



Compte rendu du CHSCT du 04 avril 2019

Ce premier CHS-CT de l'année a été ouvert par la présentation du **Règlement intérieur du CHS-CT de l'Aveyron**. FO-DGFIP 12 a souhaité aborder l'article 19 du règlement qui précise que « le secrétaire administratif établit un relevé de décisions synthétique qui servira de support à la publicité et au suivi des travaux du comité ». Le secrétaire animateur a précisé que, même si les OS ne semblaient pas au courant, ce relevé était diffusé sur Ulysse 12 (« *Ulysse Aveyron* » => « *les agents* » => « *Conditions de vie au travail* » => *C.H.S.C.T, registres hygiène et sécurité* » => *C.H.S.C.T.* » => « *relevé de décision année XXXX* »). Voici le lien : http://dfp120.intranet.dgfip/agents/conditions-vie/actus_chsct.htm#rel2018

FO-DGFIP 12 a précisé que cet article indiquait que le comité doit être informé par écrit dans un délai de deux mois des suites données aux propositions et avis émis. Cela éviterait des situations telles que celle du coin repas à Belmont-Sur-Rance. Cet espace a été demandé et autorisé il y a plusieurs années mais n'est toujours pas en place.

Alors que FO-DGFIP 12 avait assuré lors des quatre dernières années le poste de secrétaire, pour ce mandat, le nouveau **secrétaire du CHS-CT** est François Hemonet de Solidaires (FO et CGT ont chacun une voix, Solidaires en a trois). Les OS ont voté à l'unanimité pour le seul candidat déclaré.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), M Durantin, a exposé la **Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2019**. Il y a des risques récurrents comme les chutes de plain-pied (difficile de les prévenir car bien souvent elles ont lieu durant le trajet domicile – travail), le risque incendie (qui nécessite bien souvent une prise de conscience collective comme l'obligation de ne pas fermer une porte coupe-feu), les ascenseurs (attention à la maintenance régulière et à l'entretien rigoureux obligatoire tous les 5 ans) et l'hygiène des locaux.

Le Pôle ergonomique a réalisé un guide à utiliser lors des projets de réorganisation (« Améliorer l'aménagement des espaces de travail »). Inutile de vous dire qu'il ne devrait pas longtemps rester dans les placards. L'ISST a rappelé la nécessité des plans de prévention lorsqu'une entreprise doit intervenir dans nos locaux. Une inspection commune préalable est une nécessité.

FO-DGFIP 12 a rappelé que l'affichage du Registre du CHS-CT dans Ulysse Aveyron ne fonctionne pas toujours dans certains postes. Les agents ne voient pas apparaître leurs demandes ni les réponses apportées par la direction. Il n'y a pas lieu de s'inquiéter car toutes les demandes

remontent. A l'heure actuelle, la Direction n'envisage pas une intervention des informaticiens sur ce sujet car un projet d'un nouvel outil informatique pour le Registre est en cours.

Cette note rappelle aussi l'importance de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Le Médecin de Prévention M Andrieu a rappelé que 80 % des femmes dans la Fonction Publique d'État ont subi au cours de leur carrière des violences sexistes. Il y a aussi, toujours dans la Fonction Publique d'État, un écart de 14 % entre les salaires des hommes et des femmes dont 9 % est inexplicé. Ces chiffres en disent long sur notre société toujours aussi machiste et patriarcale... Face à notre interrogation sur comment agir, le médecin a répondu qu'il fallait faire et refaire de la prévention, que c'était primordial.

Télétravail

Ce CHS-CT a, dans la continuité de la présentation en CTL, abordé la question du **télétravail**. FO-DGFIP 12 s'est interrogé sur le vocabulaire utilisé dans la présentation du télétravail qui est pour le moins péremptoire : « amélioration des conditions de vie au travail et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée ». Si pour le Médecin de Prévention le télétravail est très positif, nous garderons une vision plus nuancée. Il s'agit avant tout d'une autre forme de travail proposée aux agents. C'est plutôt étonnant que le télétravail arrive en plein cœur d'un vaste mouvement de restructurations établi à la tronçonneuse. L'occasion ne crée-t-elle pas le larron ? Il est indéniable que pour l'administration, cela augmente la flexibilité des ressources humaines, réduira l'absentéisme, réduira les frais généraux et permettra d'accompagner la géographie revisitée. Aujourd'hui, le télétravail est un droit. Qui dit que dans quelques mois il ne sera pas tout simplement proposé aux agents qui seront déplacés pour aider à faire passer la pilule.

Le télétravail, comme l'a rappelé notre directeur est un droit mais pas une obligation. Actuellement, il y a eu 12 demandes et 8 ont été acceptées par la direction. Une convention tripartite est établie entre l'agent, le chef de poste et la direction. C'est cette dernière qui tranche. En cas de refus, l'agent a le droit de faire un recours en CAPL.

Il faudra être très prudent sur la désertion de poste. N'importe quelle absence doit être formulée préalablement au chef de poste. C'est un grave motif de sanction.

Le télétravail est tellement bien que les textes ne prévoient qu'un ordinateur portable mis à disposition. Ordinateur qui devra aussi être rapporté sur le lieu de travail car l'unité centrale aura été déplacée. Une belle avancée pour les agents qui vont au travail à pied ou en vélo. Ils devront en plus porter leur équipement informatique au bureau. Ne vous le faites pas voler !

En cas de panne, la CID n'interviendra pas. Les réparations se feront uniquement sur le poste de rattachement. L'agent pourra rester chez lui lors d'une panne. Une convention étant en place, le directeur ne peut pas contraindre l'agent à revenir sur son poste. Mais il peut le suggérer fortement. De toute façon, il n'aura pas d'ordinateur non plus au bureau.

