

CHSCT 44
DU 22 FÉVRIER 2018

COMPTE-RENDU



Solidaires finances

CHSCT DU 22 FÉVRIER 2018
1ère Séance plénière de l'année

SITUATION DE LA TOUR BRETAGNE :

La séance s'est ouverte sur la situation actuelle de la Tour Bretagne. Un certain nombre de problèmes dont celui de la sécurité incendie ainsi que le déménagement des agentEs de SI-1C SI-1F ont été abordés.

1 : État des lieux au 22 février

Suite à la découverte de matériaux amiantés dégradés utilisés pour les volets de désenfumage, des travaux de désamiantage seraient prévus pour 2018 à tous les étages de la Tour, travaux initialement prévus en site occupé.

Le rapport de l'inspecteur santé sécurité de la Direccte concluant à l'impossibilité de tels travaux en présence de l'ensemble des salariéEs comme celui de la commission de sécurité ont conclu à la suspension de ces travaux.

Lors du conseil syndical de la Tour Bretagne du 14 février 2018, les représentants de l'État (Préfecture et Ministères économiques et financiers) et de Nantes Métropole ont constaté qu'aucune solution technique ne pouvait garantir la sécurité des agentEs. Il a été décidé d'organiser le départ des agentEs de l'État d'ici le 31 décembre 2018 d'autant que la nouvelle société choisie par le conseil syndical pour réaliser un diagnostic et un repérage complet sur la présence d'amiante a découvert l'existence de nouveaux matériaux amiantés.

Jusqu'au déménagement, garantir la sécurité des agentEs est primordial.

Cela passe notamment par :

- une vigilance soutenue de l'action du syndic,
- la vérification de la qualité de l'air. A cet effet, le syndic continue d'effectuer 9 mesures d'air par mois et la DGFIP

envisage prochainement des mesures supplémentaires dans les bureaux d'angle, où les calorifugeage sont dégradés,

- la surveillance des déclenchements intempestifs des volets et leur inscription sur le registre de maintenance du bâtiment.

Néanmoins la question de la sécurité incendie est une question primordiale. La parité syndicale ne peut se satisfaire de la suspension des exercices incendie dans un immeuble de grande hauteur, même si la commission de sécurité à donner comme limite à leur suspension la date du 31/12/2018.

De plus, personne aujourd'hui ne connaît la résistance du surfactage (vernis provisoire posé sur les volets afin d'empêcher les fibres d'amiante dégradées de s'effriter davantage) des volets dans le temps et en cas d'incendie.

Le CHSCT s'interroge sur l'opportunité de demander à la commission de sécurité et/ou à la préfecture la réalisation d'un test sur les volets d'un étage libre en garantissant une sécurité maximale.

Pour Solidaires Finances la seule et unique solution est celle du déménagement des collègues de SI-1C et SI-1F, comme de l'ensemble des salariéEs, le plus rapidement possible sans pour autant se précipiter pour un nouvel emplacement qui ne prendrait pas en compte les conditions de travail des agentEs et leur situations familiales.



SITUATION DE LA TOUR BRETAGNE (suite):

2 : Le déménagement :

Le relogement est prévu pour être définitif et la solution avancée aujourd'hui serait le choix d'un immeuble en location.

La recherche de nouveaux locaux a été confiée au Responsable Politique Immobilière de l'État (RPIE) de la Loire-Atlantique. Un cahier des charges précis a été établi : il doit entre autres prévoir le nombre de personnes à reloger, la superficie nécessaire, ainsi que la localisation sur Nantes (la majorité des agents habitant sur la commune) et l'accessibilité du site en transports en commun. Les questions relatives au parking et à la restauration collective doivent être également prises en compte.

La RPIE travaille pour toutes les administrations de l'État de façon globale. Cependant, il est peu probable que les différents services des différentes administrations soient tous relogés sur une même implantation. Néanmoins, les bureaux SI-1C et SI-1F de la DGFIP ont vocation à être relogés ensemble.

Le calendrier du déménagement devra être compatible avec la charge de travail des équipes. Ces dernières gèrent la mise en place du Prélèvement A la Source ainsi que l'ensemble des applications du recouvrement des impôts des professionnels.

Aussi, la réflexion est ouverte sur le choix de la meilleure période possible en fonction des pics de charge de chaque application. Ainsi, ce déménagement se fera en plusieurs étapes afin de minimiser l'impact sur les travaux de chaque application.

Concernant les attestations de présence des agents ayant travaillé à la Tour :

Pour Solidaires Finances l'ensemble des agentEs, actifs et retraités, travaillant ou ayant travaillés dans cet immeuble (par exemple les agentEs de la DRFIP 44) doivent pouvoir disposer d'une attestation de présence.



Bilan de l'activité du CHSCT 44 en 2017 et Action 2018 :

Le budget 2017 s'élevait à 401 674 euros, celui de 2018 est de 402 555 € pour 3 426 agentEs.

