Compte-rendu CHSCT du 14/09/2020

Le deux septembre dernier, les trois organisations syndicales FO Finances 84, CGT Finances 84 et Solidaires Finances Publiques 84 ont sollicité conjointement la convocation d'un CHSCT afin de décliner localement les mesures nationales relatives à la situation sanitaire dans note Direction.

Cette réunion s'est tenue en présence de représentants de Direction et du médecin de prévention. L'ordre du jour prévoyait essentiellement deux thèmes, le protocole sanitaire et le recours au télétravail.

Avant de détailler chacun de ces sujets, le DDFIP a donné des informations sur la situation sanitaire dans notre département. Le Vaucluse est classé en zone rouge, c'est-à-dire zone de circulation active du virus. Le nombre de cas positifs au COVID détectés a considérablement augmenté depuis le mois de juillet dernier. Il était en effet de 2 cas positifs pour 100 000 habitants il y a deux mois et de 92 cas positifs pour 100 000 habitants ce mois-ci.
De nouvelles mesures ont été prises depuis début septembre par le Préfet, notamment le port du masque obligatoire pour les enfants de plus de 11 ans dans un ensemble de communes du département.

Le Directeur a ensuite évoqué la situation sanitaire au sein de la DDFIP. Il a indiqué qu'une prochaine distribution de masques alternatifs devrait intervenir fin septembre début octobre à raison de 10 par agent.
En ce qui concerne les masques chirurgicaux, le médecin de prévention nous a rappelé que les personnes fragiles ou en contact avec des personnes fragiles doivent les porter.
FO DGFIP 84 a précisé que le centre hospitalier d'Avignon était placé en « plan blanc » et que, de ce fait, les agents de la trésorerie ne pouvaient intégrer les locaux de l'hôpital (bureaux de l'ordonnateur ou cantine, par exemple) que s'ils portaient un masque chirurgical. La Direction a indiqué qu'elle fournirait la trésorerie d'Avignon CH en masques chirurgicaux.

Une autre organisation syndicale a demandé la livraison de masques chirurgicaux pour les agents chargés de l'accueil. La Direction y est opposée. Elle estime que les agents chargés de l'accueil sont suffisamment protégés par les masques alternatifs, les plexiglas ainsi que les masques portés par les usagers.

Pour ce qui concerne le protocole sanitaire, la DDFIP souhaite disposer d'un document simple et concis afin que chaque responsable de service puisse s'en servir facilement. Elle souhaite également rappeler à tous les agents quelques notions fondamentales en matière sanitaire. Il s'agit notamment de distinguer les cas contacts COVID des cas contact à risques. Les premiers sont ceux qui ont cotoyé, en respectant les mesures de sécurité, une personne positive au COVID. Quant aux seconds, ils ont fréquenté une personne malade, dans le milieu privé ou professionnel, sans mesures de protection.
D'un point de vue pratique, le médecin de prévention, Mme BEAUD'HUIN, a précisé que, lorsqu'une personne était négative au test COVID, elle n'avait pas besoin de son accord pour reprendre le travail.

En ce qui concerne la désinfection de locaux suite à la détection d'un cas COVID, elle peut être effectuée par le personnel de ménage de l'administration. Elle porte sur le bureau que la personne malade a occupé et les autres locaux communs où la personne a séjourné : toilettes, vestiaires, zone de repas, couloirs et ascenseurs.

Le Directeur a rappelé qu'à ce nettoyage spécifique s'ajoutait un nettoyage quotidien pour préserver les agents de la COVID. La délégation FO Finances 84 a demandé si les produits utilisés pour ce nettoyage quotidien étaient les mêmes partout et il nous a été répondu par l'affirmative. Si toutefois vous constatiez que vos locaux sont sales et mal entretenus, n'hésitez pas à nous le faire savoir !

Enfin, dernier point sur la situation sanitaire, la Direction s'est engagée à adresser très régulièrement aux représentants du CHSCT un tableau COVID pour connaître l'évolution de la maladie dans les locaux de la DDFIP.

Pour ce qui concerne le télétravail, le Directeur a précisé que les négociations avec les organisations syndicales s'effectuaient d'abord au plan ministériel avant de se décliner par Direction. Compte tenu de la crise COVID, le télétravail peut, à l'heure actuelle, être mis en place dans deux situations :
- lorsque l'agent travaille dans des bureaux partagés,
- lorsqu'il utilise les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail sur un long trajet.

Le télétravail est limité à trois jours par semaine sauf pour les agents dits fragiles, qui peuvent télétravailler une semaine entière.
Lorsqu'une personne est en attente de résultat d'un test COVID, elle est placée en ASA et si son test est positif, elle bascule en arrêt de travail.

La Direction nous a précisé qu'elle disposait d'une réserve de onze ordinateurs portables pour les distribuer aux agents placés en « quarantaine ».
De plus, la délégation FO Finances 84 vous rappelle qu'une personne malade de la COVID ne peut être obligée de télétravailler.

S'agissant des parents contraints de garder leur(s) enfant(s) à domicile du fait de la détection d'un cas COVID et de la fermeture d'un établissement scolaire, ils sont placés en ASA et ne peuvent être contraints de télétravailler.

Sur ce point, le responsable des Ressources Humaines, a apporté des précisions supplémentaires après le CHS CT, mardi après-midi. « Les fonctionnaires devant assurer la garde de leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement d'accueil, de la classe ou de la section, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'assurance-maladie comme étant cas contacts de personnes infectées sont placés, lorsque le télétravail n'est pas possible, et, sur présentation d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance-maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque, en ASA ».
Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'ASA pour garde d'enfants habituel.
Il est également signalé que cette mesure ne peut bénéficier qu'à un des parents à la fois. Il doit remettre à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de la mesure pour les jours concernés.

Avant de clôturer la réunion, un ensemble de questions diverses a été évoqué :
- Un autre syndicat a demandé la fourniture de masques pour le personnel de ménage des sociétés privées qui nettoient les locaux des postes de la DDFIP dans le département. La Direction a répondu qu'elle interviendrait auprès de ces entreprises ;
- la prestation vigiles sera maintenue au-delà du 30 septembre pour les CDFIP qui en bénéficient déjà ;
- la Direction recherche des masques pour les personnels qui travaillent avec des mal entendants ;
- pour les collègues qui n'ont pas soldé les congés 2019 et qui n'ont pas de CET, des contraintes informatiques gênent la création de ce CET dans SIRHIUS RH ;
- pour ceux qui ont été écrétés pendant la COVID, leurs horaires variables ont été régularisées fin juillet. Certains ont toutefois été écrétés à nouveau début août ! Cette situation peut être régularisée et deux récupérations horaires variables peuvent être déposées le même mois, la deuxième étant codifiée en autorisation d'absence spéciale.

BULLETIND'ADHESION

NOM.....…
PRÉNOM.....…
N° MATRICULE (ex N° AGORA) .....…
ADRESSE MÈL.....…
GRADE .....…
QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL.....… %
AFFECTATION .....…
Déclare adhérer au Syndicat National F.O. desFinances Publiques (F.O. –DGFiP)
Fait à .....le ..... (signature)
66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu