Solidaires finances ILLE ET VILAINE	**SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL** **Novembre 2020**

Crise sanitaire, organisation du travail, restructurations de services… La démarche de prévention des risques n'est pas la priorité des directions !

Malgré la persistance de la crise sanitaire, malgré les instructions du 1er ministre, du ministre de la fonction publique et du secrétariat général, malgré les recommandations exprimées par les représentant·e·s du personnel à l'occasion des différentes réunions d'instance (CHSCT, CTL, audiences…), les directions locales ont du mal à envisager la protection de la santé et de la sécurité des agent·e·s comme une approche essentiellement préventive et collective et rechignent à mettre en œuvre les mesures organisationnelles susceptibles d'y contribuer. Notamment depuis la mi-septembre, où a été constatée une reprise active de la circulation du virus, certaines directions se sont limitées à gérer le risque épidémiologique en faisant porter la responsabilité de santé et de sécurité sur les agent·e·s eux-mêmes, alors même que c'est au chef de service de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agent·e·s placé·e·s sous son autorité (art 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

C'est donc avec le souci de sensibiliser les directions à cette démarche préventive que les représentant·e·s de Solidaires Finances ont, dès le mois de septembre, exigé de leur part la présentation des dispositions prises pour garantir la protection de la santé et de la sécurité de leurs agent·e·s, pour assurer l'exercice des missions dans des conditions sanitaires satisfaisantes et pour lutter efficacement contre la propagation du virus. Nous avons notamment invité les directions à nous communiquer leurs plans de prévention avec la déclinaison des organisations de travail envisagées pour éviter la concentration d'agent·e·s dans un même service, dans un même bureau, avec notamment les modalités de généralisation du télétravail et pour la Drfip 35, un focus sur le fonctionnement des pools téléphoniques.

Si le message porté par les représentant·e·s du personnel a bien été entendu par la plupart des directions, il n'en a pas été de même en ce qui concerne la Drfip 35 ! Tout d'abord, celle-ci est très en deçà des objectifs de télétravail attendus pour la fonction publique (circulaire relative au renforcement du télétravail du 7 octobre) mais de plus, il aura fallu attendre l'exercice d'un droit d'alerte par les représentant·e·s du personnel au CHSCT pour pouvoir débattre des risques générés par certaines organisations de travail et discuter des mesures à prendre pour les atténuer !

1 – Mise en place du télétravail.

À l'exception de l'INSEE, la mise en place du télétravail a peiné à s'organiser dans les administrations des finances et il aura fallu de multiples interventions des représentant·e·s du personnel pour que les directions se conforment aux préconisations de la circulaire fonction publique du 7 octobre relative au renforcement du télétravail.

À l'heure actuelle, même si des efforts ont été consentis par certaines directions, la généralisation du télétravail, en l'absence de plan de continuité d'activité, relève de l'injonction contradictoire.

Mesure de prévention par excellence pour éviter la concentration des personnels dans les services, le recours au télétravail n'est pas suffisamment privilégié et sa mise en œuvre ne tient pas suffisamment compte des situations réelles de travail. Ainsi à la direction des Douanes, les

opérations de surveillance se poursuivent normalement et les séances de TPCI n'ont pas été suspendues… À la Drfip 35 le nombre d'agent·e·s équipé·e·s pour le télétravail n'est que de 519 agents sur les 1568 que compte la direction, soit 33 % de télétravailleurs·euses.

Par ailleurs, s'agissant de la déclinaison de la note fonction publique, des problématiques sont apparues quant aux modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agent·e·s comme pour les services, notamment en ce qui concerne la définition du nombre de journées ouvertes au télétravail selon que l'on soit considéré comme agent vulnérable ou pas au COVID-19.

– Agent·e·s non vulnérables

Pour Solidaires Finances, l'objectif de 5 jours télétravaillés doit être assoupli de manière à assurer une alternance entre télétravail et présence au bureau et permettre la rotation des agent·e·s dans les services. Cette organisation est souhaitée par les agent·e·s eux-mêmes, tout d'abord pour rompre l'isolement qui accompagne trop souvent les télétravailleurs·euses, mais également pour maintenir la cohésion des collectifs de travail et garantir une plus juste répartition des tâches entre l'ensemble du personnel d'un même service.

