- une fiche de risques professionnels « centres de contact ».

La seconde fiche s'inscrit évidemment dans l'obligation de prévenir les risques professionnels. Il conviendra aux équipes locales de faire inscrire ce risque dans le DUERP et surtout de veiller à ce que les mesures de prévention soient réellement prises en la matière.

### DUERP de Corse du Sud

**Solidaires Finances** a condamné sévèrement l'attitude du DR-FiP 2A. En effet, ce dernier a transcrit comme seul et unique risque « intolérable » au DUERP l'attitude des syndicats vis-à-vis, en réalité, de sa seule personne, osant même qualifier ce risque de "quotidien" (F4) et "grave" (G3), alors que dans le même temps le risque d'agression à l'accueil du SIP d'Ajaccio n'a été « quoté » que "mensuel" (F2) et "sérieux" (G2) !!!

Cette violence de classe est totalement inacceptable au regard de ce que vivent les agents quotidiennement depuis des années, tout en continuant à assurer leurs missions de service public dans un contexte de baisse de moyens budgétaires, humains, de transformation numérique du travail et d'attaques tous azimuts sur les fonctionnaires !

La DGFIP a mandaté le délégué du directeur général pour essayer de débloquer la situation qualifiée de « très chaude ».

**Solidaires Finances** a également suggéré de faire intervenir la cellule de médiation sociale. A suivre...

### Calendrier des réunions du CHSCTM

Pour l'instant, le calendrier n'est pas arrêté. L'ordre du jour des séances à venir non plus.



**N' hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés**

**Les représentants de Solidaires Finances  
au CHSCT Ministériel :**

**Jean CAPDEPUY**  
Secrétaire du CHSCTM  
Solidaires Finances Publiques  
06 30 53 39 99

**Christophe BEDEAUX**  
Solidaires Douanes (25)  
03 81 68 01 67

**Jean-Jacques HUET**  
Solidaires IDD  
02 32 23 45 70

**Agnes GROUT**  
Solidaires Douanes (57)  
09 70 27 82 65

**N' hésitez pas à les contacter !**







**Solidaires Finances**, tient à rappeler dans cette instance, le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les conséquences juridiques majeures de **l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur privé comme public**. Cette notion fondamentale, voire vitale, qui concerne la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de la Fonction Publique, au même titre que celle des agents finances gérés et exerçant des missions de service public, impose aux chefs de service d'évaluer les risques et de supprimer les risques professionnels auxquels sont exposés leurs subordonnés, au risque d'engager leur responsabilité personnelle.

Alors que la violence institutionnelle d'Etat au service des dominants ne cesse de mettre la pression toujours plus forte sur des agents donnant le meilleur d'eux même quotidiennement, avec des objectifs inatteignables et que, dans le même temps, les news managers réduisent les moyens, les structures, ainsi que les emplois, **Solidaires Finances** tient à condamner sévèrement l'attitude du DRFiP 2A. En effet, ce dernier n'hésite pas, lui, à transcrire comme seul et unique risque « intolérable » au DUERP l'attitude des syndicats vis à vis, en réalité, de sa seule personne, osant même qualifier ce risque de « quotidien » (F4) et « grave » (G3) quand en revanche le risque d'agression à l'accueil du SIP d'Ajaccio n'est coté que « mensuel » (F2) et « sérieux » (G2) !!!

Cette violence de classe est totalement inacceptable au regard de ce qui vivent les agents quotidiennement depuis des années, tout en continuant à assurer leurs missions de service public dans un contexte de baisse de moyens budgétaires, humains, de transformation numérique du travail et d'attaques tout azimut sur les fonctionnaires !

**Nous attendons la même condamnation de votre part, madame la Présidente, madame la Secrétaire Générale !**

Dans la même période, sans avoir débattu préalablement avec les organisations syndicales, ni consulté les agents, la DGFIP a décidé unilatéralement de passer un appel d'offres concernant la mise en place de deux cellules d'écoute psychologique : une pour les agents, une pour les cadres aux motifs « *qu'une proportion importante d'agents estiment être insuffisamment entendus lorsqu'ils expriment attentes ou mal être, voire de la détresse. Ces situations peuvent résulter de causes multiples tant dans la sphère privée que professionnelle* ».

En agissant ainsi, la DGFIP psychologise les relations et les tensions au travail. La prise en charge de difficultés dans le travail est ainsi centrée sur un registre individuel, au lieu d'analyser et de résoudre les origines des difficultés du travail. Les dimensions technique, organisationnelle, institutionnelle et sociale utilisées précédemment pour décrire une situation de travail sont donc volontairement ignorées par la DGFIP.

**Pour Solidaires Finances, de tels dispositifs ne sauraient constituer une réponse aux difficultés rencontrées par les agents et ce quel que soit leur grade (cadres ou non).**



De même, la volonté de la DGFIP d'élaborer une « charte des bonnes relations de travail » s'inscrit dans la même logique de refus d'analyser les raisons objectives de la dégradation des conditions de travail et des relations de travail.

Les articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail insistent sur l'obligation des employeurs d'agir sur les causes des risques auxquels sont exposés les travailleurs par « *la mise en place d'organisation et de moyens adaptés* ».

**Pour Solidaires Finances, un tel dispositif représente un recul énorme de l'Administration** dans l'approche de la prévention des risques psychosociaux en totale contradiction avec le guide de prévention des RPS élaboré avec les organisations syndicales en 2011 où il est affirmé que « *l'organisation du travail apparaît comme le levier principal de la prévention* ».

Les rapports de l'IGAS font déjà état que les employeurs publics ne respectent pas les lois en matière de travail. Alors si la loi n'est déjà pas respectée, en quoi une charte le serait-elle plus ? Nous attendons un bilan de la charte sur la gestion du temps de travail. Les multiples réorganisations liées aux suppressions d'emplois, un management centré sur les résultats, le manque de moyens pour réaliser un travail de qualité conduit à déstabiliser les agents, à porter atteinte à leur santé physique et mentale.

