

## FICHE N°1

### COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

#### Bilan des actions conditions de vie au travail menées depuis le dernier CNS

## **I. La mise en oeuvre des orientations 2019-2020**

### 1.1 Le renforcement de l'adhésion à la démarche conditions de vie au travail

Le chef du bureau RH2C, le responsable du secteur CVT et son adjointe ont animé en 2019 dans chacune des délégations une journée de sensibilisation à l'utilisation des outils CVT. Au cours de 10 sessions, ce sont plus de 150 participants (responsable PPR, assistants de prévention, chef de division RH, etc...) qui ont pu à travers des "jeux sérieux" réalisés en équipe travailler et apprendre sur deux thématiques :

- repérer une situation dégradée à partir de signaux CVT faibles et apporter des solutions concrètes;
- réussir un projet de transformation en intégrant les dimensions des CVT via l'utilisation du dossier de présentation.

Le contenu pédagogique de cette journée est en cours de finalisation sous la forme d'une e-formation qui sera disponible en cours d'année 2021 (voir fiche n°4).

Par ailleurs, dans le cadre des réorganisations, un mode d'emploi du dossier de présentation ainsi que des modèles ont été mis disposition des directions en complément du [guide du secrétariat général pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets](#).

### 1.2 Le report du déploiement des réunions ECHO en 2021

Le dispositif des réunions ECHO, élaboré en 2019, a pour objet de permettre l'expression des agents qui sont confrontés à des changements de leur environnement de travail soit en raison de réorganisations, soit parce que leur quotidien est impacté par de nouvelles procédures, de nouvelles organisations (télétravail, travail à distance) ou de nouveaux outils numériques.

Face à ces changements, les agents constatant des impacts sur leur travail peuvent relever des insuffisances. Indépendamment des canaux traditionnels de recueil de l'expression des agents par les intervenants traditionnels, les ECHO doivent permettre de recueillir la parole des agents de façon organisée et structurée.

Les réunions ECHO utiliseront la méthodologie des espaces de discussion, ce qui garantit une parole libre et anonyme de la part des agents.

Les facilitateurs qui animeront ces ECHO rédigeront un relevé des expressions et des propositions formulées par les participants.

Après validation par les agents et réponse de la direction, ce relevé sera transmis aux membres du CHSCT, aux assistants de prévention et aux acteurs de la santé et sécurité du travail (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistant de service social).

Une première session devait débiter en 2020. Elle a été reportée en 2021 en raison des conditions sanitaires. Les premières réunions ECHO, après formation des animateurs, devraient se tenir à l'automne 2021.

## **II. Un pilotage national des CVT centré en 2020 sur la gestion de la crise sanitaire**

### *2.1 Un appui organisationnel et une veille statistique*

Une enquête en ligne auprès des directions a été mise en place dès le début de la crise épidémique. Elle permet de recenser et d'informer la Direction Générale et les représentants du personnel du nombre de cas signalés par les Directions ainsi que le nombre d'agents en télétravail.

En novembre 2020 un référent Covid-19 a été nommé dans chaque direction avec pour mission principale d'informer et de conseiller. Il transmet aux agents les informations via des guides ou fiches provenant des services centraux. Il est également chargé de veiller à l'application des mesures au sein de sa direction.

### *2.2 Un appui méthodologique pour le télétravail*

Le secteur télétravail du bureau RH2C a été mobilisé pour produire et actualiser la documentation du télétravail en direction des agents et des responsables de service (voir fiche n°7).

### *2.3 La diffusion de la documentation pratique permettant la déclinaison des mesures sanitaires*

Le bureau RH-2C apporte une assistance technique et juridique aux directions pendant toute l'année 2020 sur le Covid-19, et ce, toujours dans l'optique de protéger la santé et la sécurité des agents de la DGFIP mais également celle des usagers qui se présentaient à l'accueil des services.

Une importante documentation a été produite par le bureau RH-2C, en lien avec le Secrétariat Général, la DGAFP, le bureau RH-1A et les différents acteurs de prévention.

### *2.4 Un accompagnement financier pour assurer la continuité de service de la restauration collective*

Le bureau RH-2C a soutenu financièrement les Directions dans le cadre sanitaire en matière d'action sociale. Des subventions exceptionnelles ont été versées à certaines associations de restauration DGFIP afin de compenser les surcoûts liés à la crise sanitaire.

*En dehors de ces actions exceptionnelles liées à la crise épidémique, les différents outils CVT ont pu être produits dans des calendriers de diffusion adaptés.*