



FO finances 59

Compte rendu CHSCT 20 et 22 octobre 2020

La réunion s'est tenue sur 2 jours étant donné l'ordre du jour pléthorique .

ORDRE DU JOUR DU CHSCT DU 20 OCTOBRE 2020

1/ Point COVID.

2/ Déménagement de certains locaux de la brigade de surveillance intérieure des douanes de LILLE Gares (pour avis).

3/ Point sur les travaux de désamiantage des locaux de la brigade DIRCOFI de Boulogne-sur-Mer (pour information).

4/ Mise à jour du DUERP/PAP suite au Covid.

7/ Tenue du registre de sécurité (pour information) .

8/ Vérifications réglementaires et levée des réserves (pour information).

9/ Application des mesures ministérielles de prévention de la plombémie dans les stands de tir (pour information).

10/ Doctrine d'emploi des EPI en douane (pour information).

11/ Fiches de signalement, accidents du travail, RSST.

12/ Questions diverses.
· préparation du Brexit.

1/ Point COVID

Le Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 qui avait restreint les critères de vulnérabilité permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. Une décision a été rendue le 15 octobre 2020 par le juge des référés.

Dans notre ministère , cette décision n'est pas encore déclinée mais FO finances 59 ne peut se contenter d'attendre qu'elle le soit pour appliquer le principe de précaution et revenir à la situation antérieure au décret du 29 août concernant la gestion des situation des collègues vulnérables et des personnes cohabitant avec des personnes vulnérables.

De longs échanges avec les directions n'ont pas permis de satisfaire les exigences légitimes de mise en œuvre de mesures immédiates dans le cadre de l'urgence sanitaire, les représentant du personnel ont donc émis à l'unanimité un droit d'alerte en séance du 20 octobre.

Mesdames, Messieurs les directrices et directeurs,

Par une ordonnance en référé du 15 octobre 2020, le Conseil d'État a suspendu l'exécution des articles 2, 3 et 4 du décret du 29 août 2020. De droit, les conditions du décret du 5 mai 2020, qui recense 11 situations de vulnérabilité, s'appliquent donc de nouveau.

Lors de la réunion du CHSCT du 20 octobre 2020, l'ensemble des administrations du périmètre de notre CHSCT déclarent attendre les consignes du Secrétariat Général avant d'éloigner les collègues vulnérables ainsi que les collègues cohabitant avec une personne vulnérable, au cas par cas, dans les conditions antérieures au 1er septembre (télétravail 5j/sem. ou ASA).

Les membres du CHSCT ont pourtant revendiqué l'éloignement préventif, puis la consultation éventuelle de la médecine de prévention.

Devant ce risque potentiellement grave pour les collègues fragiles et les collègues cohabitant avec une personne fragile, au sens du décret du 5 mai 2020, l'ensemble des membres du CHSCT procède au droit d'alerte, conformément à l'article 5-7 du décret 82-453.

La séance se tenant sur 2 jours, nous avons pu reprendre les échanges. Les directions ont donc présenté leurs positions sur la mise en œuvre de mesures dans l'attente de la décision du Secrétariat Général qui sont reprises dans une communication que vous trouverez en annexe .

Pour FO finances 59 les réponses apportées par les directions sont conformes à nos demandes même si elles ne prévoient rien pour les collègues cohabitant avec des personnes vulnérables qui ne peuvent être placés en télétravail. Nous vous invitons à prendre contact avec vos représentants CTL pour évoquer votre situation

Pour mémoire , les pathologies visées par le décret du 5 mai 2020 :

1° Etre âgé de 65 ans et plus ;

2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Etre au troisième trimestre de la grossesse.

Pour ce qui concerne la crise sanitaire toujours et plus particulièrement l'alerte émise sur l'usage de **masques** grand public traités au **zéolite d'argent** (marque DIM) , chaque direction concernée a pris des mesures de retrait ou de non utilisation. Les collègues ont été dotés de masques chirurgicaux en remplacement. Pour ce qui concerne la DRFIP Nord, les agents ont été dotés de masques de la marque corèle qui ne sont pas traités au zéolite d'argent selon la notice utilisateur.

Au sujet des masques toujours, **FO finances 59** réclame depuis le début de la crise une dotation en masques chirurgicaux pour tous (port plus facile, conditions d'hygiène garanties).