La réflexion sur l'aménagement du temps de télétravail attendue par Solidaire Finances, doit être menée par les chefs de service en concertation avec les agent·e·s et avec la garantie que le matériel nécessaire pour la mise en place d'une telle organisation de travail soit disponible (matériel informatique et téléphonique).

– Agent·e·s vulnérables

De la même manière, les représentant·e·s de Solidaires finances ont insisté pour qu'il soit mieux tenu compte de la situation des agent·e·s vulnérables placé·e·s en télétravail.

En effet, à l'issue du 1er confinement le retour d'expérience montre que pour les agent·e·s vulnérables placé·e·s d'office en télétravail la période a été marquée par de nombreuses improvisations qui ont généré un fort sentiment d'isolement. Une situation que peu d'agent·e·s souhaitent revivre dans le contexte actuel de regain de l'épidémie de Covid-19.

C'est pourquoi Solidaires Finances demande que les mises en télétravail se fassent en concertation avec les agent·e·s et non d'office, qu'elles soient étudiées au cas par cas, en tenant compte des situations personnelles et de manière à ce que l'isolement professionnel ne génère pas un risque d'isolement social plus important que le risque lié à l'épidémie. Pour tenir compte de cette double contrainte, les représentant·e·s de Solidaires Finances suggèrent que des possibilités d'aménagements du poste de travail soient étudiées conjointement par les directions et par la médecine de prévention à l'instar de la circulaire du 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

À l'issue du CHSCT du 24 novembre ces sollicitations semblent avoir trouvé un écho favorable de la part des directions.

Pour aller plus loin, voir sur le site de Solidaires Finances Publiques, à la rubrique conditions de travail, la fiche sur le télétravail.

2 – Accidents de service et maladies professionnelles : des changements majeurs !

Ce point inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 13 novembre répondait à une demande de Solidaires Finances qui tenait à s'assurer du respect par les directions des nouvelles dispositions concernant les accidents de service et les maladies professionnelles.

En effet depuis la publication de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et du décret du 21 février 2019 un nouveau régime est désormais applicable dans la fonction publique. Élément primordial, l'ordonnance a donné une définition légale aux accidents et maladies professionnelles, reconnu le principe de présomption d'imputabilité, modifié les conditions de déclaration pour les personnels, encadré les délais d'instruction et créé un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'accident de service, l'accident de trajet et la maladie professionnelle ont désormais une définition inscrite dans le statut :

L'accident de service :« e*st 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* ».

Cette définition signifie clairement que tout accident survenu dans le temps et sur le lieu de travail est présumé imputable au service et que c'est un accident de service. Si l'administration met en cause le lien avec le travail ou conteste le caractère d'accident elle doit en apporter la preuve.

La définition donnée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 aurait dû faciliter les démarches des personnels pour obtenir la reconnaissance de leur accident. Mais malheureusement il n'en est rien, la plupart des directions continuant à soumettre les personnels victimes d'un accident à des expertises puis à présenter leur dossier devant la commission de réforme.

La maladie professionnelle : « *Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.*
Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.
Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État. »

Le législateur a décidé d'appliquer aux fonctionnaires le même dispositif que celui dont relèvent les salariés du secteur privé et donc du régime général de sécurité sociale (article L461-1 du code de la Sécurité sociale) :

1 – Dès lors que la maladie du fonctionnaire figure dans un tableau de maladies professionnelles (articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale) et qu'elle a été contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, dans les conditions mentionnées à ce tableau la maladie est présumée imputable au service.

2 – Si une ou plusieurs conditions mentionnées dans le tableau (délai de prise en charge, durée d'exposition, liste limitative des travaux) ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire démontre qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

3 – Une maladie pour laquelle il n'existe aucun tableau comme les maladies psychiques (dépression, réaction émotionnelle…) peut-être reconnue comme imputable au service si l'agent·e établit qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'au moins 25 %.

