



COMPTE-RENDU CHSCT 11/10/2018

Le Président du CHSCT ne souhaite pas commenter la déclaration liminaire de la CGT car, à ce jour, aucune note ou circulaire visant à modifier les outils et les moyens de la prévention n'a été officiellement publiée.

Point n°1 - Généralisation du télétravail à domicile :

Il s'agit d'un déploiement national après expérimentation. Seront concernés les agents volontaires. Ce n'est cependant ni un droit, ni une obligation. En Dordogne, après recensement des agents et l'analyse des candidatures, début novembre, la mise en place du télétravail se déroulera au cours du premier trimestre 2019.

Cela peut concerner tout type de missions, toute catégorie d'agents. Le dispositif est, pour l'instant, plafonné à 1 journée par semaine durant une période de 1 an (la loi prévoit un maximum de 3 journées semaine ou une mensualisation à 12 jours par mois) non tacitement reconductible. Le dispositif, dans la première année, ne pourra concerner que 5% des effectifs (10 % par la suite), soit 28 agents en DDFiP 24. Les demandes pour motif médical seront traitées en priorité. Si nécessaire, les candidats seront départagés en fonction de la distance entre le lieu de travail et le domicile. En cas de refus d'accorder le bénéfice du télétravail à un agent, il pourra avoir recours à une CAP.

Les directions locales sont encore dans l'attente de la note émanant de Bercy qui doit permettre d'appréhender de manière exhaustive les modalités de la mise en place du télétravail. Une convention devra être signée entre les agents en télétravail et la direction, dans laquelle sera précisé notamment les plages horaires durant lesquelles les agents devront être joignables par leur hiérarchie et leurs collègues.

Les agents retenus se verront attribuer un PC portable, un applicatif permettant de comptabiliser le temps de travail sera implanté. Un agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que n'importe quel autre agent. Il pourra également se voir attribué des « tickets restaurants ».

Au chapitre des inconvénients, les agents ne bénéficieront d'aucun dédommagement ou prise en charge en matière d'abonnement internet, téléphonie (alors que l'on doit être joignable et potentiellement amené à téléphoner aux collègues ou aux responsables), ni d'aucune prise en charge en cas de surplus d'assurance habitation (obligation de déclarer son domicile comme lieu de travail à son assureur).

A l'issue de l'année, un bilan doit être effectué avec son chef de service pour proroger le dispositif. Il peut être mis fin au télétravail à tout moment à l'initiative de l'agent ou du chef de service (délai de prévenance de 2 mois dans ce dernier cas).

La CGT soutient la mise en place de ce type de dispositif qui doit pouvoir permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Il devra être accordé une attention particulière aux risques d'isolement et aux dérives potentielles quant au droit à la déconnexion des agents.

Point n°2 – Ouvrants du CfiP de Sarlat :

Malgré les travaux effectués ces dernières années sur les ouvrants, rien ne semble y faire : la détérioration des menuiseries extérieures est en marche ! Le défaut d'entretien récurrent, sur longue période, de ces dernières, semble irrattrapable.

Nombre de bureaux sont des passoires thermiques et hydriques (!!!). Les plus sérieusement touchés devaient faire l'objet de travaux validés par l'antenne immobilière de Toulouse... Malheureusement, cette dernière s'est déditée dans un rapport récent qui préconise un remplacement de l'ensemble des menuiseries par façade et étage (éventuellement pluriannuel), dont le coût global estimé à 560 000 €, refroidi les ardeurs directionnelles et ne lui laisse entrevoir aucune solution alternative... Elle avoue d'ailleurs son incapacité à trouver une solution en la matière... sauf le déménagement des bureaux les plus touchés !