Le télétravail a conduit les OS à poser de nombreuses questions pratiques. Les agents ont le droit de savoir que par exemple une formation ou une réunion durant un jour de télétravail ne reportera pas celui-ci un autre jour (contrairement au temps-partiel).

Alors qu'on explique aux agents qu'il leur faut 3 ans pour être autonomes sur un poste, le télétravail pourra être autorisé dès 6 à 12 mois d'ancienneté. Aucune indemnité ne sera accordée aux agents contrairement à ce qui se passe dans d'autres administrations où une indemnité forfaitaire sera versée (pour compenser le chauffage, l'électricité, l'assurance, internet...).

Alors qu'au CHS-CT nous investissons depuis des années sur du matériel de bureau souvent coûteux pour améliorer les conditions de travail, on va laisser des gens travailler en dehors de tout confort ergonomique. Les agents ne pourront pas emporter le « bureau témoin » mis en place au 8 mai par le Médecin de Prévention, sinon à leurs frais ! Pour ceux qui sont aux frais réels, vous pourrez les déduire... Voilà une belle amélioration des conditions de travail.

En termes de « flicage », le suivi et le contrôle d'activité seront effectués par le supérieur hiérarchique avec une programmation régulière sur l'avance des travaux à domicile. Attention à la suractivité. Contrairement à ce que l'on croit, les applications ne sont pas toutes bloquées en dehors des heures de travail. On peut consulter des dossiers la nuit. Déjà que des agents sont écrétés sur leur lieu de travail, qu'en sera-t-il à leur domicile ?

Pour résumer, nous ne sommes pas opposés au télétravail. Certains pourront y trouver un réel intérêt (problème de santé, déplacement dangereux l'hiver...) alors que d'autres n'arriveront pas à s'adapter à cette nouvelle organisation du travail. Nous connaissons tous autour de nous des gens qui n'arrivent plus à couper entre la vie familiale et la vie professionnelle, quitte à aboutir à des burn-out. Soyons donc prudents et ne nous leurrions pas sur le télétravail que l'on nous propose. N'est-il pas, dans le contexte anxiogène incroyable que nous vivons tous à la DGFiP, un pansement sur une jambe de bois ? A vous de voir...

Le **bilan du DUERP-PAP** (document unique d'évaluation des risques professionnels et plan annuel de prévention) de 2018 a été présenté comme chaque année, tout comme le **Rapport d'activité du CHS-CT** (qui est en ligne sur Ulysse).

Le **PAP** pour l'année **2019** a été validé par l'ensemble des OS qui avaient préalablement participé à un groupe de travail sur son élaboration.

L'ISST a fait une longue présentation du **Guide amiante**. Cette fibre a été massivement utilisée jusqu'à son interdiction en France en 1997 car c'est un très bon isolant qui résiste bien au feu. L'amiante présente un risque important en cas d'inhalation.

Un DTA (dossier technique amiante) est présent dans chaque bâtiment et accessible à tous les agents. Comme l'a précisé l'ISST, c'est le carnet de santé amiante du bâtiment.

Le Médecin de Prévention a souligné que les agents de l'Aveyron pouvaient être rassurés a propos de l'amiante, notamment les agents du CFP de Rodez, que le risque était particulièrement minime.

Dépenses

De nombreuses dépenses ont été engagées dès ce premier CHS-CT. Certaines étaient des demandes des agents faites en 2018. 95 % de la dotation a été versée au département : 50455€ (le budget étant de 117,50€ par agent). Mais sur les 5 % de la réserve, maximum 3 % seront versés... Ce n'est donc plus une réserve ! En plus de baisser les dotations avec les suppressions de postes, la DGFIP ne donne même plus l'ensemble des crédits pourtant maigres aux CHS-CT !

Le Président a souhaité prioriser certaines dépenses et garder un matelas pour la fin d'année car il y aura des dépenses concernant le gaz RADON. Des analyses, mesures et contrôles seront nécessaires, voire ensuite des travaux.

Le Président a demandé aux OS de se positionner sur des propositions de dépenses récurrentes comme les lampadaires et de réfléchir à des critères pour prioriser les demandes. Avec nos camarades de la CGT, nous avons demandé une interruption de séance. Nous participons déjà à deux groupes de travail (DUERP et risques psychosociaux) et nous n'avons pas l'intention de rentrer dans ce jeu-là et de dire qui a droit et qui n'a pas droit. Les OS ont finalement unanimement refusé cette proposition. Le Directeur a donc choisi de limiter l'achat de lampes pour l'année à 9840€ (aucune autre demande ne sera donc satisfaite cette année).

Résumé des dépenses validées à ce jour :

Formations extincteurs (150 agents à Rodez) : 2856€

Travaux de mise en conformité demandées par l'ISST : 3842€

Matériel et équipement : 14 115€ donc 9840€ de lampadaires.

Pose de rampes dans les escaliers de la DDFIP : 9045€

Prévention accidents ou risques spécifiques (formation ergonomie, fauteuils adaptés...) : 2695€

Secourisme : 3635€

Concernant la « géographie revisitée », le Directeur n'a apporté aucune information supplémentaire nouvelle. Il a transmis ses propositions à Bercy qui pourra les modifier. Il y aura donc un arbitrage interne puis une présentation au cabinet ministériel. Le Directeur a encore une fois répété ne pas avoir actuellement ni de calendrier ni de méthode d'application. Il espère pouvoir faire les annonces avant l'été. 2020 ne sera de toute façon qu'un début dans les restructurations.

Une fiche de signalement et 3 déclarations d'accident ont été présentées.

En question diverse, le Directeur a précisé qu'à Millau, des choses allaient se faire concernant le parking et l'accès handicapé. Enfin !

Les représentants FODGFIP 12