Solidaires Finances a renouvelé ses réserves sur le financement par le CHSCT de ce qui relève normalement des obligations de l'employeur, et qui représente 47% du budget du CHSCT soit environ 188 000 €.

Les formations financées par le CHSCT représentent quant à elles 20,51 % du budget et ont concerné 881 agentEs toutes directions comprises.

Si l'on fait abstraction des formations habituellement financées par le CHSCT, (risque routier, Sécurité au Travail, prévention incendie, risque électrique...) les formations portant sur l'encadrement et/ou l'organisationnel participant à la prévention des RPS n'ont représenté en 2017 que 4% du budget !

Les directions sont beaucoup plus inventives pour faire financer par le CHSCT des actions relevant de l'hygiène et de la sécurité que celles découlant des conditions de travail surtout s'il s'agit d'actions touchant à l'organisation du travail et à la formation des encadrantEs !

Or les 2 leurs incombent !

Solidaires Finances réaffirme que le budget du CHSCT ne peut constituer le budget bis des directions.

Néanmoins, la problématique de l'amiante étant particulièrement sensible dans notre département, le financement par le CHSCT de l'ensemble des actions incombant à l'employeur sur ce sujet nous apparaît comme le meilleur moyen de s'assurer du respect de la législation en vigueur dans chaque direction (contrôles triennaux de l'état des matériaux amiantés, mise à jour des DTA après travaux,...) et d'encourager le financement d'actions allant au delà, comme par exemple les mesures d'empoussièrement concernant les fibres courtes et longues.

En effet, en attendant que cette législation évolue, Solidaires Finances, au travers de l'action du CHSCT, tient à s'assurer de la meilleure protection possible pour les agentEs de l'ensemble des directions.

Rappelons qu'en 2014, le Haut Conseil de la Santé Publique préconisait dans un de ses rapports que le seuil de 5 fibres par litre d'air soit abaissé à celui de 2 fibres par litre au 01/01/2020.

Cette année, le CHSCT s'est fixé comme priorités d'action :

- **les risques psycho sociaux (RPS)**

On qualifie de « risques psychosociaux » les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le stress, parmi les plus connus, mais aussi le harcèlement, l'épuisement professionnel et même la violence au travail. Ils sont la cause de plusieurs maux et pathologies (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques, etc.).

- **l'amiante,**

- **les discriminations.**

Plusieurs groupes de travail ont été mis en place sur ces sujets afin de nourrir la réflexion du CHSCT et de proposer des actions de prévention concrètes à l'ensemble des directions (actions de formations, sensibilisation, information etc ...) dont le financement relève davantage du CHSCT que les actions liées à l'immobilier.

Il reviendra à chaque direction la responsabilité de se saisir de ces propositions et de les inclure dans sa politique de prévention élaborée à partir du DUERP.

Ainsi, tout un chacun pourra mesurer la qualité de l'engagement de chaque direction notamment sur les risques psycho-sociaux.

Enfin, un dernier groupe de travail réfléchira à mieux faire connaître le rôle et le périmètre d'action du CHSCT.

Les premières réunions sont prévues pour le mois de mars. Elles seront composées d'un pilote par direction et par sujet ainsi que des membres des organisations syndicales siégeant en CHSCT.

Les visites de sites effectuées par les médecins de prévention :

Douanes : Montoir de Bretagne : la visite n'a pas soulevé de remarques particulières du médecin de prévention.

DRFIP - Accueil Jules Verne : le médecin de prévention a notamment pointé le problème des sièges des agents en charge de l'accueil assis-debout qui ne sont pas adaptés (problèmes différents selon la taille des agents, roues auto-bloquantes et donc problème de mobilité ...), et le fait que les agentEs doivent se déplacer à chaque demande d'impression de documents.

Pour Solidaires Finances les problèmes rencontrés par les agentEs de l'accueil Jules Verne sur ce point sont similaires à ceux rencontrés par leurs collègues de l'accueil de St-Nazaire.

Visite de l'accueil de St-Nazaire par le CHSCT : GT DRFIP du 8 Février 2018:

Suite à la visite du CHSCT à l'accueil de St-Nazaire en octobre 2017, un groupe de travail s'est tenu entre la DRFIP et les membres du CHSCT ayant effectué cette visite qui restera (hélas) longtemps dans les mémoires !

Ce groupe de travail avait pour finalité d'examiner les nombreuses préconisations faites par le CHSCT.

Sur ce sujet de l'accueil/assis debout, Solidaires Finances n'a eu de cesse de pointer en CHSCT comme en CTL les incohérences de ces postes de travail et notamment l'absence d'imprimantes individuelles dédiées à ce type d'accueil.

Une fois de plus, on ne peut que regretter que les acteurs de prévention n'aient pas été associés à la conception de ce type d'accueil.

