

Les représentant·e·s du personnel au CHSCT

- Gérard Huré Solidaires Finances
- Didier Febrer CGT Finances
- Monique Pirc CFDT Finances

Rennes le 6 novembre 2020

Objet : Droit d'alerte pool téléphonique Drfip 35 .

Monsieur Hugues Bied-Charreton
Directeur Régional des Finances Publiques
d'Ille et Vilaine et de Bretagne.
Boulevard de la Liberté
35 021 Rennes Cedex 09

Monsieur le Directeur,

Compte tenu de la dégradation particulièrement préoccupante de la situation sanitaire en Ille et Vilaine (voir bulletin d'information de l'agence régionale de santé du 30 octobre 2020) et de l'existence de plusieurs foyers de contagion connus au sein de la Drfip 35 (clusters professionnels au SIP de Rennes-Est et au SIE de Rennes-Est), les représentant·e·s du personnel au CHSCT estiment que l'organisation de travail mise en place pour assurer l'accueil téléphonique dans les SIP de Rennes présente un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agent·e·s qui exercent cette mission.

Le fonctionnement du pool téléphonique tel qu'il est proposé multiplie la rotation des personnels dans un même espace et sur des postes de travail partagés (plan de travail, claviers et souris d'ordinateurs, postes téléphoniques...) ce qui favorise l'exposition des agent·e·s au risque de contamination et fait 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 leur autorité (art 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

De plus, la localisation du pool téléphonique au 4^e étage du bâtiment favorise les déplacements des agent·e·s hors et entre les services ce qui rend difficile le respect des mesures de distanciation et augmente le risque de propagation du virus Covid-19.

La décision de dédoublement du pool téléphonique sur le site de Rennes Magenta formalisée ce jour, bien loin d'atténuer le risque d'exposition auquel sont soumis les agent·e·s, ne fait que multiplier le risque de propagation et de contamination du virus.

Enfin, le port du masque, rendu obligatoire par le contexte sanitaire et le respect des gestes barrières, est difficilement compatible avec une mission d'accueil téléphonique qui s'organise par vacations de 3 heures par agent·e·s dans la configuration « pool » téléphonique.

Par ailleurs, comme l'ont déjà évoqué les représentant·e·s du personnel, d'autres organisations de travail sont possibles qui permettraient de remplir la mission d'accueil téléphonique avec la même efficacité, en confiant la gestion des appels téléphoniques à chaque service concerné et en maintenant les agent·e·s sur leur propre poste de travail.

Une solution qui permettrait de limiter l'exposition des personnels au risque sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19.

En effet, malgré de nombreuses interpellations sur ce sujet, CHSCT du 22 septembre, message du 23 septembre, CTL du 14 octobre, audience du 2 novembre et GT du CHSCT du 3 novembre, vous n'avez tenu aucun compte des remarques et propositions des représentant·e·s du personnel et vous avez maintenu une organisation de travail qui suscite de nombreuses inquiétudes de la part des personnels.

Nous vous rappelons que selon l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention avec notamment comme objectifs :

- 1° D'éviter les risques,
- 2° D'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- 3° De combattre les risques à la source.

De notre point de vue, en l'absence de mise en œuvre de mesures et d'organisations de travail pour prévenir, à la source, le risque d'exposition et de contamination au virus, la direction ne répond pas à ses obligations.

Certes vous avez sollicité l'inspectrice santé et sécurité au travail sur la validité de cette organisation de travail mais l'avis recueilli ne porte que sur le respect des dispositions réglementaires du « pool » téléphonique (respect des gestes barrières et des mesures de distanciation), aucune analyse n'est apportée en ce qui concerne les risques de contamination et de propagation liés à l'utilisation de matériels partagés et à la multiplication des déplacements.

Dans ces conditions les représentant·e·s du personnel au CHSCT exercent leur droit d'alerte conformément à l'article 5-5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et demandent à ce qu'il soit inscrit sur le registre de la Direction. Par ailleurs, ils et elles vous rappellent de bien vouloir les associer à l'enquête à laquelle vous allez procéder, conformément aux articles 5-7 et 5-8 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et d'en tenir informés les membres du CHSCT Finances 35.

Les représentant·e·s du personnel au CHSCT

Gérard Huré Solidaires Finances

Didier Febrer CGT Finances

Monique Pirc CFDT Finances

Délibération au CHSCT extraordinaire du 9 novembre suite au droit d'alerte du 6 novembre .