**Pour toutes ces raisons Solidaires Finances y est totalement opposée.**

Selon les résultats de l'observatoire interne 2017 à la DGFIP, un agent sur deux estime ne pas être bien informé sur les réformes et projets en cours. Ce manque d'informations est associé à un risque accru de dépression (cf. DARES ANALYSES – sept 2017 n°061). **En cas de réorganisation de services, les agents doivent être systématiquement consultés, bien en amont, sur les changements envisagés et les directions doivent prendre en compte leurs propositions.**

Si ces possibilités de discussion existent théoriquement, dans la pratique, il s'agit plus d'une communication purement descendante que d'un véritable échange sur le fond portant sur les aménagements possibles et les solutions les plus optimales. Les délais d'information des agents, des représentants du personnel et de saisine des instances (CT et CHCST) sont notoirement insuffisants.

SYNDICAT NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

**Solidaires**  
CCRF & SCL

DOUANES  
**Solidaires**

I.D.D.  
**Solidaires**  
à l'Industrie et au Développement Durable

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud Centrale**  
**Solidaires**  
Union  
syndicale



**Solidaires Finances** vous demande donc de communiquer rapidement auprès des différentes directions afin de rappeler que « l'élaboration du dossier de présentation du projet doit être engagée le plus amont de la mise en œuvre du projet », comme le précise l'annexe de la note d'orientation 2018 portant sur les modalités de prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets, ainsi que le Guide sur la conduite de projet, toujours pas diffusé à ce jour.

Dans ses propres documents, la DGFIP reconnaît une « crise des modes d'organisation et de management ». Pour **Solidaires Finances**, cette crise est liée aux projets de restructuration permanente, aux suppressions d'emplois, les missions revues, dégradées. Au lieu de chercher dans la « qualité de vie au travail le levier de la performance collective », centrer son action et la déclinaison de l'encadrement sur les conditions de travail serait bien plus efficient. Réfléchir à intégrer les agents dans les choix organisationnels et stratégiques est la clef pour l'amélioration des conditions de travail.

L'administration Centrale engage quant à elle une démarche QVT en mettant notamment en place un temps compressé.

**Solidaires Finances** considère cette fausse bonne solution dangereuse. Augmenter le travail journalier en échange d'une semaine

de travail de 4 jours payés 91,7 % risque pour les femmes concernées de leur ajouter de nouvelles contraintes de garde d'enfants en début ou fin de journée et en mettant en difficulté les personnes avec un long temps de trajet. La proposition d'expérimentation de « temps compressé » ou de modification des temps partiels à 80 % avec des journées de travail allongées pour maintenir un jour complet de « repos » est un non-sens.

**Pour Solidaires Finances il s'agit plutôt d'une intensification du travail qui n'améliorera ni les conditions de travail des agents, ni la qualité du travail rendu !**

Après le rejet du projet d'accord QVT par la majorité des organisations syndicales représentatives au Conseil commun de la Fonction Publique et l'impossibilité au niveau ministériel de faire la déclinaison des accords RPS de 2013, il nous semble très présomptueux, tant de la part de la DGFIP de proposer la mise en place de cette semaine QVT, que de celle de la Centrale de mettre en place une meilleure articulation vie privé-vie professionnelle sans moyens.

De plus, à la DGFIP, appliquer la mise en concurrence des chefs de service pour l'obtention « d'un trophée d'innovation » sur le sujet démontre l'incohérence du projet envisagé.



**Transformer l'administration publique en laboratoire d'expérimentation d'innovation managériale selon les principes des entreprises privées est en totale opposition avec les principes de l'administration publique telle que nous la concevons, et en totale contradiction avec la culture de prévention des risques professionnels voulue par la DGAFP.**

Vous nous l'aviez promis, le passage à SIRHIUS était totalement maîtrisé. Les tests réalisés in vivo en attestent. SIRHIUS est désormais une réalité, et comme nous pouvions le craindre, des difficultés certaines ont surgi depuis son déploiement.

Ainsi, nous avons recensés divers sujets préoccupants :

**Le premier d'entre eux** concerne les difficultés de connexion à SIRHIUS. Doit-on parler de rationnement de celles-ci, de sous-dimensionnement de l'outil ? En tout cas, pour l'instant et pour de nombreux collègues, cette situation frise l'insupportable et ne contribue nullement à favoriser la bonne prise en main de ce nouvel outil. Pire, ces difficultés se rajoutent aux applicatifs métier, eux-mêmes ne facilitant pas toujours le travail...

**Le second** est en lien avec la découverte par un grand nombre de collègues, que SIRHIUS, présente des fonctionnalités plus restrictives qu'Agora. Il en est ainsi de la gestion de jours ARTT par exemple. Pour de nombreux agents, ces approches qui n'ont fait l'objet d'aucune note diffusée à grande échelle et largement accessible à toutes et à tous, conduisent à un manque de transparence certain et rendent donc l'outil suspect à leurs yeux. Nous rappelons, que lors des divers groupes de travail, la DGFIP a toujours insisté sur le fait que le changement d'applicatif RH ne conduisait pas à des changements de fond dans la gestion RH.

**La troisième** concerne les nombreux bugs rencontrés par les services RH, notamment en cette phase de prise en charge de la paye de juin. Ainsi, à titre d'exemple, il semblerait que certains dossiers aient changé de niveau d'UO. De plus des blocages dus à des chevauchements de dates sont également cités par les équipes.

Ainsi, concernant la paye, il nous remonte que dans de nombreuses directions, les services RH rencontrent de sérieux désagréments en cette phase de traitement des payes de juillet, et les collègues ont la désagréable impression qu'ils ne sont pas accompagnés et qu'ils doivent essayer les plâtres d'un déploiement précipité de SIRHIUS.

Pour finir sur ce sujet, reprise de données erratiques et erronées, disparition de certaines informations, prise en charge des pointages plus qu'aléatoire, connexion à l'outil plus que capricieuse... La liste des dysfonctionnements et des bugs n'est pas exhaustive, mais ils enquiquinent et exaspèrent tant les utilisateurs et utilisatrices que les gestionnaires RH qui n'ont la main sur rien ou presque : « Aussi, je vous demande d'être patients et de ne pas encombrer le service d'appels et de mails que nous ne pouvons traiter en ce moment » écrivait l'un d'entre eux aux agents excédés. Mais rassurons-nous, les CSRH et le SIA seront bientôt opérationnels... La déshumanisation en plus du reste. Tout va s'arranger : « Des correctifs applicatifs et des mises à jours vont améliorer le système » écrivait un autre gestionnaire RH à d'autres agents excédés.

