



Compte-rendu du CHSCT du 07 octobre 2021

ODJ

1. Validation du PV du CHSCT du 16-03 et 22-06.
2. Présentation par le médecin du travail (MDT) de son rapport annuel 2020.
3. Point sur le nouveau protocole de télé-travail.
4. Points sur les travaux en cours ou à venir (La Ferté, Montval, Conlie, Sablé, VMC du CDFiP de De Gaulle).
5. Réponses de l'administration suite à la visite d'une délégation du CHSCT au siège de la DDFiP (7^{ème} étage), Pasteur (1^{er} étage) et au SDIF.
6. Point sur le désamiantage du site de la Flèche.
7. Suite du choc acoustique de la collègue en SIP.
8. Examen du registre SST.
9. Examen des accidents de travail.
10. Examen des fiches de signalement.
11. Point budgétaire, suivi des actions.
12. Point sur les exercices incendie : mise à jour des listes guides files et serre-files, rappel des consignes aux nouveaux arrivants.
13. Secourisme : mise à jour des listes des secouristes sauveteurs du travail.
14. Questions diverses :

Début 9 h00.

1. Validation du PV du CHSCT du 16-03 et 22-06 **accepté à l'unanimité**

2. Présentation par le MDT de son rapport annuel 2020.

Cause Covid, l'année 2020 est une année particulière qui a mis en évidence le télétravail.

Une formation a été donnée aux encadrants le 04/10/2020.

Voir documentation DGAFP sur le télétravail

(https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/volume1_Guide_TT.pdf)

Concernant les chocs acoustiques le service SRP déclare que c'est un problème sarthois. Belle façon de se dédouaner dans la mesure où l'agent a été reconnu(e) par la Commission de réforme comme accident de service ayant entraîné une perte auditive partielle.

Sur le télétravail, les représentants FO sont intervenus pour mettre en garde sur les conséquences d'une trop grande spécialisation.

Ils ont rappelé que le télétravail s'effectuait sur la base du volontariat.

Nous tenons à remercier le MDT pour sa collaboration précieuse dans la gestion de situations jusque-là jamais rencontrées.

Après avoir rappelé que la crise sanitaire, au-delà de l'adaptation des conditions de travail dans les services, a vu la mise en place précipitée du télétravail, dans des conditions d'impréparation matérielle et organisationnelle, le MDT précise dans ses perspectives les faits suivants qui méritent une grande vigilance à savoir :

- La crise sanitaire a modifié le mode de travail avec l'explosion du recours au **télétravail**.

Les confinements ont fait apparaître la fragmentation des lieux de travail, dont la non-régulation peut engendrer plusieurs risques :

* la *dilution du sens collectif*,

* la *bilatéralisation de la relation d'encadrement* (s'adresser aux agents un par un, ce qui appauvrit ou rend impossible le travail en équipe),

* l'autonomie de l'organisation de sa journée qui peut vite devenir une *autocontrainte*, avec le risque de dépassements habituels des horaires de travail,

* voir les agents passer d'un sentiment d'appartenance construit à un *sentiment de décrochage voire d'inutilité* : on sait combien le sens perçu et donné à son travail joue un rôle prédominant dans la santé au travail, l'efficacité et le plaisir de travailler.

- La question du « **sens du bureau** » a donc émergé de manière plus évidente :

Il représente un lieu de socialisation et un lieu de l'informel. Lieu de rencontre avec des collègues où se produit de l'informel qui joue un rôle important dans la régulation des relations de travail, la formation et l'apprentissage des plus jeunes et aboutit à l'acquisition d'un métier, d'une culture commune. Son absence induit un isolement qui n'est pas comblé par les réunions à distance qui figent les relations. Il peut être également mis à mal par une mauvaise structuration des espaces, entravant les proximités fonctionnelles entre services.

Le bureau permet d'évoluer dans un espace séparé du lieu de vie personnel et permet un équilibre entre la sphère privée et celle professionnelle. Il doit rester un lieu de travail en commun, autrement dit un collectif de travail travaillant dans un même lieu, à un même moment. Aussi, un équilibre peut s'établir entre tâches télétravaillables ailleurs, pour produire seul, et la présence au bureau, pour travailler en commun,

Le télétravail nécessite une adaptation de l'encadrement. Il peut être source d'inégalités selon les conditions de vie au domicile, conditions à prendre en compte par le responsable, et peut poser le problème d'une immixtion dans la sphère privée de l'agent. Il nécessite d'avoir les bons outils, d'être formé à ces outils et de les adapter à la tâche, afin de contrer la fracture possible entre télétravailleurs.

- La **régulation** de la fragmentation des lieux de travail nécessite de préserver et de faire vivre les lieux communs et de prendre en compte les attentes et la santé des agents, dans l'intérêt de l'organisation.