L'enquête qui a suivi le droit d'alerte exercé vendredi 6 novembre par les représentant·e·s du personnel au CHSCT finances 35 a permis de mettre en évidence certaines incompréhensions s'agissant des risques générés par le maintien du pool téléphonique sur la résidence de Rennes-Magenta.

Elle a également montré ses limites car, comme les représentant·e·s du personnel l'ont proposé, il aurait été essentiel d'entendre les agent·e·s eux-mêmes pour apprécier leur inquiétude et pour écouter leurs propositions quant à l'organisation à mettre en place pour assurer la mission d'accueil téléphonique et préserver leur santé. La démarche de prévention doit reposer sur des méthodes mais également reposer sur trois valeurs essentielles, le respect du salarié, la transparence et le dialogue social. À cet égard les 4 registres santé et sécurité au travail rédigés le 8 octobre dernier par des agent·e·s du SIP de Rennes-Sud et transmis au CHSCT auraient pu être un élément déterminant pour consulter le personnel des SIP (voir en pièces jointes).

Il est donc primordial de préciser que du point de vue des représentant·e·s du personnel le fonctionnement du pool téléphonique, qui organise la rotation des agent·e·s des SIP Rennais par vacations de 3h00 dans un espace dédié et avec l'utilisation de matériels partagés (poste téléphonique, matériel informatique, mobilier) est de nature à favoriser, du fait de l'existence d'un « cluster » au SIP de Rennes-Est et du regroupement permanent de 6 agent·e·s dans une même salle, la propagation de l'épidémie et l'exposition du personnel à une possible contamination.

Dans ce contexte, les représentant·e·s du personnel au CHSCT Finances 35 et les agents eux-mêmes ont un motif raisonnable de penser que ceux-ci sont exposé·e·s à un danger grave et imminent et qu'il est de la responsabilité du directeur d'appliquer les principes de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail et donc de soustraire les agent·e·s à l'exposition au risque épidémiologique, quand bien même il est demandé au personnel de respecter les gestes barrières et les consignes sanitaires.

Pour rappel, la prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés et améliorer les conditions de travail. Cette démarche se construit en impliquant tous les acteurs concernés, en tenant compte des spécificités du service et en s'appuyant sur les **neuf grands principes généraux** qui régissent l'organisation de la prévention (L. 4121-2).

- **Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.**
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Au cas particulier et comme il est indiqué dans le droit d'alerte exercé le 6 novembre, « d'autres

organisations de travail sont possibles qui permettraient de remplir la mission d'accueil téléphonique avec la même efficacité, en confiant la gestion des appels téléphoniques à chaque service concerné et en maintenant les agent·e·s sur leur propre poste de travail ».

Par ailleurs les représentant·e·s du personnel vous font observer qu'ils et elles vous ont averti à de nombreuses reprises sur la nécessité d'intégrer cette démarche de prévention dans la conduite de l'activité et des missions de notre direction :

- Délibération du CHSCT du 22 septembre sur la mise en place du dispositif sanitaire afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agent·e·s et des usagers du service public (copie jointe).
- Message au responsable du pôle pilotage et ressource du 23 septembre avec communication d'un projet de droit d'alerte sanitaire (copie jointe).
- Audience du 2 novembre et rappel du plan de prévention comme feuille de route pour l'action de la direction.

À partir des observations qui précèdent, les représentant·e·s du personnel au CHSCT constatent que la direction demeure dans la gestion du risque et dans l'application de mesures qui ne sont pas de nature à prévenir les risques de dégradation de la santé et de la sécurité des agent·e·s. Une démarche favorisée par les avis rendus par l'ARS et l'inspectrice santé et sécurité au travail dans le sens où ils ne font référence qu'aux seuls aspects réglementaires concernant le respect des gestes barrières et des mesures de distanciation, des recommandations qui font 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).

Dès lors, les représentant·e·s du personnel au CHSCT finances observent que la direction, sans nier la réalité du danger auquel sont exposé·e·s les agent·e·s, ne souhaite pas apporter des mesures pour le faire cesser. Ils et elles constatent un désaccord persistant et demandent donc l'application de l'article 5-7 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

CESSON-SÉVIGNÉ, le 23/11/2020

Unité Départementale

Inspection du travail

Unité de contrôle Est 35
Section 13

Affaire suivie par : Olivier CAPY
Tél. : 02.99.12.58.18
Mél. : bretag-ut35.uc1-3@direccte.gouv.fr