On connaît la musique, c'est la même chose ou presque à chaque nouvelle application livrée, même si elle n'est pas totalement au point. Les utilisateurs essuient les plâtres, râlent et au fur et à mesure on améliore le bidule. « On » ? Nos informaticiens maison et les personnels des bureaux de Centrale qui sont contraints par les décisions venues de plus haut, d'abord de mettre en production des outils qu'eux-mêmes savent, et ils le disent en pure perte, loin de l'état de l'art, ensuite de coller des rustines pour calmer l'ire des utilisateurs, sans délais et sous la pression.

Nous ne sommes pas loin de l'accident industriel... Une étude ergonomique de conception, centrée sur l'analyse du travail aurait peut être évitée tout ce bazar ?...et celle de correction exprimée par l'ensemble des fédérations en 2017 et 2018 a pour objectif d'évaluer et résorber les points générant les nombreuses difficultés et du stress notamment sur les opérateurs de ce progiciel. De plus, **Solidaires Finances** partage les principales constatations du référé de la Cour des comptes du 20 avril 2016 sur le déploiement du système d'information des ressources humaines des ministères économiques et financiers (SIRHIUS), qualifié « d'inabouti, 10 ans après son lancement, d'inadapté à la conduite efficace du projet avec des coûts significatifs pour un retour sur investissement quasi inexistant ». **Solidaires Finances** attire donc votre attention sur toutes les difficultés rencontrées et attend que vous donniez au réseau tous les moyens pour faire face, que vous vous engagiez à ce qu'aucune difficulté ne surgisse dans le traitement des payes à venir, et que tout sera mis en place pour soutenir les équipes, améliorer l'utilisation et l'accès à l'outil, sécuriser son utilisation et ce dans la plus grande transparence pour tous les agents et agentes.

**Nous souhaitons qu'au plan national, mais également en local, des points d'étape soient organisés afin de corriger sans délais les difficultés rencontrées.**

Dans cette instance comme ailleurs, nous avons par le passé attiré votre attention sur les dangers d'un déploiement précipité, inquiétude que vous avez plusieurs fois balayé d'un revers de manche. Désormais, il est de votre responsabilité de tout mettre en œuvre pour que vos engagements, sur la réussite de ce projet, se concrétisent et ce dans le plus strict respect des conditions de travail des agents des services RH mais également dans la mise en œuvre d'un outil qui respecte les droits de tous les agentes et agents en matière de temps de travail, de congés, de paye, etc.



**Les risques sont identifiés, vous devez les supprimer avec une obligation de résultats !**



# GT du CHSCTM

29 mai 2018

Compte-rendu

finances  
**Solidaires**

SYNDICAT NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

DOUANES  
**Solidaires**

**Solidaires**  
CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
**Solidaires** finances

I.D.D.  
**Solidaires**



## Propos Liminaires

*Les fédérations syndicales de Bercy, les syndicats du ministère de l'Europe et des affaires étrangères, ainsi que l'intersyndicale Amiante-Tripode sont unanimes sur les conclusions du rapport de l'IGAS Tripode présenté le 17 mai 2018.*

*Comme cela fut rappelé lors du groupe de travail Amiante bâtiminaire Finances du 23 mai dernier, par les fédérations Solidaires, CGT, FO, UNSA /CFTC, nous déplorons également dans ce groupe de travail, la présentation de ce rapport visant à refuser le classement du Tripode en site amianté et à remettre en cause les mesures de réparations mises en œuvres dans d'autres ministères.*

*Ce rapport de l'IGAS est aux antipodes de celui du Rapporteur Public du tribunal administratif de Nantes, le 22 mai 2018, qui reconnaît la double faute de l'état tant en qualité d'employeur que de régulateur.*

*En conséquence, les représentants des personnels somment les Ministres de ne pas tenir compte du rapport de l'IGAS.*

Ordre du jour :

Dématérialisation des registres santé et sécurité au travail ;  
Bilan de l'utilisation des fiches de signalement.

## Dématérialisation des registres santé et sécurité au travail

Depuis 2010-2011, les RSST sont déjà dématérialisés dans environ une soixantaine de départements. En administration Centrale, cette démarche date de 2011-2012.

Il s'agit d'initiatives locales mais dont l'extension a été jusque-là refusée par les directions générales des Mefs, principalement pour des raisons d'incompatibilité avec leurs systèmes informatiques respectifs.

Les applications informatiques développées pour répondre à la dématérialisation des RSST répondent toutes aux mêmes logiques :

- accès des agents ;
- accès des représentants des personnels en CHSCT ;
- circuit d'analyse par les acteurs de la prévention via les assistants de prévention ;
- réponse faite à l'agent qui a annoté le registre.

A noter que les registres en format papier sont conservés partout où il y a réception de public, et ce afin de répondre aux obligations du décret 82-453.

Fort de ces constats, ainsi que des nombreuses demandes venant des sections locales, **Solidaires Finances** avait donc demandé à ce que ce point soit examiné dans le cadre des travaux du CHSCTM.

Deux RSST dématérialisés nous ont été présentés :

- celui d'administration Centrale ;
- celui développé à l'INSEE pour les agents enquêteurs.

31 mai 2018

## Administration Centrale

A l'écoute de la présentation faite par le SG, la fédération **Solidaires Finances** s'est inquiétée des dérives possibles concernant l'aspect normatif de l'outil (via des rubriques destinées à mettre dans des cases les annotations des agents) et qui pourrait être l'occasion de censurer les annotations faites par les agents : il apparaît que certains propos ne seraient pas validés par l'administrateur système compte-tenu du fait qu'il s'agirait de relations interpersonnelles dégradées entre agents, nominatives...

Pour **Solidaires Finances**, la dématérialisation des RSST ne constitue qu'un autre média de ces registres et ne doit pas conduire à entraver l'expression des personnels sur tous les sujets qui ont trait aux conditions de travail, à la santé au travail, à l'hygiène et à la sécurité, tels que décrits dans le décret 82-453.

L'administration nous a rassurés en affirmant qu'il n'est pas question de censurer les propos des agents, que la dématérialisation constitue une amélioration des registres papier et constitue une ouverture à cette expression.

## INSEE

La dématérialisation des RSST serait une réussite selon les agents et les organisations syndicales. Le dispositif existe depuis 4 ans, uniquement pour les enquêteurs-trices (qui sont par nature nomades).

Les RSST dématérialisés sont devenus un outil d'animation des acteurs de la prévention et tout particulièrement du CHSCT spécial enquêteurs-trices.