L'hybridation travail au bureau / travail ailleurs (domicile, tiers lieu...) est l'avenir du travail qui doit conserver le lien d'appartenance à un groupe et ne doit pas aboutir à un délitement du collectif ou un renforcement des inégalités individuelles. La répartition des locaux permet d'envisager également le travail en tiers lieu, temps de travail à proximité du domicile, qui, couplé à un temps hebdomadaire dans le service d'appartenance, permet un confort d'exercice dans le cadre d'un collectif et une nouvelle conception d'occupation des locaux domaniaux.

L'adaptation à cette nouvelle forme de travail généralisée est en cours au MEFR : possibilité pour chaque agent à temps plein d'opter actuellement pour deux jours hebdomadaires de télétravail et trois jours en présentiel. Le premier bilan est attendu à l'horizon 2022.

3. Point sur le nouveau protocole de télétravail.

168 conventions signées

FO Fonction publique, après consultation de ses instances, a décidé de signer le projet d'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique pour les trois versants : Etat, Territorial et Hospitalier.

FO par ses nombreuses contributions a permis d'améliorer significativement le projet de texte initial, notamment sur la question des indemnités.

Dans le préambule, sont inscrits des principes fondamentaux : le volontariat de l'agent, l'éligibilité des activités et non du poste et la réversibilité.

4. Points sur les travaux en cours ou à venir (La Ferté, Montval, Conlie, Sablé, VMC du CDFiP de De Gaulle).

- Concernant La Ferté Bernard, l'arrivée de nouveaux agents nécessite un espace de travail conforme à la réglementation. Les représentants FO resteront vigilants.

- Conlie : les agents de Fresnay restent sur site en attendant la fin des travaux au CDFP de Conlie.

5. Réponses de l'administration suite à la visite d'une délégation du CHSCT au siège de la DDFiP (7^{ème} étage), Pasteur (1^{er} étage) et au SDIF.

6. Point sur le désamiantage du site de la Flèche.

Les travaux se finissent. Une analyse de l'air devra être effectuée avant utilisation des locaux dont le sol ne sera pas ragréé.

7. Suite du choc acoustique d'une collègue en SIP.

Une attention particulière devra être exercée quant au matériel mis à disposition des agents en particulier les écouteurs ou casques.

8. Examen du registre SST. Rien de particulier. La DDFIP répondra aux attentes.

9. Examen des accidents de travail. Pas d'accident de travail.

10. Examen des fiches de signalement.

Les représentants FO ont fait remarquer la montée de l'agressivité du public envers nos agents qui peut s'expliquer par la restriction des horaires d'ouverture et des croisements de personnes ayant ou non des rendez-vous.

Revoir les affichages d'information sur les ouvertures.

Pour deux faits, la DDFIP demande l'application de l'article 40 pour condamner des agissements intolérables.

Pour un signalement particulier, l'appui médical est demandé.

11. Point budgétaire, suivi des actions.

Le budget va être entièrement utilisé.

Une étude acoustique est envisagée à la THM après mis en place des panneaux acoustiques.

12. Point sur les exercices incendie : mise à jour des listes guides files et serre-files, rappel des consignes aux nouveaux arrivants.

Un compte-rendu va nous être communiqué ultérieurement.

Un retex est fixé le 14/10/2021.

Les formations extincteurs sont prévues en novembre pour le CDFP de Gaulle et la DDFIP.

13. Secourisme : mise à jour des listes des secouristes sauveteurs du travail.

14. Questions diverses :

Concernant la déficience visuelle, les mises à jour des logiciels existants « loupe » ne sont pas renouvelés. Toutefois, RH 2C informé du problème doit donner son autorisation pour l'utilisation de nouveaux logiciels.

Le MDT évoque l'idée d'un rapprochement du pôle ergonomique et de la DGFIP dans l'étude de l'ergonomie des logiciels nouveaux.

Nos représentants vont faire remonter cette proposition à nos représentants FO élus au CHSM.

Nos représentants FO sont intervenus au sujet de la mise en place à compter du 28/10/2021 de la nouvelle directive impliquant le contrôle des salaires alloués aux médecins intérimaires et contractuels dans les établissements publics de santé (THM). Une augmentation des charges de travail est donc prévisible. Les moyens doivent être donnés à la THM pour exercer dans les meilleures conditions les objectifs qui lui sont imposés.

Prochain CHSCT prévu le 23 novembre.

Vos représentants **F.O.**-DGFIP :



- Anne **PUJOL**, titulaire, Trésorerie Hospitalière du Mans, tél : 02 53 04 04 11
- Jean-Yves **PERDRIAU**, titulaire, PCE Le Mans, tél : 02 43 83 82 86



- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>