Numéro IDOINE : 2020-1122655-3
PJ : aucune

M. **l'Inspecteur du travail**

à

Madame Pascale BURONFOSSE-BJAI,
Directrice Régionale des Douanes et Droits Indirects de Bretagne,
Présidente du CHSCT

Objet : Divergence sur la réalité d'un danger grave et imminent entre la Direction Régionale des Finances Publiques de Bretagne et le CHSCT d'Ille et Vilaine – Application de l'article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982

Madame,

Par courrier du 12 novembre 2020, la DIRECCTE de Bretagne a été saisie conformément à la procédure de l'article 5-7 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Après lecture des avis du médecin de l'Agence Régionale de Santé et de l'Inspectrice Santé Sécurité au Travail du ministère ainsi que divers documents nécessaires à la compréhension de la situation, je me suis déplacé sur site le jeudi 19 novembre 2020 à partir de 09h15 afin d'établir les constats relatifs au désaccord persistant.

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement (mesures d'hygiène, distanciation physique, port du masque, autres mesures visées par le socle des règles en vigueur), les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. Pour ce qui relève de ma compétence, je ne conçois 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 ou la santé.

L'organisation du travail respecte les règles énoncées en matière de distanciation physique, de rappel des gestes barrières, de mise à disposition de produits de désinfection, de port du masque ou d'aération des locaux. Par ailleurs, les recommandations de l'inspectrice générale santé-sécurité au travail (ISST) et de la médecine de prévention complètent utilement la démarche de prévention.

En l'état, il ne peut être considéré que l'employeur déporte sa responsabilité sur les travailleurs. Les moyens leur sont donnés pour prendre soin de leur sécurité, de leur santé ainsi que celle des autres, en application de l'article L.4122-1 du code du travail.

Evidemment, dans la situation épidémique actuelle l'inquiétude des agents est légitime, et l'exercice injustifié du droit de retrait est compréhensible d'autant que le raisonnement avancé en CHSCT par les organisations syndicales est conforme aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et la sécurité au travail rappelés par le protocole national : les mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source et la réduction au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées sont à privilégier aux mesures de protection collective et individuelle.

Tél : 02.99.12.22.22
3 Bis Avenue de Belle Fontaine TSA 71723 Immeuble le Newton Cedex 35517 1 CESSON-SÉVIGNÉ

La confiance de tous dans la capacité de l'employeur à poursuivre l'activité en toute sécurité dépend aussi de l'association étroite des représentants du personnel et des représentants syndicaux à la réflexion préalable à la mise en œuvre des mesures de protection. La concertation en amont au sein de chaque unité de travail est également indispensable.

Or, l'employeur affirme aux élus qu'a été étudiée l'hypothèse d'une plate-forme virtuelle rattachée pour une partie au poste de travail de l'agent mais qu'elle ne peut matériellement être mise en œuvre. Cette réponse est insuffisamment motivée à l'aune de la hiérarchie des principes généraux de prévention et de l'indispensable qualité du dialogue social rappelés par le protocole national. Ainsi, la polémique subsiste sur la réalité de l'impossibilité technique, la détermination à pallier la difficulté et la priorité donnée au maintien de tâches administratives aux dépens de la prévention.

La délégation du personnel soutient à juste titre que le pool téléphonique favorise les déplacements, ne crée pas les circonstances d'une bonne distanciation physique et ajoute une contrainte d'hygiène liée à l'utilisation successive d'outils partagés. Ces critiques renvoient aux écueils que les recommandations générales du gouvernement souhaitent éviter. Enfin, il est vrai que le port du masque est désagréable lors de l'accomplissement d'une mission d'accueil téléphonique, aussi bien pour l'agent que l'utilisateur.

Dans cette situation, la consigne gouvernementale est de déployer le télétravail pour le plus grand nombre afin de limiter les interactions sociales, tout en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement. Certes l'atteinte de cet objectif implique des moyens et des activités réalisables à distance, mais l'effort est attendu d'autant que lors de mon passage j'ai constaté des postes de travail occupés en face en face, des conversations dans quelques bureaux sans port de masque, un croisement de groupe de personnes dans les escaliers, et au pied du bâtiment une réunion d'agents dans un nuage de fumée de cigarettes.

L'échec éventuel de la prévention face au risque épidémique ne pourrait être imputé exclusivement aux manquements individuels, comme en dispose le dernier alinéa de l'article L.4122-1 du code du travail.

Je vous remercie de bien vouloir communiquer ces observations au CHSCT dans les meilleurs délais.

Veillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

Olivier CAPY



Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement WIKI'T. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : dgt.dasc1@travail.gouv.fr. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>