A noter que l'expression des agents n'est soumise à aucune limite en ce qui concerne la longueur du texte. En revanche, les propos doivent être anonymisés. Cette anonymisation peut être levée lors de l'examen de la situation en CHSCT.

Préalablement à chaque séance, une extraction est faite et constitue un document de travail. Les RSST sont en revanche accessibles de manière dématérialisée en permanence.

En 2017, 90 observations ont été portées pour une population de 900 enquêteurs-trices (85% de femmes). La moitié constitue des RPS, un tiers des sujets liés à la sécurité et le reste à des questions liées à la hiérarchie, la charge de travail. Le dispositif est déployé auprès de l'ensemble des agents de 5 sites, sur les 31 que compte l'INSEE. Les agents ont la possibilité de recourir à une cellule d'écoute psychologique (20 appels par an).

**Devant le succès de ce dispositif, il est envisagé d'étendre le RSST dématérialisé à l'ensemble des autres métiers. A noter qu'une étude est en cours visant à annexer des pièces justificatives au RSST numérique.**

La DGDDI est intéressée, ce qui permettrait selon elle de fusionner les RSST et les fiches de signalement. Elle réfléchit également sur les meilleurs outils permettant de recueillir des informations individuelles et collectives.

De même, la DGFIP réfléchit au besoin d'harmoniser les outils et considère que la possibilité d'ajouter des pièces permettant d'étayer les situations décrites dans les RSST serait utile.

A l'issue de ces premiers échanges, il apparaît que le RSST dématérialisé doit être un outil avec des principes communs et pourrait constituer un point d'entrée pour le signalement de situations de travail dégradées, de violences externes et internes,... comme c'est actuellement le cas pour l'usage des fiches de signalement.

**Solidaires Finances a rappelé que la dématérialisation des RSST doit permettre d'améliorer leur appropriation par les agents, et donc ne pas les limiter dans leur expression. Les agents qui ne seraient pas dotés d'outil informatique doivent pouvoir continuer à accéder à des RSST papier malgré tout.**

## Bilan de l'utilisation des fiches de signalement



Avant le bilan de l'utilisation des fiches de signalement, c'est surtout la question de l'anonymisation des fiches de signalement lors de leur transmission aux CHSCT, qui pose problème. C'est pourquoi, suite aux débats des séances du CHSCTM, **Solidaires Finances** avait demandé à aborder ce point.

Lors d'un bilan fait par le secrétariat général avec les secrétaires animateurs-trices des CHSCT, il apparaît qu'environ 70% des fiches de signalement sont anonymisées.

## A la DGFIP

Les fiches de signalement existent depuis 2011. Le volume de fiches est situé entre 15 à 17 fiches par an et par direction locale. Ces fiches sont transmises aux assistants de prévention qui en font la première analyse, les transmettent ensuite aux services concernés, et in fine au CHSCT, après anonymisation, pour 66% des cas.

A noter que la DGFIP autorise désormais la levée de l'anonymat en séance de CHSCT.

En cas d'agression, et même s'il n'y a pas de fiche de signalement déposée par l'agent, une procédure de prise en charge par les directions existe malgré tout : analyse, transmission aux acteurs de la prévention, lettre adressée à l'agresseur, soutien à l'agent, agent invité à porter plainte, dépôt d'un article 40 du Code de procédures pénales par la direction (si justifié).

## A l'INSEE

La fiche de signalement est plutôt destinée aux événements graves : agression externe et suicide/ tentative de suicide. L'usage du RSST doit être privilégié au maximum.

Le signalement est transmis par le chef de service. Le signalement est ensuite transmis au médecin de prévention et à l'assistant de service social.

## A la DGDDI

Le dispositif existe depuis 2014 afin de répondre à l'exigence de prévention des RPS et aux événements graves.

Le circuit passe par le truchement des assistants de prévention et l'anonymisation est requise.

Il y a environ 170 fiches en 2017, et elles véhiculent majoritairement les conflits interpersonnels et/ ou avec la hiérarchie.

Concernant l'environnement de travail, l'usage du RSST est privilégié par les agents alors que pour les situations de RPS c'est plutôt la fiche de signalement.

A noter que les fiches signalement font doublon avec un dispositif spécifique à la DGDDI : la DGDDI s'inscrit donc dans la réflexion qui a fait jour lors des débats sur le RSST afin de simplifier les différents supports existants.

## A la DGCCRF

Il s'agit d'une fiche de situation de travail dégradée qui est disponible pour les agents (hors directions déconcentrées) sur l'intranet.

**Solidaires Finances a rappelé sa revendication impérative : levée de l'anonymat lors de l'envoi des fiches de signalement au CHSCT. Les principales raisons relèvent :**

- des missions d'analyse des risques professionnels du CHSCT et de son rôle d'enquête ;
- des demandes émanant des représentants en CHSCT locaux.

**Solidaires Finances a dénoncé une dérive tendancielle des directions à l'hyper médicalisation des dossiers relevant de problématique d'agressions, hiérarchiques ou interpersonnelles, dans les services. Il s'agit d'abord et avant tout de problèmes relevant de l'organisation du travail, de la baisse du nombre d'emplois et d'un management parfois agressif...**

**Solidaires Finances a ainsi fait remarquer que ce ne sont pas les situations de travail qui sont dégradées, mais plutôt le travail dans son ensemble.**

**Les autres organisations syndicales réclament également de manière unanime la levée de l'anonymat des fiches. Le débat n'est donc pas tranché et reviendra lors d'une séance plénière du CHSCTM...**

### Les représentants de Solidaires Finances au CHSCT Ministériel :

Jean CAPDEPUY  
Secrétaire du CHSCTM  
Solidaires Finances Publiques  
06 30 53 39 99

Jean-Jacques HUET  
Solidaires IDD  
02 32 23 45 70

Christophe BEDEAUX  
Solidaires Douanes (25)  
03 81 68 01 67

Agnes GROUT  
Solidaires Douanes (57)

**N hésitez pas à les contacter !**





# CHSCTM

16 mars 2018

## Compte-rendu

finances  
**Solidaires**

### Ordre du jour :

- point d'actualité sur le dossier « amiante » ;
- point d'actualité sur le logiciel Sihrius ;
- projet de guide ministériel pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet.