La Direction locale doit rencontrer les représentants de l'immobilier de l'État avant la fin du mois afin de trouver une solution : dégager un budget de travaux pour changer les menuiseries. Elle nous a assuré que l'antenne immobilière appuiera la direction locale dans ce sens. Elle est cependant soucieuse quant aux conclusions d'un accord. En effet, l'un des éléments importants pris en considération par les représentants de l'immobilier de l'État, est le ratio d'occupation du bâtiment par les agents (17,20 m² après l'arrivée de la trésorerie)... or, celui-ci est très en deçà des préconisations (environ 12 m²), ce qui fait du CfiP de Sarlat, un bâtiment « coûteux » par agent y travaillant...

La CGT espère que le délabrement du bâtiment n'amènera pas les agents du CfiP de Sarlat à faire valoir un légitime droit de retrait... mais si rien n'est entrepris à très court terme, nul doute que cette solution s'imposera d'elle-même. Ce sera toujours mieux que l'électrocution pour obliger Bercy à se saisir réellement du problème.

Point n°3 – Guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets :

Il s'agit d'une évolution des outils à disposition des directions afin de respecter les normes de sécurité, de sûreté, de respect des conditions de travail, etc, lors de travaux ou de modification de grande ampleur. Ce document, recense de manière exhaustive les éléments sur lesquels il faut penser agir dans un tel cadre. Il est ainsi, une forme de pense-bête, de fiche-réflexe afin de minimiser les risques de détériorations des conditions de travail des agents dans un environnement potentiellement dégradé.

Cette présentation n'a amené aucun commentaire particulier.

Point n°4 – Fermeture des Centres Médicaux :

La Direction Générale (DG) impose aux directions locales la fermeture de l'ensemble des centres médicaux à l'exception de ceux localisés aux chefs lieux des départements. Elle

fait valoir les difficultés de mise en place de liaisons informatiques sécurisées au moment où les dossiers médicaux des agents sont informatisés.

Pour la CGT, il s'agit d'un alibi fallacieux de plus qui cache le véritable enjeu : faire des économies sur le dos des visites médicales du travail, et donc la santé au travail des agents.

En Dordogne, les centres de Sarlat et Bergerac seront fermés dès le mois de novembre. Tout ceci est absurde : si le médecin ne se déplace plus sur ces sites, cela obligera les agents à venir sur Périgueux. Les économies du Secrétariat Général obligeront donc les directions locales à dépenser plus en frais de déplacement des agents. Il est à noter que le Président et les membres de la Direction partagent nos inquiétudes en matière de surcoût, de risque routier, de temps de trajet et de conséquence sur le temps de travail dans les services. Elle tient d'ailleurs à préciser qu'elle n'a pas été invitée à donner son avis, mais concède ne se faire guère d'illusion, si on le lui avait demandé !

Point n°5 – Mise en place d'une plateforme d'écoute et de soutien :

La direction estime que permettre à des agents en souffrance de s'exprimer en direction de spécialistes formés pour les écouter va dans le bon sens !!! Il ne viendrait à l'idée de personne de soutenir que l'écoute, l'attention et le soutien portés à un(e) travailleur(euse) en souffrance est un dispositif inutile.

La CGT affirme d'ailleurs régulièrement le caractère pathogène que peut prendre le travail, surtout dans une période de régression sociale importante. Nous avons rappelé les cas de suicides à France Télécom, dans la Police Nationale... des administrations, ou ex-administrations, où les agents ont été et sont sous pression et confrontés à un stress tel, qu'ils en arrivent à commettre l'irréparable.

Mais dans le contexte de contre-réforme que l'on connaît aujourd'hui dans notre administration, il semblerait que notre DG ait pris une décision qui confine à l'ouverture de parapluie. Avec cette mise en place, la Direction Générale avoue indirectement qu'elle concède le caractère nocif du travail et des contre-réformes subies par les agents sur leur santé... mais qu'elle ne compte pas y remédier autrement que par une prise en charge psychologique, toute action *ex ante* portant sur le cœur de la souffrance étant par ailleurs exclu.

