



**Compte rendu du
Comité Social d'Administration Local
Formation Spécialisée
du 27 février 2023**

Cette nouvelle instance, convoquée pour la première fois depuis son existence, n'en est d'ailleurs pas réellement une car elle n'est que l'organe du dialogue de certaines questions en lien avec les conditions de travail. Il s'agit finalement d'un pseudo-moignon de CHSCT sans personnalité propre, un véritable recul en matière de prévention des risques. Ce n'est évidemment pas l'opinion des représentants de l'administration, et notamment du Président de l'instance : Didier BIANCHINI, ni du nouveau secrétaire-animateur (SA), ce qui semble plus inquiétant...

Vos élu.es CGT n'ont pas rédigé de déclaration liminaire.

Point n°1 : Situation sanitaire

Le médecin de prévention ne pouvant être présent, l'assistante de service social lit une déclaration pour son compte dans laquelle il fait état d'un recul des infections Covid mais qui appelle malgré tout à rester vigilant et à respecter certaines règles sanitaires de bon sens telles que le port de masque chirurgical lorsque l'on souffre d'une affection respiratoire, le lavage régulier des mains, etc.

David DESHAYES-SURCIN rappelle les évolutions législatives et réglementaires en matière Covid : fin de la neutralisation de la journée de carence, maintien de l'obligation vaccinale pour certains personnels, ré-appréciation de la situation des personnes dites vulnérables en lien avec le médecin de prévention en matière de télétravail exceptionnel, etc.

Point n°2 : Bilan Santé/Sécurité au travail (pour avis)

Le Président évoque notamment une fiche de signalement liée à des incivilités et injures qui relèvent de l'outrage à agents. Catherine GAUD, l'assistante de prévention (AP), mentionne les accidents de services, les maladies professionnelles de certains collègues et rappelle que l'amélioration des conditions de vie au travail (CVT) repose également sur l'implication personnelle des agents concernés. Ainsi, des stages et formations sont dispensés et proposés tout au long de l'année à tous les agents.

La problématique des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) au SAPF est évoquée, en lien avec l'évolution des tâches dans ce type de service où il est demandé de « faire du chiffre » (valider un nombre minimal d'acte par jour), en cliquant compulsivement sur la souris ! Un dialogue s'installe entre l'UNSA et FO sur la nécessité de doter l'ensemble des agents par défaut de souris dites ergonomiques. L'AP et le secrétaire animateur (SA), Jean-Philippe DUMONT, expliquent que parfois les souris ergonomiques font plus de mal que de biens, et qu'elles ne peuvent être attribuées qu'après une visite chez le médecin de prévention qui appréciera si aucune contre-indication n'est à relever ou si l'utilisation de ce type d'outil répond favorablement aux problèmes rencontrés par les agents. Il est convenu que le médecin de prévention se déplace dans le service pour procéder à une expertise en la matière.

Suite à ces échanges sur les fiches de signalement RPS (Risques Psycho-Sociaux), les maladies professionnelles, les TMS, etc, les élus CGT interviennent pour dire combien cette discussion est lunaire. Nous constatons une augmentation des RPS et des TMS, une évolution des stages en matière de prévention (après l'apparition du stage « gérer son stress » il y a quelques années, voici qu'est proposé depuis l'année dernière « prévenir le burn-out »!!!)... Nous faisons remarquer au Président que notre administration est maltraitante envers ses agents et que nous semblons être réunis dans ce type de réunion bien plus pour passer la serpillière derrière ses méfaits que pour analyser sincèrement les causes des dégradations des conditions de travail et les traiter de manière concrète. Mais ce serait avouer le caractère délétère des restructurations, des réorganisations de services, des suppressions d'emplois, etc. Or, l'administration ne peut s'y résoudre... et nous passons ainsi totalement à côté d'une politique de prévention efficace.

Le Président intervient en arguant que cette intervention relève d'une envolée lyrique échevelée et qu'il n'est guère flatteur pour les représentants du personnel présents de se voir qualifier de « passeurs de serpillières ». Nous répondons qu'il n'est en rien dégradant de passer la serpillière. Mais en une phrase, lorsqu'il est mis en difficulté sur le fond plutôt que lorsqu'il joue les accompagnants des reculs en collaboration avec certains représentants du personnel, le Président montre sa stratégie : caricaturer pour discréditer. Il ne peut cependant cacher tout son mépris de classe. Il est rageant de savoir que l'ensemble des représentants pourraient arrêter de devoir nettoyer là où l'administration décide de salir... Il suffirait de ne pas la laisser faire ! Mais il faut croire qu'il s'agit de la raison d'existence de certaines organisations dites syndicales...