SYNDICAT NATIONAL  
**Solidaires**  
Finances  
Publiques

DOUANES  
**Solidaires**

**Solidaires**  
CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud Centrale**  
**Solidaires** finances

I.D.D.  
**Solidaires**

Cette séance se tenait dans un contexte particulier puisque le gouvernement venait tout juste d'annoncer la fusion des Comités Techniques (CT) et des CHSCT. Alors même que les agents sont maltraités quotidiennement par les suppressions massives d'emplois, les restructurations incessantes/permanentes, les nouvelles méthodes de travail induites par l'apport des NTIC, et enfin parfois des méthodes managériales brutales, le gouvernement entend ainsi mettre un terme à l'instance qui permet jusque-là de prendre en compte toutes les questions liées à la santé au travail (et donc sa dégradation), la sécurité et les conditions de travail. Ainsi, il s'agit d'un retour en force de l'idéologie néolibérale qui après avoir cassé le Code du Travail, s'emploie à détruire minutieusement la Fonction publique !

## QUAND LES PROFILEURS S'INVITENT A LA DGFIP

En préambule à cette séance, **Solidaires Finances** a dénoncé très vigoureusement les nouveautés mises en place par la DGFIP. En effet, quelle ne fut pas la surprise de nos représentants à Marseille, lorsqu'ils ont vu arriver un document intitulé « La gestion des agents difficiles » et présenté en janvier lors d'une journée d'étude ! Il s'agissait de classer les agents selon leur « profil psychologique » !! Ainsi, sachez que selon la DGFIP, vous pouvez être anxieux, paranoïaque, histrionique, obsessionnel, compulsif, narcissique, schizoïde, de type A, passif/agressif, dépressif, dépendant ou encore évitant... Et toujours lors de cette journée d'étude, le document donnait également aux chefs de service (à qui était destiné ce document) des recettes sur le comportement à adopter en fonction des personnalités des agents, identifiées grâce à ce guide.

Cerise sur le gâteau, nous venons également d'apprendre (pas officiellement) que la DGFIP mettait en place 2 cellules d'écoute psychologique pour les agents et les cadres. Encore une approche individuelle qui nie les questions d'organi-

sation du travail et d'emploi, sans jamais interroger le travail...

**Solidaires Finances a condamné ces approches, qui tiennent pour responsable les agents qui rencontrent des difficultés au travail, alors que ce sont les situations de travail qui sont de plus en plus intenable du fait des éléments déjà cités précédemment.**

Alors qu'il y a quelques années, la DGFIP élaborait un guide de prévention des RPS, mettait en place les fiches de signalement, le tableau de bord de veille sociale, les espaces de dialogue et de discussion, ..., elle porte désormais son choix sur des attaques individuelles contre les agents qui souffrent de plus en plus.

Cette orientation de la DGFIP est consternante alors qu'il y a un consensus établi depuis plusieurs années sur les causes de la souffrance au travail. On peut citer notamment le rapport Gollac qui définit clairement ce que sont les RPS en donnant notamment 6 critères d'analyse pour essayer de comprendre comment la souffrance naît dans les collectifs de travail et se traduit par des souffrances individuelles.

## Souffrance au travail, souffrance née du travail

Plutôt qu'essayer de comprendre, la DGFIP a fait le choix de jouer aux apprentis sorciers, en essayant de transformer les chefs de service en psychologue de comptoir et en les mettant potentiellement en situation de jouer avec la vie des agents qui vont mal. Que dire en cas de situation de harcèlement dont l'origine serait le chef de service lui-même !...

Plutôt qu'essayer de comprendre, la DGFIP a fait le choix de jouer aux apprentis sorciers, en essayant de transformer les chefs de service en psychologue de comptoir et en les mettant potentiellement en situation de jouer avec la vie des agents qui vont mal. Que dire en cas de situation de harcèlement dont l'origine serait le chef de service lui-même !...

**Solidaires Finances** a rappelé ses obligations au Directeur général en l'invitant à relire le rapport Gollac ainsi que les obligations de l'employeur inscrites dans le Code du travail aux articles L4121-1, et les 9 principes de prévention inscrits à l'article L4121-2.

Face à notre réaction, la secrétaire générale du ministère, Isabelle Braun-Lemaire, a condamné les options choisies par la DGFIP qui vont selon elle « **à l'encontre des politiques ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail, sont décalées et inacceptables** » !

Elle s'est engagée à clarifier la situation avec la DGFIP et a promis de revenir vers nous dès les informations obtenues. Toujours selon elle, cela prouve qu'il reste beaucoup à faire pour convaincre sur le bienfondé de la prévention et notamment sur les attentes de l'encadrement.



### Point d'information sur le dossier « amiante »

Lors du CHSCT du 19 décembre 2017, l'administration s'était engagée à nommer un chef de projet ministériel chargé de coordonner l'ensemble des problèmes liés à l'amiante au sein du ministère des finances.

C'est désormais chose faite et c'est Maurice Quéré qui vient d'être nommé à ce poste.

Nous avons salué la nomination du référent amiante ministériel (directeur de projet amiante). Sans doute lui doit-on le document de synthèse préparatoire à cette réunion du CHSCT ministériel.

Nous y avons noté les réponses positives à nos demandes :

- la réalisation d'une documentation concernant l'Ascaa ( Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité Amiante);

- la création de la commission de réforme centrale amiante pour les agents du Tripode ; la confirmation d'un dialogue social au sein du Copil Tripode (Comité de pilotage) pour aboutir à une 4ème étude épidémiologique fructueuse ;
- l'annonce du départ des agents Finances de la Tour Bretagne pendant les travaux de désamiantage.

Nous avons aussi reçu une fiche empoussièremment promise depuis un an. Mais dans le même temps, nous constatons :

- Pour le Tripode, un nouveau report de la date de sortie du rapport de l'IGAS, renvoyé à fin mars-début avril, sans plus d'assurance que ses conclusions soient favorables aux agents du Tripode ;

- Un défaut de réponses sur la Tour de Bretagne qui met en cause la responsabilité de l'employeur public Finances Publiques et du ministère.

En effet le dossier technique amiante de la Tour de Bretagne ainsi que sa fiche récapitulative restent à ce jour plus que lacunaires. Le renvoi sur le Syndic de cette responsabilité nous paraît sujet à caution. En effet, l'état des matériaux amiantés relevé lors de la visite du CHSCT Finances 44 et les photos réalisées par les agents depuis l'été 2017 contredisent les avis lénifiants mais contradictoires de Socotec et l'Apave.

