

Septembre 2018

Dans un contexte professionnel marqué par des évolutions et des transformations brutales des organisations de travail, les agent-es font face à des situations de plus en plus dégradées: Applications défectueuses, incidents avec les usagers, pétages de plomb, confrontations avec l'encadrement, l'impuissance des agent-es semblent se renforcer à mesure que les dysfonctionnements se multiplient.

Pour renforcer le travail des représentant-es du personnel, il est essentiel que les agent-es s'approprient les outils mis à leur disposition en matière de santé et sécurité au travail afin de mettre en visibilité les dysfonctionnements, d'interroger les organisations de travail tout en leur permettant d'agir sur leur environnement de travail.

Le registre santé et sécurité au travail

À la DRFIP 35 le registre est dématérialisé et accessible depuis l'intranet directionnel ULYSSE : (<http://dfp350.intranet.dgfip/spip.php?rubrique228>)

Chaque agent a la possibilité d'y inscrire les observations et suggestions qu'il juge opportunes dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Il est donc indispensable que les agent-es utilisent le registre pour y noter tous les dysfonctionnements, tout ce qui ne va pas (encombrement des bureaux, bruit, chaleur, exigüité des locaux...logiciels inadaptés, surcharge de travail...) les risques encourus (accidents, chutes...) qui ont trait à leur environnement de travail. C'est un droit qu'il faut utiliser sans hésitation, individuellement ou collectivement.

En l'absence de réponse ou de réponse inadaptée les agent-es ne doivent pas hésiter à relancer leurs chefs de service.

Les registres, avec les réponses de la direction, sont examinés à chaque réunion du CHSCT. Leur examen en réunion peut s'avérer fort utile, car la mise à jour de situations de travail dégradées, permet aux représentants du personnel de rappeler l'obligation de sécurité de résultat du chef de service (c'est-à-dire le directeur), d'exiger de lui des décisions à la hauteur du problème soulevé, d'avoir une approche globale qui ne se réduit pas au seul signalement, demander au médecin de prévention, à l'inspecteur sécurité et santé au travail ou encore au CHSCT de se rendre sur place.

Dans les services qui accueillent du public, un registre santé et sécurité au travail (papier), doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

La fiche de signalement des agressions

La fiche de signalement est à remplir dès qu'un incident survient dans le service. Cela peut être une altercation, une agression physique ou verbale, avec un usager une usagère, la hiérarchie ou des collègues... En fonction de sa nature (crise de larmes après un entretien, choc émotionnel...) l'incident

pourra donner lieu à une déclaration d'accident de service (voir ci-dessous).

Le chef de service est chargé d'adresser dans les meilleurs délais la fiche de signalement à la direction, division des ressources humaines.

L'assistant de prévention centralise les fiches et les transmet au CHSCT.

Cette fiche permettra d'interroger les circonstances, d'analyser les causes et de prendre ensuite les mesures de prévention qui s'imposent.

La fiche de signalement est un outil important pour le CHSCT. C'est un élément d'appréciation du contexte de travail, qui peut révéler des situations de violences au travail (quelles soient externes ou internes) auxquelles la direction doit apporter des réponses adaptées. Les agent-es ne doivent pas s'autocensurer sur l'utilisation de cet outil. Dès qu'un incident survient la fiche doit être remplie.

Dans le département la fiche est dématérialisée et accessible depuis l'intranet directionnel ULYSSE. Si l'agent victime d'une agression se trouve dans l'incapacité de la rédiger, elle peut l'être par un témoin ou à défaut par un(e) collègue : (<http://dfp350.intranet.dgfip/spip.php?rubrique230>)

L'accident de service

« Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ». Article 21 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.

Un accident de service est un événement précis (ou une série d'événements soudains) : une chute, une crise de larmes après un entretien, une agression verbale... survenu par le fait ou à l'occasion du travail et qui a entraîné une lésion physique externe (foulure, coupure) ou interne (AVC, malaise), ou psychique (choc émotionnel) qu'il est important de faire reconnaître comme étant imputable au travail.

Toutes les atteintes à la santé en lien avec le travail ou son organisation doivent être déclarées en accident de service ou maladie professionnelle pour préserver ses droits et sa santé

Pour plus d'informations se reporter au document « Comment faire reconnaître les atteintes à la santé du fait du travail ? » : <http://solidairesfinancespubliques.info/35/spip.php?article392>

Le droit d'alerte et le droit de retrait

– Le droit d'alerte et droit de retrait des agent-es.