Pour Solidaires Finances il est essentiel que les agent·e·s s'emparent de ces nouvelles procédures, pas simplement pour faire valoir leurs droits et garanties en matière de prise en charge administrative et financière mais également pour rendre visibles les atteintes à la santé liées au travail.

Si dans tous les secteurs, l'activité et l'organisation du travail peuvent générer des pathologies qui laissent des traces durables voire irréversible sur la santé des agent·e·s, leur origine professionnelle est peu reconnue. Il en est de même pour les accidents de service souvent rendus invisibles dans l'espace professionnel. D'autant plus dans la période actuelle de crise sanitaire et de transformation des organisations de travail, il devient urgent que les directions respectent leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour plus de précisions sur les démarches déclaratives voir sur Ulysse 35 : http://dfp350.intranet.dgfip/spip.php?rubrique875

Pour une analyse plus approfondie voir également le site de Solidaires Finances Publiques à la rubrique nos engagements/fonction publique.

3 – Droit d'alerte sur le fonctionnement du pool téléphonique de Rennes à la Drfip 35.

Pour rappel, la direction a souhaité mettre en place, dès la mi-août 2020, un pool téléphonique sur le site des Finances publiques de Rennes Magenta pour apporter un soutien aux centres d'appels nationaux et les délester des nombreux appels reçus en période de sortie de rôles. Cette organisation de travail a perduré bien au-delà de ce qui était prévu initialement et il est très vite apparu aux agent·e·s et aux représentant·e·s du personnel que ce fonctionnement était maintenu dans le seul but de garantir un bon taux de décrochés à la Drfip 35.

C'est à partir du mois de septembre, avec la reprise de circulation active du virus Covid-19 et du passage du département d'Ille et Vilaine en zone rouge le 16 septembre que les agents ont fait état de leurs inquiétudes quant au maintien de ces modalités de travail dans un contexte sanitaire fortement dégradé.

C'est dans ce contexte que les représentant·e·s du personnel ont initié différentes démarches auprès de la Drfip 35 pour l'avertir du risque généré par le fonctionnement du pool téléphonique, délibération du CHSCT–du 22 septembre, message de Solidaires Finances Publiques 35 du 23 septembre, interventions au CTL du 14 octobre, à l'audience du 2 novembre et enfin au GT du CHSCT du 3 novembre.

Les représentant·e·s du personnel mettaient notamment en avant le fait que le fonctionnement du pool téléphonique, en organisant la rotation des agent·e·s des SIP Rennais par vacations de 3h00 dans un espace dédié et avec l'utilisation de matériels partagés (postes téléphoniques, matériel informatique, mobilier) était de nature à favoriser, par le regroupement permanent de 6 agent·e·s dans une même salle et du fait de dépistage positifs sur le site de Rennes-Magenta, la propagation de l'épidémie et l'exposition du personnel à une possible contamination.

Malgré ces avertissements, la direction locale n'a pas tenu compte des remarques et propositions des représentant·e·s du personnel alors même qu'une solution alternative tout aussi efficace existait qui consistait à confier la gestion des appels téléphoniques à chaque service concerné tout en maintenant les agent·e·s sur leur propre poste de travail.

Un entêtement qui a conduit les représentants du CHSCT de trois organisations syndicales à déclencher leur droit d'alerte le vendredi 6 novembre tel que prévu à l'article 5-7 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 **(voir droit d'alerte joint)**.

Comme prévu à cet article, une enquête conjointe a été diligentée l'après-midi même en présence du responsable du pôle pilotage et ressource, du responsable du pôle gestion fiscale, de l'assistante de prévention et de deux des représentants du personnel à l'origine du droit d'alerte. Au cours de cette réunion, les directeurs n'ont pas souhaité aborder les aspects organisationnels liés au pool téléphonique et se sont bornés à réfuter la réalité du danger grave et imminent. Par ailleurs, il n'a pas été non plus possible, comme le proposaient les représentants du personnel, d'aller à la rencontre des agent·e·s des SIP participant au fonctionnement du pool téléphonique pour recueillir leurs avis.