La lecture du dossier technique amiante par les représentants du personnel en novembre 2017, puis février 2018, démontre des manquements graves qui auraient dû faire l'objet d'une action de la Direction des Finances Publiques, que nous attendons toujours.

Enfin la sécurité incendie jusqu'à l'évacuation des agents Finances demeure contradictoire avec l'absence de vérification du bon fonctionnement des systèmes de désenfumage. Nous attendons là aussi des documents écrits de l'administration.

De façon plus générale, l'alerte lancée par les fédérations le 6 octobre 2017 en ce qui concerne les systèmes de désenfumages amiantés reste sans aucune réponse à ce jour.

L'Administration mentionne également un Comité Expert Amiante dont la date a été fixée en commun au 23 mai 2018. Il sera utile si des documents préparatoires conséquents nous sont communiqués le plus en amont possible. Son report devrait permettre qu'une version du guide bâtimentaire nous soit proposée au plus tôt pour conclure le 23 mai et que les débats qui s'y tiennent soient ainsi constructifs.

## Délibération du CHSCTM adoptée à la majorité

*C'est pourquoi le CHSCT ministériel Finances du 16 mars 2018 se prononce pour que :*

*- Les Ministres de Bercy indiquent clairement, avant la réunion des personnels Tripode organisée à Nantes par l'Intersyndicale Amiante Tripode le 17 avril 2018, leur position concernant le classement du Tripode en site amianté ainsi que le calendrier de la mise en œuvre de cette mesure ;*

*- La nature réelle de l'exposition des personnels Finances de la Tour Bretagne soit établie par un diagnostic enfin exhaustif, conforme aux constatations des agents et aux documents du DTA, dont l'attestation soit écrite dans un processus de dialogue social avec les représentants du personnel.*

*De façon plus générale, le CHSCT ministériel se prononce pour :*

*- que le guide ministériel bâtimentaire amiante fasse l'objet d'échanges immédiats des projets de documents, permettant leur validation lors du Comité Expert Amiante du 23 mai ;*

*- que l'alerte relative aux systèmes de désenfumage du 6 octobre 2017 fasse l'objet d'un bilan écrit soumis pour le 23 mai aux représentants du personnel, ainsi qu'un bilan sérieux de l'usage des mono brosses qui semble persister dans certains locaux administratifs où travaillent des agents dépendant de nos ministères.*

*- que les procédures de traçabilité des expositions soient mieux établies et le suivi médical professionnel, post-exposition et post professionnel enfin organisé partout ;*

*- que les procédures d'indemnisation des maladies professionnelles amiante soient enfin simplifiées et favorables aux agents.*

## Point d'information sur SIRHIUS

Lors du CHSCT du 19 décembre 2017, qui faisait suite à un GT sur le sujet, les fédérations des finances SOLIDAIRES, CGT, FO et CFDT avaient voté une délibération demandant une étude ergonomique centrée sur le logiciel. Pour les représentants au CHSCTM, il s'agissait de compléter la 1ère étude qui ne prenait pas suffisamment en compte le logiciel, et donc ses utilisateurs.

Même si l'administration ne l'avait pas écrit clairement, le document qui nous avait été remis visait à dire NON à notre demande, en arguant de difficultés mineures, de problèmes d'appropriation par les utilisateurs, de quelques lenteurs, ... La diagnostic était sans appel et suffisait largement à l'administration.

Toutes les fédérations sont revenues à la charge puisque nous partions des remontées du terrain qui semblaient bien réelles à nos yeux. Aux Douanes par exemple, certains agents s'étaient même mis en grève à Bordeaux pour dénoncer des conditions de travail insupportables.

Nous étions donc légitimes à exiger que l'ergonomie du logiciel soit revue, à défaut d'être anticipée, et ce afin de prendre enfin en compte ce qu'est vraiment le travail avec un logiciel qui structure toute l'activité des agents qui doivent remplir des fonctions RH.

Une fois encore, le discours est toujours le même : les utilisateurs n'y connaissent rien, il suffit de faire un guide de bonnes pratiques et de concéder un peu d'ergonomie avec la réunion de groupes utilisateurs.

Délibération du 19 décembre 2017 adoptée à la majorité

*A la suite de sa saisine par le CTM en avril 2014 au sujet de l'impact sur les conditions de travail du déploiement des CSRH, le CHSCTM a examiné les premiers bilans de fonctionnement présentés par les Directions générales, et le rapport de synthèse de l'étude du cabinet d'ergonomie portant sur « les projets de centres de service ressources humaines ».*

*Il met donc en retour ce rapport et ses recommandations à disposition du CTM.*

*De son analyse, il constate que le logiciel SIRHIUS est structurant dans l'activité des agents des CSRH et que du point de vue de l'utilisateur, il présente des difficultés réelles d'appréhension, générant un turn-over de personnel, notamment constaté aux Douanes. De surcroît, l'étude d'ergonomie (P.39-40) souligne le risque d'inquiétude de l'utilisateur dans l'utilisation du logiciel, la perte de temps et le risque de contournement de certaines fonctionnalités inadaptées de ce logiciel.*

*Le CHSCTM considère que la mise à jour rapide de « pas à pas » en fonction du constat des dysfonctionnements du logiciel ne constitue pas une mesure de prévention des risques, car elle ne vise qu'à faciliter l'adaptation de l'agent au logiciel, alors que le Code du travail exige l'adaptation des outils et méthodes au travail de l'agent.*

*Le CHSCTM propose la réalisation d'une étude ergonomique complémentaire visant à analyser l'interaction entre les diverses fonctionnalités du logiciel et leur mise en œuvre par l'utilisateur, de façon à déboucher sur des préconisations dégagant des marges de manœuvre (au sens du pouvoir d'agir) pour les utilisateurs de Sirhius. Le champ de cette étude ergonomique devra être ministériel.*

Pour **Solidaires Finances**, tout cela ne remplace pas une vraie étude ergonomique qui va interroger le travail réel, c'est-à-dire l'organisation du travail, le poste de travail, les relations de travail, les difficultés du travail, ...

La secrétaire générale du ministère, madame Braun-Lemaire, a été très contrariée mais sous la pression de l'intersyndicale unanime, va finalement faire étudier les apports que pourrait fournir une étude ergonomique complémentaire, les marges de manœuvres réelles, la valeur ajoutée d'une telle étude.