On peut également déplorer que la direction n'ait pas pris en compte les remarques faites en CHSCT notamment par Solidaires Finances sur les insuffisances de la fiche d'impact qu'elle avait réalisée à l'occasion de la nouvelle organisation de ce service (fiche prévue notamment pour identifier les conséquences concrètes d'une nouvelle organisation du travail). Il est vrai que l'exercice qui consiste à analyser le travail et les contraintes réels des agentEs n'est pas l'exercice préféré des directions !

L'aménagement des ces postes d'accueil assis/debout doit être absolument revu avec les agentEs et après et seulement après une analyse de leur travail et de leurs besoins. Pour Solidaires Finances, ce n'est pas à l'homme-la femme de s'adapter bon an mal an à son environnement de travail, mais c'est le travail qui doit être adapté à l'homme-la femme.

L'accueil physique des usagers comme les conditions de travail des agentEs de ces services ne peuvent être délaissés sous prétexte de dématérialisation tout azimut.

L'évocation des conditions de travail des agentEs de **l'accueil Jules Verne** a été également l'occasion pour Solidaires finances d'évoquer les e-formations. En effet, un certain nombre de formations concernant le PAS se feront par e-formation. Or, pour les agentEs d'accueil comme ceux des SIP et des SIE, il sera bien compliqué voire impossible de suivre ces formations sur leur poste de travail dans de bonnes conditions. En effet, comment faire lorsque l'on travaille à

l'accueil, ou que l'on partage un bureau à 3 ou à 4, que le téléphone sonne, que les collègues vous sollicitent...

Réponse de la direction : «il existe des postes dédiés, salle Claude Millot du bâtiment Graslin par exemple». En effet, cela paraît simple et pratique dans la vision décalée de la Direction. Dans la vraie vie c'est autre chose !! Il suffit juste que la salle soit libre, que les postes informatiques soient opérationnels, que les casques fonctionnent, que les chefs de service soient au courant et d'accord, que des plannings entre services soient prévus et des renforts supplémentaires à l'accueil !!! Bref, une gageure !!!

Pour Solidaires Finances, l'e-formation est la mauvaise solution !!

Néanmoins, Solidaires Finances vous invite à exiger de la direction, de vos chefs de services que ces formations soient effectuées dans les meilleures conditions possibles !!!

Questions diverses : le suivi de compétence !!

Solidaires Finances a interpellé la DRFIP sur la **mise en place du suivi de compétences** pour les cadres supérieurs et les inspecteurs des services centraux ainsi que les chefs de brigade et les vérificateurs-ices.

Ce dispositif devrait être mis en place au sein des services centraux en 2018 et faire l'objet d'une expérimentation dans une DIRCOFI (Est) et dans 12 directions dont la Loire-Atlantique.

Seraient donc concernés les vérificateurs-ices des trois brigades de vérifications de Nantes et St-Nazaire ainsi que leur chef-fes de service. (Cf le tract du 13/02/2018 sur le site Solidaires Finances Publiques 44 et site de la section DG B38).

Ce suivi de compétence est présenté «comme un nouvel outil de management» «permettant de reconnaître et de valoriser l'expérience et les acquis» des agentEs concernés, éventuellement «de définir les actions de formations à mettre en oeuvre» et éventuellement toujours, «s'il s'avérait que les compétences étaient jugées inadaptées ou insuffisantes», «une nouvelle orientation professionnelle devra être proposée» et l'agentE sera invitéE !!! à participer au prochain mouvement de mutation correspondant à son grade».

A la suite d'un entretien «informel», qui ne donnera lieu à aucun compte rendu et qui n'a pas vocation à se substituer à l'entretien d'évaluation, le destin d'un agentE pourra être totalement bouleversé : soit il-elle pourra continuer à exercer son métier de vérificateur-ice ou autre, soit il-elle pourra continuer mais en se formant, soit il-elle devra changer de métier.

Tout simplement !

Face aux conséquences tant professionnelles que personnelles que ce dispositif peut induire, il nous semblait indispensable qu'il soit abordé en CHSCT et que le médecin de prévention en soit informé.

La réponse de la DRFIP n'a surpris personne tant elle était prévisible !

«C'est une expérimentation, pourquoi en parler en CHSCT, nous n'avons pas de précision sur la mise en place de ce dispositif et il est facultatif !»



Pourquoi en parler en CHSCT, en effet pourquoi ?

Rappelons le une fois de plus, le CHSCT doit examiner tout projet important, que les conséquences de ce dispositif sont nombreuses tant sur le plan professionnel que personnel et que la prévention des risques psycho-sociaux est la priorité du CHSCT 44.

Depuis le recours de Solidaires Finances Publiques auprès du Conseil d'État, le dispositif est annoncé facultatif !

Affaire à suivre- (une demande d'audience est d'ores et déjà envisagée auprès de la DRFiP)