FO finances 59 propose de mener une réflexion sur la doctrine d'emploi des masques. Pour **FO finances 59** le fait de porter un masque toute la journée peut apparaître contraignant, c'est pourquoi soutient toutes les revendication des collègues qui demandent des masques chirurgicaux, FO porte par exemple cette demande pour le Centre d'encaissement de Lille. **FO finances 59** propose la mise en place de pause pour que les collègues puissent par exemple s'aérer et retirer le masque . Les directions n'ont pas souhaité rebondir sur notre proposition mais le sujet n'est pas clos. Nos propositions ayant valeur d'exemple tout reste ouvert.

Pour ce qui concerne les **cas contacts** de collègues positif au test COVID, il apparaît que la décision de mise en quarantaine est assez différente selon les sites .La réponse tient en ce que les préconisations sont différentes selon que la situation est gérée par l'ARS ou la médecine de prévention qui applique les consignes du Secrétariat Général manifestement pas aussi conservatoires que celles de l'ARS. Nous faisons remonter cette remarque au niveau national .

Sur le télétravail, **FO finances 59** se félicite de la tenue le 13 octobre du premier groupe de travail dédié et qui devrait déboucher sur un protocole « local » en appui aux collègues et aux encadrants qui supportent les conséquences de la mise en œuvre massive d'une nouvelle organisation de travail que ce soit sur le plan individuel ou dans le cadre du collectif de travail.

Enfin , les représentants du personnel ont adopté à l'unanimité une motion pour l'élargissement à 5 jours par semaine de télétravail pour ceux qui le souhaitent tant que durera la crise.

2/ Déménagement de locaux de la BSI Lille gares.

FO finances 59 a rendu un avis favorable au projet soulignant néanmoins que l'aspect sécurité des trajets jusque la gare devait être revu en CT s'agissant d'un point relatif à l'organisation.

3/ Travaux de désamiantage de la DIRCOFI de Boulogne sur mercredi

FO finances 59 estime que nous ne disposons pas d'éléments suffisants pour rendre un avis et demande que le point soit ajourné et qu'un expert de la DDFIP62 puisse être présent .

4/ Mise à jour du DUERP PAP suite COVID

Les circonstances liées à la crise sanitaire ne permettent pas la production du DUERP et du PAP , la campagne est ajournée et prendra en compte les risques liés à la crise sanitaire. L'examen devrait

être fait dans le premier trimestre 2021. L'actualisation se fera par remontée des chefs de service mais **FO finances 59** ainsi que les militants FO se tiennent à votre disposition si vous souhaitez faire état de risques non repris .

5/ Tenue du registre d'hygiène et sécurité et 6/ Vérifications réglementaires et levées de réserve

Ces points techniques visent à préciser les modalités de suivi dans les différentes directions.

7/ Application des mesures ministérielles de prévention de la plombémie dans les stands de tir

Point sur les modalités de contrôle et de suivi de la plombémie pour les moniteurs de tir à la DGDDI . La DGDDI a mis en œuvre les mesures pour prévenir ce risque et les agents bénéficient d'un suivi médical adapté.

8/ Doctrine d'emploi des EPI en douane

La gestion du carnet à point s'est assouplie , les collègues ne sont plus liés à un approvisionnement prévisionnel et peuvent dorénavant exprimer des besoins ponctuels. Cependant les besoins ne sont pas tous couverts et la fourniture d'équipement de protection individuelle repose encore souvent sur le budget des CHSCT . **FO finances 59** rappelle qu'historiquement le CHSCT finance des équipements dans le but de valider leur efficacité et les voir proposés au carnet à point des douaniers. Ce fut le cas par exemple des chaussures de sécurité. L'analyse des accidents de travail montre que les gants anti coupures figurant dans ce carnet ne répond pas aux besoins spécifiques en matière de motricité fine des agents de surveillance. **FO finances 59** exige la prise en compte de tous les besoins en matériel des collègues pour leur permettre d'assurer leurs missions dans des conditions de sécurité optimales .

9/ fiches de signalement , accidents de travail RSST

Ce point est mis à l'ordre du jour de chaque séance. La portée confidentielle des fiches de signalement ne permet pas de rendre compte de la tenue des débats. Pour ce qui concerne les accidents de travail, voir le point précédent, rien de notable dans le registre de santé et sécurité au travail.