Les passeurs de serpillières demandent si des stages pourraient être délocalisés sur d'autres sites que celui de Périgueux. L'AP et le SA répondent que, hormis le stage « risque routier » qui se déroule notamment sur la piste d'un prestataire privé situé sur l'agglomération périgourdine, tous les stages peuvent être organisés sur les autres sites du département. Il faut seulement qu'un nombre minimal d'agents candidate.

Les élu.es CGT interviennent également pour constater que la cheminée d'évacuation des fumées de la chaudière du site de Ribérac en fibrociment, et donc amiantée, ne semble pas présenter de détérioration, elle n'est donc pas à risque aujourd'hui. Nous questionnons le SA sur la réglementation en vigueur aujourd'hui. Nous supposons qu'en l'absence de détérioration, il n'est pas imposé de traitement particulier. Nous nous interrogeons cependant sur la possibilité de procéder par anticipation, en prévenant le risque de détérioration par une opération de « coffrage » de la cheminée, voire de désamiantage du conduit. Il nous est répondu que les opérations de contrôle prévues tous les trois ans répondent à la réglementation. Pour nous, il s'agit là d'une réponse purement réglementaire sans appréciation réelle d'un risque.

Bien évidemment, si la potentialité que des particules d'amiante se désagrègent et viennent contaminer les collègues du bâtiment est très très faible, elle n'est pas totalement nulle. Il semble à vos élu.es CGT que la prévention des risques se situe exactement à cet endroit : anticiper et se soustraire à la possibilité de survenance d'un danger. La direction se réfugie derrière le discours « réglementaire ». Nos camarades des Antilles savent ce qu'il en coûte que de se conformer à la réglementation : leur exposition « réglementaire » au Chlordécone en atteste.

Par ailleurs, est évoquée la question de l'absence, dans le rapport présenté pour avis aux représentants des personnels, d'un compte-rendu de la gestion de l'épisode relatif aux violentes intempéries en Ribéracois du printemps dernier. Il y aurait eu pourtant matière à débattre de la gestion de la survenance de ce risque, qui a eu pour conséquence l'implication des agents dans la remise en état de leur outil de travail, en dehors de tout encadrement directionnel. Agents qui se sont mis en danger dès leur arrivée sur site, le lendemain de la survenance de l'orage, notamment en écopant à mains nues alors que l'électricité n'était pas coupée.

FO et l'UNSA votent pour.

La CGT et Solidaires se sont abstenus.

Point n°3 : Bilan DUERP/PAP 2021/2022

Un certain nombre de risques est recensé et a donné lieu à la rédaction d'un plan d'actions dans le cadre du programme annuel de prévention. Certaines ont été menées à terme, d'autres sont cours, quelques-unes sont en attente car liées à l'amélioration des conditions climatiques (réfection de certaines voies d'accès aux parkings et bâtiments à Bergerac et Périgueux).

Vos élu.es ont demandé sous quelles modalités les chantiers de réfection de voirie sont prévus. S'agissant d'enrobé à froid, sans travaux de purges et traitement du sous-sol, ils ne passeront pas l'hiver prochain (et ce n'est pas une formule).

Point n°4 : Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail

Le SA rappelle les changements intervenus en matière d'instances du dialogue social. Il indique que l'enveloppe allouée au budget spécial du CSA FS s'élève à 51 801 € pour la Dordogne, avec un accès à l'enveloppe régionale de formation pour un montant de 9 682 €... Ce qui, à quelque chose près, est un maintien du budget existant, à ceci près qu'auparavant, le budget dévolu au CHSCT ne réservait pas d'enveloppe régionale et que l'ensemble des actions (achats, formations, etc) était décidé en CHSCT local. Désormais, le budget régional n'étant pas fongible (il ne peut être utilisé que pour des actions de formations), les choix sont de fait déjà orientés. Aujourd'hui, cela ne pose pas de problème car le budget nécessaire à l'organisation de stages dépasse le montant de l'enveloppe régionale. Si, à titre exceptionnel, il nous paraissait nécessaire de devoir orienter les dépenses vers des achats plutôt que vers des actions de formation, nous serions contraints par le montant de la seule enveloppe départementale...

Point n°5 : Travaux de rénovation de la cité

Les travaux de remplacement de la casquette en zinc vont s'étaler du 19 juin à octobre. Ces travaux débuteront côté ouest (anciens locaux techniques, ATSCAF, etc) feront l'objet d'un suivi attentif afin de savoir s'il est nécessaire de procéder au déménagement des agents du SGC lorsque les travaux s'y dérouleront.

Nous avons rappelé que les agents des SIP, PCRP et SIE seront également touchés par les travaux. Certes, ils ne risquent pas de pleuvoir dans leurs bureaux, mais les nuisances notamment sonores auront forcément un impact sur leurs conditions de travail.

La direction en convient mais ne semble en rien être préoccupée de cet situation...