La Direction Générale dénie ainsi le droit des agents à l'amélioration de leurs conditions de travail, et institutionnalise la nécessaire adaptation des travailleurs à leur travail, alors que l'existence d'un système de prévention des risques liés au travail fonde son expertise et a pour finalité l'adaptation du travail aux travailleurs. C'est un renversement de paradigme qui fait du travailleur une variable d'ajustement à modeler en fonction des diverses contraintes rencontrées dans l'exercice des missions.

Point n°6 – Modalités de dégageement des fonds dans le Département :

Le dégageement des fonds concerne les chefs de services et les agents volontaires pour le faire. Il est rappelé que le chef de service ou de poste ne peut s'y soustraire car cela fait partie de ses attributions.

Les agents volontaires qui remplissent cette mission bénéficient du remboursement des frais de déplacements lorsqu'ils prennent leur véhicule. Ils doivent détenir un ordre de mission, car ils quittent le bâtiment durant la période de vacation.

C'est une mission sensible car un agent peut être victime d'une agression. Il est préconisé, autant que faire se peut, de modifier les jours, horaires et trajets pour l'occasion. Ces préconisations se heurtent aux contraintes de notre prestataire (La Poste) et de l'évolution de son réseau.

Point n°7 – Proposition d'actions :

Elle sont au nombre de six :

- pose d'arceaux d'angle de sécurité devant le bâtiment du CfiP de Bergerac ;
- pose d'un bouton d'urgence de fermeture du sas du bâtiment A de la Cité Administrative de Périgueux ;
- pose d'un film solaire extérieur avec traitement UV à l'enregistrement ;
- achat de 17 double-bras support écrans ;
- achat de 10 souris verticales ergonomiques ;
- achat d'un fauteuil adapté au SIE de Périgueux.

Sur le budget du CHSCT pour 2018, restent 58,62 € qui seront utilisés pour l'achat de tapis de souris.

Point n°8 – Questions diverses :

- Effondrement d'une partie de la trésorerie de Bergerac :

Une expertise a été réalisée par le bureau VERITAS dès le 2 octobre. Le moins que l'on puisse dire est que celle-ci est perfectible... constat partagé par la Direction ! Actuellement, seule une partie du bâtiment est occupée. Les autres collègues sont répartis sur les trésoreries de Lalinde, La Force et Saussignac. Et les usagers sont invités à se rendre au CfiP de Bergerac.

Des travaux de dépose de tout le plafond de l'ancien bâti du rez-de-chaussée a été entrepris. Des investigations sur la partie plus récente sont en cours. Le propriétaire accepte de prendre en charge les opérations de remise en état, via son assurance.

Si les travaux venaient à devoir durer, il n'est pas exclu de transférer les agents et les missions de la trésorerie vers le CfiP. Concrètement, les collègues s'installeraient à la partie caisse du SIP et dans un secteur d'assiette du SIP qui ne comporte plus que peu d'agent.

- Archives SPF et SPFE de Ribérac et Périgueux :

La Direction, tout comme vos représentants, reste dubitative devant les résultats de l'expertise. Alors qu'au SPF de Ribérac, nombre de collègues se plaignent régulièrement de maux de gorge, de nez qui piquent, il semblerait que l'air extérieur soit plus « pollué » que l'air des bureaux !!!!

La direction locale envisage donc de suivre les conclusions de l'étude visant à procéder à un nettoyage des surfaces. Elle souhaite, malgré tout, qu'une action de désinfection des archives hypothécaires anciennes soit effectuée sur le modèle de ce qui a été réalisé pour les archives du SPF de BERGERAC, mais pour cela, elle compte sur l'attribution d'un financement par la DG... ce qui reste aléatoire !

- Enfin, l'assistante de prévention, Catherine BASTARDIE, a souhaité obtenir un accord de principe des représentants du personnel, afin de pouvoir lancer et proposer le nouveau programme de stages et formations CHSCT pour l'année 2019. Bien évidemment, nous lui avons donné !

Vos mandatés au CHSCT

Marie-Christine ROUQUETTE

Olivier DARRIN

Corinne TUILERAS

Christophe GRAPOTTE