10/ Questions diverses

Brexit, les modalités de montée en charge des bureaux et brigade ne sont pas arrêtées et feront l'objet d'une communication ultérieure après que le sujet aura été débattu en CT. En effet , les problématiques générales doivent être abordées dans le champ de compétence du comité technique. Les répercussions en termes de risques , notamment risques psycho sociaux, seront abordées dès connaissance des effectifs réels . Il est cependant à craindre que les effectifs cible peinent à être atteints ce qui constitue potentiellement un point d'attention particulier sur lequel **FO finances 59** reviendra.

La gestion de l'approvisionnement d'eau dans les restaurants administratifs reste problématique,. De la même façon difficile de concevoir que les collègues n'aient comme accès à un point d'eau potable les lavabos des toilettes notamment en période de pandémie alors que le virus

est essentiellement manu porté. FO finances 59 demande une analyse et une expertise du Secrétariat Général sur le sujet. Dans cette attente FO finances 59 relaie la demande de mise à disposition de bouteilles d'eau dans les restaurants administratifs.

L'annonce brutale faite aux collèges du CIS (centre impôt service) d'un changement radical de mission interpelle les membres du CHSCT. En effet , le 21 octobre la SRP informe les collègues qu'à compter du 28 octobre leur plate-forme basculera sur un numéro dédié aux renseignements pour des entreprises dans le cadre du plan de relance et de l'accompagnement social décidé par le gouvernement, champ de compétence largement exorbitant de celui de la DGFIP . Monsieur Garrigues, représentant du DRFIP59, l' apprend en séance alors que la gestion RH de ce site relève de la responsabilité du DRFIP59 depuis le 1^{er} septembre 2020. Aucune autre précision (durée, qualité des documents de formation...)

Force est de constater que la méthode, qui déroge en outre à tous les principes du dialogue social, présente assez d'éléments anxiogènes pour nous conduire à porter un nouveau droit d'alerte dont vous trouverez lecture ci après. Nonobstant les observations de la présidente du CHSCT sur un recours trop fréquent au droit d'alerte, FO finances 59 estime que la méthode et ses conséquences le justifient pleinement au contraire. Les représentants du personnel préféreraient pouvoir exercer leur mandat dans le cadre d'un dialogue social de qualité plutôt que devoir recourir à cette pratique , mais les circonstances nous y obligent.

Le 21/10/2020, les agents du Centre De Contact de Lille Cité ont été informés du basculement de leurs missions vers une mission conjointe fiscale et sociale.

À compter du 28/10/2020, la mission des agents sera en effet entièrement dédiée aux renseignements généraux sur les dispositifs d'accompagnement mis en place pour les entreprises dans le cadre de la crise sanitaire.

Il est demandé aux agents de se former à cette nouvelle mission de législation sociale en 4 jours. Cette modification substantielle de la mission, dans un délai aussi court est génératrice de risques psycho sociaux majeurs et de modifications des conditions de vie au travail.

S'ajoute, dans un contexte fortement anxiogène, un déficit de communication générateur de très fortes inquiétudes

Dans ce cadre, l'ensemble des représentants du personnel du CHSCT procèdent à un droit d'alerte pour protéger les collègues de ce projet précipité et sans concertation en vertu de l'article 5-7 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Enfin, dans le cadre d'une réflexion globale de la DGFIP sur l'accueil, la situation des collègues travaillant dans le futur ex **centre de prélèvement service** interroge et notamment celle des agents affectés en renfort. Nous attendons les remontées du groupe de travail national qui se tient ce jour pour communiquer sur le devenir de l'ensemble des collègues en poste. Dans l'attente de ces remontées , FO finances 59 a sollicité monsieur Romont , représentant DRFIP 59, sur la doctrine d'emploi des « CPS relais » qui a besoin d'être éclairée afin de mettre un terme à l'anxiété grandissante des collègues « relais » sur leur avenir. D'après la direction, les agents sont bien intégrés à l'équipe de renfort qui est compartimentée en sous-groupe à compétence géographique, dont le cps qui présente un besoin tel de renfort que le considérer comme une résidence (et donc groupe EDR) le justifie. La conséquence est que la convergence des plateaux téléphonique n'aura aucun impact sur les agents EDR du point de vue RH d'après la DRFIP du Nord, et notamment sur le plan de la mobilité fonctionnelle .