Dans toute situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection, l'agent-e doit alerter sa hiérarchie. Aucun formalisme n'est exigé pour alerter et l'agent-e peut le faire verbalement.

En outre, dans une telle situation, l'agent-e peut exercer son droit de retrait pour se soustraire à ce danger.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Qu'est qu'un danger grave et imminent ?

- le danger est une menace pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique de l'agent.
- le danger doit être grave c'est-à-dire susceptible de conséquences sérieuses, dangereuses. La notion de danger signifie que nous ne sommes pas dans une situation habituelle qui dépasse le risque inhérent au travail.
- l'imminence signifie la survenance d'un événement dans un avenir très proche. Il concerne plus particulièrement les risques d'accidents mais pas seulement, d'où la nécessité d'examiner chaque situation.

L'agent qui constate un danger grave et imminent a tout intérêt d'en informer dans le même temps un membre du CHSCT. De même, au regard des sanctions que pourraient appliquer la direction, une discussion avec des membres du CHSCT peut se révéler utile avant d'exercer son droit de retrait.

Cette procédure a été mise en œuvre par les agent-es de la trésorerie du CHU/CHGR le 6 juillet 2018 pour se soustraire d'une situation de danger grave et imminent.

– Le droit d'alerte d'un membre du CHSCT.

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent ou qui en a été informé par un agent-e, alerte la direction.

Le droit d'alerte du CHSCT est une procédure très contraignante pour la direction mais qui permet aux représentants du personnel de prendre l'initiative sur les sujets relatifs à l'organisation et aux conditions de travail et de faire bouger l'administration sur des situations particulières.

Le CHSCT a utilisé ce droit à plusieurs reprises et notamment dans les cas suivants :

– Droit d'alerte à l'accueil de Rennes-Magenta le 17 novembre 2016.

Exercé par les membres du CHSCT avec la participation des agent-es pour mettre en évidence la situation préoccupante de l'accueil du Centre des Finances Publiques de Rennes-Magenta.

La situation de travail présentait un risque pour les agents de l'accueil avec la mise en péril de leur santé physique et mentale, du fait notamment de nombreux arrêts maladie, de détachements médicaux et de la multiplication des agressions verbales.

À l'issue de l'enquête effectuée le jour même, le directeur présentait aux agent-es et aux membres du CHSCT, lors d'une réunion organisée dans le service, les mesures qu'il entendait mettre en œuvre pour y remédier.

– Droit d'alerte canicule du 28 juin 2018.

Exercé par des membres du CHSCT suite à l'interpellation des agent-es du site de Rennes-Magenta concernant un risque lié à des fortes chaleurs.

Une élévation importante des températures sur certains services du site (SIP Rennes-Nord 31°, SIP Rennes-Sud 32° et PCE Rennes Sud 34°) avait été constatée, compte tenu de l'effet conjugué de travaux de désamiantage sur les toits terrasses de Rennes Magenta, avec des contraintes spécifiques (fermeture des fenêtres et ouvertures) et d'un épisode caniculaire.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Comme tout employeur, le DRFIP a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposé-es les agent-es placé-es sous son autorité et de transcrire ces résultats dans un document unique.

La participation des agent-es d'un service avec le cadre de proximité à la réunion prévue pour la mise à jour du DUERP est également l'occasion de débattre dans le détail des difficultés rencontrées au quotidien pour assurer correctement son travail, des dysfonctionnements qui empêchent un travail de qualité et de proposer des mesures concrètes d'amélioration. Ces réunions sont une opportunité à saisir pour que chaque agent-e fasse valoir son point de vue sur son travail et son organisation car seule l'expression des personnels directement concernés permettra de rendre visibles la nature des contraintes et pressions subies.

Quant au CHSCT son rôle est de rendre un avis motivé sur le programme annuel de prévention de des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, proposé par la direction.

Pour plus d'informations se reporter à la fiche de Solidaires : « **le Document unique, une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés** »

Les textes réglementaires

- Registres santé et sécurité au travail : Article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982
- Droit d'alerte et droit de retrait des agent-es : Article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982
- Droit d'alerte du CHSCT : Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982
- Document unique : Articles L 4121-1 à L 4121-5 ; R 4121-1 à R 4121-4 du code du travail



N'hésitez pas à contacter les représentants de Solidaires Finances au CHSCT

Eric Bienfait : DGDDI-BSE Lorient

09 70 27 51 59

Gérard Huré : SIP Rennes-Nord

02.99.29.37.72

Christine Baccon : DIRCOFI Rennes

02.23.44.06.96