À l'issue de cette enquête comme il y avait toujours divergence sur la réalité du danger grave et imminent et sur la faisabilité technique de mise en place d'un pool téléphonique virtuel, le CHSCT a été réuni en urgence le lundi 9 novembre. En dépit de l'absence de réserves de la part du médecin du travail et de l'inspectrice santé et sécurité au travail, la réunion du comité s'est achevée sur un désaccord persistant entre le comité et l'administration et la saisine de l'inspection du travail **(voir délibération du 9 novembre)**.

Compte tenu de la situation et considérant que le doute n'était pas levé, les représentant·e·s ont estimé à juste titre que le motif raisonnable du danger grave et imminent demeurait et ont invité les agent·e·s qui le souhaitaient à exercer leur droit de retrait.

D’une manière brutale et sans attendre l’avis de l’inspecteur du travail la direction a adressée une mise en demeure à 4 agent·e·s du SIP de Rennes Sud qui avaient refusé de rejoindre le pool téléphonique et fait valoir leur droit de retrait d’une situation de travail présentant un risque de contamination. La direction affirmait notamment s’opposer à leur droit de retrait au motif qu’il n’était pas justifié et qu’ils étaient passibles de sanctions.

À cet égard, les représentant·e·s du personnel ont répété avec force, lors des CHSCT du 13 et du 24 novembre, que les termes utilisés par la direction dans son courrier étaient inappropriés car en contradiction avec le texte. Pour être légitime le salarié doit avoir un motif raisonnable, quand bien même finalement le danger ne se confirme pas ou est moins grave que prévu. La notion de « motif raisonnable… » doit être appréciée du point de vue du ou de la salarié·e, et non à partir des mesures objectives qui seraient mises en œuvre par l’employeur.

Enfin au terme d’une procédure qui aura duré près de 20 jours, l’inspection du travail a rendu un avis qui n’a pas de quoi faire sourire les représentants de la Drfip 35… Car si la lecture rapide de l’avis peut paraître décevante pour les représentant·e·s du personnel, dans le sens où « l’inspecteur du travail ne conçoit pas dans les conditions de travail du pool téléphonique dédoublé un motif raisonnable de penser qu’elles présentent un danger grave et imminent pour la vie et la santé », une analyse plus détaillée apporte quelques points de satisfaction s’agissant de l’argumentation utilisée par les représentant·e·s du personnel **(voir avis de l’inspecteur du travail)**.

En effet si les conditions du droit d’alerte ne sont plus réunies c’est avant tout parce que l’employeur a mis en œuvre les recommandations du gouvernement et que les gestes barrières et les mesures de distanciation ont été respectés.

Le droit d’alerte et le droit de retrait restent cependant compréhensibles pour les motifs suivants :

– L’employeur ne met pas en œuvre les principes de prévention,
– L’employeur n’associe pas les représentant·e·s du personnel à la réflexion sur les mesures de prévention,
– L’employeur n’a pas engagé de concertation avec les agent·e·s,
– L’employeur n’argumente pas suffisamment son impossibilité à mettre en place une organisation alternative au pool,
– Le télétravail n’est pas suffisamment déployé,
– L’échec éventuel de la prévention ne pourrait être imputé exclusivement aux manquements individuels.

Ce qui fait beaucoup de manquements, beaucoup trop pour justifier des pressions sur les agent·e·s et l’envoi de mises en demeure…

Les représentant·e·s de Solidaires Finances ont donc contacté le bureau national de Solidaires Finances Publiques pour qu’il saisisse la direction générale et qu’elle condamne l’attitude inacceptable de la direction régionale.

Par ailleurs, la direction a fait savoir, lors du CHSCT du 24 novembre, que les pools téléphoniques cesseraient de fonctionner au 4 décembre…

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

Erwan Créac’h : DGDDI-BSE Roscoff 09 70 27 51 59

Gérard Huré : CFP Rennes 02.99.29.37.72

Christine Baccon : DIRCOFI Centre Ouest Rennes 02.23.44.06.96

Karine Lehec : PELP Rennes 02.99.29.26.31

Leïla Attar : DIRCOFI Centre Ouest Nantes