Annexe : réponses des directions au droit d'alerte

DRFIP59 :

Pour les agents vulnérables : mel à tous les collègues qui avaient bénéficié d'une préconisation les éloignant du présentiel sur la base des 11 pathologies en leur demandant de rentrer en contact avec la MP pour réévaluation de leur situation. Dans l'attente d'une réévaluation de leur situation par la médecine de prévention, les collègues concernés pourront être placés en ASA s'ils ne disposent pas d'équipement de télétravail.

Pour les agents qui aujourd'hui ont une préconisation (sur la base du décret du 29 août) les plaçant en TT pour tout ou partie de leur temps de travail et que nous n'avons pas encore été en mesure d'équiper (15 collègues seulement dont 3 sont en congés de maladie) nous allons les placer en ASA (COVID 30) jusqu'à équipement;

Pour les personnes fragiles à domicile : la partie non suspendue du décret du 29 août ne prévoit pas le régime de l'ASA : À la DRFIP 59, nous avons eu 50 collègues qui s'étaient manifestés au printemps comme cohabitant avec une personne fragile, nous allons retravailler cette liste (les situations ont pu changer) et mettre en œuvre une solution de TT quand celle-ci est possible.

Enfin, ces deux dispositifs vont être portés à la connaissance de l'ensemble des personnels de la DRFIP 59 pour permettre aux collègues qui n'avaient pas

été concernés au printemps, puissent faire valoir, le cas échéant, leur situation.

DIRCOFI :

- Message à tous les agents pour les informer que les 11 critères du décret sont à nouveau d'actualité jusqu'à nouvel ordre : l'objectif est d'actualiser la liste des agents fragiles au cas où certains seraient passés sous le radar (ils ne devraient pas être nombreux...)
Dans le même temps, invitation à signaler les cas de cohabitation avec une personne qui remplit un des 11 critères (il y a peut-être des situations qui n'ont pas été portées à la connaissance de la direction qui n'en a identifié que trois à ce jour), les nouveaux cas éventuels seront réglés par TT chaque fois que possible, quotité à voir selon les situations.
- Message personnalisé aux seuls agents bénéficiaires d'une préconisation d'éloignement de la MP pour les informer qu'une réévaluation est nécessaire (dans l'attente de cette évaluation, TT 5 jours pour ceux qui n'étaient pas sous ce régime, ASA lorsqu'il n'y a pas d'alternative 1 seul cas à priori)

INSEE :

Toutes les personnes vulnérables, qu'elles soient de catégorie "1" ou "2", ont été vues par le médecin de prévention et nous nous sommes conformés aux préconisations émises. Le travail de ces personnes permet qu'elles puissent toutes travailler chez elles en télétravail.

DGDDI :

-Tous les agents qui étaient considérés comme vulnérables et bénéficiaient d'une autorisation de télétravail ou d'une autorisation d'absence à ce titre, préalablement à la mise en application du décret du 29 août 2020, ont été identifiées. Les chefs de services doivent leur proposer de passer à un télétravail à 5 jours ou si leurs missions ne sont pas "télé travaillables", une autorisation d'absence doit leur être proposée. Cette proposition et les réponses des agents doivent être tracées par écrit, notamment s'ils refusent de "télé travailler" 5 jours ou s'ils ne souhaitent pas bénéficier d'une autorisation d'absence.

L'ensemble de ces agents doit reprendre contact avec les médecins de prévention afin que leur vulnérabilité soit réexaminée.

-S'agissant des agents qui ont une personne vulnérable dans leur milieu familial, ils doivent produire de nouveau un certificat médical du médecin traitant attestant de cette situation pour bénéficier d'un télétravail 5 jours ou d'une autorisation d'absence.

ENDT.

sur les 4 agents concernés, un seul est revenu en présentiel 2 jours par semaine (avec masque ffp2, plexiglas et cantine interdite) sur préconisation du médecin de prévention et volonté de l'agent. L'école ne connaît pas de cas d'agents dont un proche est vulnérable.