Le remplacement du groupe froid en panne se déroulera durant quatre samedi du mois de mai. Ainsi, la veille de ces trois journées, un camion grue devra se garer sur le parking de la cité. Pour l'occasion ,la direction communiquera et invitera les agents à ne pas stationner dans la zone.

D'autres travaux couvrent plusieurs bâtiments de la cité et dureront toute l'année... voire un peu plus.

Point n°6 : Propositions d'actions (pour avis)

Certaines des propositions auraient dû faire l'objet d'achats via le budget de la direction locale. Nous l'avons fait remarquer à la direction. Mais ne pas y donner suite serait risquer de priver les collègues d'une amélioration de leurs conditions de travail.

Il est proposé de

- poser une paroi à la nouvelle douche utilisée par les agents des services techniques de la cité (Vote pour de FO, UNSA et CGT, contre de Solidaires) ;
- procéder au remplacement des sanitaires et lavabos du CFiP de Nontron (unanimité des votes pour) ;
- acheter un stock de 30 fauteuils ergonomiques afin de reconstituer un stock de remplacement si nécessaire (unanimité des votes pour).

Point n°7 : Questions diverses

La situation particulière du SPFE est évoquée. En effet, il s'agit d'un service qui concentre la plupart des demandes de ruptures conventionnelles. La direction rétorque que les explications avancées par les agents ne semblent pas être liées aux conditions de travail. Il semble évident qu'en l'absence d'éléments remettant en cause le discours officiel (rédaction par plusieurs agents de fiches de signalements RPS, pétitions pour l'amélioration des CVT, multiplication des demandes de mutations pour d'autres services, renseignement du DUERP, action conjointe avec les représentants des personnels et menace de journées de grève, etc), la direction persistera à nier.

La problématique liée au passage de la TEOM (Taxe sur l'Enlèvement des Ordures Ménagères) à la REOMI (Redevance sur l'Enlèvement des Ordures Ménagères Incitative) est évoquée relativement à l'organisation du travail dans nos services. Ce passage va induire l'envoi de plus de 100 000 factures (en fait, près de 140 000). Le calcul, l'édition, l'envoi et le recouvrement spontané sera mené par le SMD3. Le recouvrement « forcé » sera de la responsabilité de la DDFiP 24. Pour ce faire, la direction mettra à disposition deux, trois, voire quatre agents de l'EDR, qui s'installeront dans les locaux du SMD3. Le Président semble très sceptique quant à la pérennisation de ce système et parie même sur un retour à la TEOM relativement rapidement. Ne serait-ce que parce que les communes n'ont pas compris que le passage de la TEOM dont l'assiette et le recouvrement était de la responsabilité de l'État, et qui impliquait de sa part qu'il en garantissait le paiement aux collectivités, même en l'absence de recouvrement chez l'usager (il se portait garant, d'une certaine manière), à la REOMI, n'emportait plus du tout les mêmes obligations pour l'État. Ainsi, soit le SMD3 (ou la DDFiP) recouvre, soit c'est une ressource en moins pour le SMD3 dont il faudra bien combler les éventuels déficits... Et ce seront les communes qui devront venir à sa rescousse !

Par ailleurs, des projets destructeurs en matière de conditions de travail sont actuellement en préparation relativement aux bâtiments domaniaux et à leur utilisation par les agents des services déconcentrés de l'État. Ainsi, et sous couvert d'optimisation des surfaces tertiaires de l'État, il s'agit de faire tenir le maximum d'agents dans un minimum d'espace. Comment ? En intégrant au calcul de l'espace à disposition, non plus le nombre d'agents, mais le nombre d'ETP présents en moyenne dans les bâtiments par un calcul pondérant le télétravail !! Terminé le bureau individuel, ou du moins, le bureau assigné à un agent. Désormais, il faudrait se partager des espaces de co-working... Tout cela n'est qu'au stade du projet... Mais très avancé. Le responsable de la politique immobilière de l'État évoque d'ailleurs la nécessaire dépersonnalisation des bureaux... Le Président indique qu'il pourrait ne pas y avoir partage des désirs du responsable de la politique immobilière de l'État et des responsables de nos métiers...

Sur cette thématique, la séance est levée à 16h10.

Notre organisation syndicale, caricaturée et décrédibilisée à l'envi par le patronat, nombre de politiques, de médias, mais également de la part d'autres organisations syndicales, n'a de cesse, à travers ses élu.es, de tenter de vous convaincre du bien fondé de la lutte sociale. Sans rapport de force construit par les agents, face à des décideurs sûrs de leur supériorité et forts de leur suffisance et de leur mépris, aucune avancée ne sortira de quelque discussion que ce soit, ni en instance, ni ailleurs. Nous ne sommes pas des forcenés du conflit. Nous ne faisons que constater et analyser ce que l'Histoire sociale nous a montré.

Vos élu.es en CSA FS
Christine DABOIR
Olivier DARRIN
Isabelle FARNIER
Fabrice MONTASTIER