De plus, **Solidaires Finances**, appuyé par la CGT, a proposé une visite de terrain du CHSCTM, ce qui constituerait une première... Bref, un dossier sensible à suivre, mais une chose est certaine, l'administration, toujours à la recherche de gains de productivité, avance et compte bien mettre en œuvre son projet de réforme des métiers RH en taylorisant au maximum les tâches qui peuvent l'être, selon elle ...



## Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets



Dans les CHSCT locaux, les représentants des agents sont confrontés systématiquement à des projets de réorganisation, de fusions de services de déménagements, ..., mais avec des dossiers vides, ou presque, en tout cas de manière très majoritaire.

Pour répondre à cette problématique, le SG avait proposé d'élaborer une fiche d'impact que l'administration était censée présenter pour tout projet soumis au CHSCT. Très critiquée depuis le début, **Solidaires Finances** l'avait surnommé « fiche de non impact ». Les administrations la remplissaient de manière mécanique, sans réflexion, sans contenu, ce qui vidait d'ailleurs de sens le passage en CHSCT des projets présentés ainsi.

Pour remédier à ces difficultés, les échanges en CHSCTM avait conduit à entreprendre l'élaboration d'un guide pour la conduite de projet. C'est désormais chose accomplie, même si la réussite de son appropriation par les administrations déconcentrées sera jugée sur le terrain.

Ce guide fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des présidents de CHSCT, des chefs de service (au sens juridique du terme ; ex. : DRFiP, Directeurs des Douanes,...), et sera même intégré au module de formation des encadrants dénommé « Bercy+ ».

Parmi tous les sujets abordés dans ce guide, il en est un auquel **Solidaires Finances** est très attaché : il s'agit de la participation effective de tous les agents, A, B, C, à tout projet.

Cet item figure dans le guide et c'est grâce à une demande de **Solidaires Finances** qui ne cesse de le demander à chaque occasion. Cette participation figure d'ailleurs dans le plan SST 2016-2019 ministériel.

**Solidaires Finances** a demandé qu'un élément qui figure dans le guide face l'objet d'un travail complémentaire : il s'agit des travaux conduits en sites occupés.

En effet, les agents subissent de nombreux désagréments inhérents aux travaux qu'entreprennent les administrations : déménagements à tiroirs au sein d'un même bâtiment, bruits, odeurs, allergies, poussières, et parfois même contamination à l'amiante !

Cette problématique est donc une réalité tangible pour beaucoup d'agents que le Secrétaire Général du ministère s'est engagé à traiter dans le cadre des travaux du CHSCTM.

Nous avons également émis des réserves sur les possibilités de mesurer la charge de travail car il est très difficile de mesurer le travail. Cela ne saurait se faire au travers d'indicateurs forcément réducteurs sur ce qu'est le travail, ne traduisant jamais les difficultés, le savoir-faire requis, l'organisation du travail, ...

### Questions diverses

**Solidaires Finances** a rappelé le besoin d'un budget dédié aux problèmes amiante afin de permettre la réalisation des travaux nécessaires. En effet, ces derniers ne sont parfois pas réalisés faute de moyens financiers.

Nous avons évoqué également l'intérêt de surveiller les sites où sont signalées des difficultés importantes et qui ne trouvent pas de solution en local. Un suivi dédié en fera désormais l'objet au niveau ministériel. N'hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés à : [chsct@solidairesfinancespubliques.org](mailto:chsct@solidairesfinancespubliques.org)

Un certain nombre de sujets vont être évoqués en 2018, dont la dématérialisation des RSST, pour laquelle **Solidaires Finances** est favorable.

### Les représentants de Solidaires Finances au CHSCT Ministériel :

Jean CAPDEPUY  
Secrétaire du CHSCTM  
Solidaires Finances Publiques  
06 30 53 39 99

Christophe BEDEAUX  
Solidaires Douanes (25)  
03 81 68 01 67

Jean-Jacques HUET  
Solidaires IDD  
02 32 23 45 70

Agnes GROUT  
Solidaires Douanes (57)







Le gouvernement a lancé une offensive sans précédent contre le Service Public, contre le statut de la Fonction Publique et contre les fonctionnaires.

Les annonces du Premier Ministre à l'issue du premier Comité Interministériel de la transformation publique le 1<sup>er</sup> février dernier, préparent des décisions douloureuses qui ne seront pas sans conséquences sur les conditions de vie et de travail des agents des Ministères Economiques et Financiers déjà mises à mal par les incessantes réformes et restructurations qu'ils subissent depuis des années. A Bercy c'est déjà le grand « chambardement » permanent et on veut en « rajouter une couche » :

- en amplifiant la rémunération au mérite ;
- en recourant massivement aux contractuels en lieu et place des emplois de titulaires ;
- en organisant la mobilité forcée dans la Fonction Publique avec des plans de départ « volontaire » ;
- en s'attaquant au dialogue social en faisant disparaître les CHSCT, sur le modèle de la Loi travail.

Toutes ces annonces anxiogènes avant même leurs mises en œuvre contribuent déjà à l'accentuation de la dégradation des conditions de travail des agents, sans compter les conclusions et les propositions du Comité CAP 22 qui devraient intervenir en avril mais dont nous connaissons déjà la feuille de route :

- suppressions de plus de 50 000 emplois dans la Fonction Publique de l'Etat ;
- économies de 4 milliards d'Euros de dépenses publiques,
- abandon de pans entiers de missions en les déléguant ou les transférant au privé ce qui a déjà commencé dans certaines de nos Directions.

L'avenir du CHSCT-M, instance dans laquelle nous siégeons aujourd'hui, et du réseau des CHSCT, est clairement posé dans le document d'orientation pour la concertation intitulé « *refonder le contrat social avec les agents publics* ». Ce qui est ainsi menacé c'est l'avenir même de la politique ministérielle Santé, Sécurité et Conditions de Travail à laquelle nous sommes particulièrement attachés. Politique ministérielle, fruit d'échanges dans les instances de concertation que sont les CHSCT et les groupes de travail dédiés, qui a fait ses preuves même si en la matière des améliorations sont nécessaires.

### **Pour les Fédérations des Finances Solidaires, CGT, FO et CFDT, cela est tout simplement I-NAC- CEP-TABLE !**

Elles tiennent à réaffirmer solennellement à ce CHSCT-M leur attachement à la politique ministérielle Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Cette politique doit être pérennisée et améliorée en la dotant des moyens nécessaires pour qu'elle puisse accomplir ses missions dans l'intérêt des agents.

Cela passe par une augmentation des moyens budgétaires mais également par une amélioration quantitative et qualitative des réseaux de tous les acteurs de prévention ministériels sur lequel pèse désormais une épée de Damoclès.

Le ministère a-t-il déjà des réponses à nous apporter ?, sinon quand en aura-t-il ?

Le 5 avril prochain doit se tenir le comité technique ministériel chargé d'arrêter la cartographie et la composition des instances en vue des prochaines élections professionnelles, sera-t-il en capacité de se tenir utilement ?!

**Face à toutes ces attaques, la riposte est plus que jamais nécessaire : les Fédérations des Finances Solidaires, CGT, FO et CFDT appellent tous les agents à la mobilisation générale le 22 mars 2018.**



## Climat anxiogène ! conditions de travail pathogènes ?

En préalable à ce groupe de travail portant sur l'examen du projet de « guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets » **Solidaires Finances** a souhaité intervenir sur trois sujets d'actualités ayant chacun des conséquences sinon une interaction sur les conditions de vie et la qualité de vie au travail des agents des MEFs.

### Attaques anti fonctionnaires inacceptables

Nous avons tenu à dénoncer les propos tenus par le 1<sup>er</sup> ministre et le ministre des comptes et de l'action publique à l'encontre des fonctionnaires :

- remise en cause du statut,
- mise en place d'un « plan social » appelé « plan de départs volontaires »,
- remise en cause des instances représentatives du personnel notamment les CHSCT et des commissions paritaires,
- remise en cause de l'égalité d'accès à la fonction publique,
- remise en cause de la valeur du point,
- individualisation des primes,
- suppression du plan ministériel de qualifications,
- sans omettre le gel de la valeur du point, le rétablissement du jour de carence, la diminution des effectifs, suspension du « protocole PPCR »...

Autant d'attaques qui ne contribuent pas à aborder sereinement la « **note d'orientation ministérielle santé, sécurité et conditions de travail de 2018** », puisque les annonces à termes hypothèquent l'amélioration du mieux vivre ensemble.

Pour **Solidaires Finances**, face à ces agressions frontales, la riposte des agents **le 22 mars** doit être à la hauteur des enjeux de société et de solidarités qu'elles tendent à saper.

En réponse l'administration indique ne pas commenter les déclarations politiques.

### Inégalités dans la gestion des Intempéries



Face aux conséquences des intempéries climatiques (crues neige et verglas), **Solidaires Finances** a déploré l'absence de consignes claires en direction et pour l'ensemble des agents quelle que soit leur direction.

En effet l'application des mesures décidées par le secrétariat général et relayées par les directions, à savoir la possibilité d'attribuer des journées d'autorisation d'absence, n'a été communiqué qu'aux responsables hiérarchiques. Ce qui a eu un résultat prévisible : certains ont utilisé cette possibilité, d'autres non. Ce qui a eu pour conséquence d'obliger certains agents à

utiliser dès le début de l'année soit des jours de congés soit des jours RTT soit de cumuler les deux. Pour **Solidaires Finances** tout le monde n'a pas la possibilité d'habiter à Paris, ou de pouvoir y être hébergé, de pouvoir bénéficier de transports en commun qui fonctionnent et axes autoroutiers praticables (n'oublions par que le Préfet avait déconseillé l'utilisation des véhicules personnels), d'avoir la possibilité de faire garder ses enfants à domicile.





A situation exceptionnelle mesure exceptionnelle : cela passe par une mesure générale (d'autant plus que l'administration a les moyens de connaître les difficultés des agents pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail et inversement) sauf à considérer que pour l'administration les agents doivent afin de montrer leur « bonne volonté » venir coûte que coûte à leur poste avec les risques inhérents. Ce d'ailleurs au mépris de consignes préfectorales bien souvent.



**Solidaires Finances** demande que soit transmis très rapidement aux directions des dispositions pérennes relatives aux agents dans l'impossibilité de se rendre au travail en toute sécurité. Il ne conviendrait pas que des interprétations locales complexifient les relations internes. En effet, ne rajoutons pas aux difficultés de nos collègues, la pression anxiogène des responsables locaux.

## Dernière vague de l'Observatoire social interne

Il y a quelques temps les fédérations ont été destinataires des résultats sur l'Observatoire social interne des ministères économiques et financiers réalisé fin septembre début octobre 2017. **Solidaires Finances** demande qu'un groupe de travail permettant d'étudier les données relatives aux conditions de travail se tienne prochainement.

L'administration a retenu la proposition de **Solidaires Finances**.

## Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets

Ce guide s'inscrit en complément de la note d'orientation ministérielle santé, sécurité et conditions de travail de 2018 et de ses 4 annexes ayant fait préalablement l'objet d'une concertation avant leur transmission sur :

1. les modalités de prise en compte des conditions de travail dans les projets ;
2. les initiatives prévention des RPS ;
3. la fiche bonnes pratiques d'enregistrement du procès verbal du CHSCT ;
4. le budget CHSCT 2018.

L'objectif de ce groupe de travail : examiner le projet de « **guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets** » avant sa présentation au CHSCTM du 16 mars.

Ce guide renforce ce dossier et remplacera la fiche d'impact, insuffisante pour appréhender, le plus en amont possible, l'évaluation des impacts et risques professionnels, d'un ou de plusieurs projets de réorganisation des conditions de travail, afin d'envisager la mise en œuvre de dispositions et de mesures de prévention primaires.

Ce guide amendé par les représentants du personnel sera transmis prochainement aux présidents et membres des CHSCT afin d'étayer la consultation et l'intégration des conditions de travail dans la conduite de projet quelle que soit la nature et le périmètre de l'opération. Il fera l'objet d'une expérimentation partielle et d'un bilan.

### Les représentants de Solidaires Finances qui ont siégé à ce groupe de travail du CHSCT ministériel :

Jean-Jacques HUET  
Solidaires IDD  
02 32 23 45 70

Christophe BEDEAUX  
Solidaires Douanes (25)  
03 81 68 01 67

Agnès GROUT  
Solidaires Douanes (57)

Denis HABOUZIT  
Solidaires Finances Publiques  
01 44 64 64 13