



CHSCT PLÉNIER

20 / 04 / 2021

Déclaration liminaire au Plénier CHSCT

En 2020 il n'y a pas eu de note d'orientations, et la crise sanitaire a fortement perturbé le fonctionnement des instances. A la fin du 1^{er} quadrimestre 2021, Il nous est donc nécessaire d'interroger les directions locales, sur l'effectivité et les moyens qu'elles vont mettre en œuvre pour décliner localement les orientations nationales, pour le reste de l'année 2021.

Il en est notamment ainsi dans la mise en avant des conditions de travail, dans les projets de transformations, alors même que les CHSCT ont perdu la compétence de consultation obligatoire, en cas de restructurations de service. De même, il est demandé expressément de favoriser un « dialogue social » nourri, alors que les règles de fonctionnement de l'instance sont dégradées, mettent en grandes difficultés les représentant·e·s des personnels, et les directions elles-mêmes !.

Évaluer les risques pour les prévenir

La démarche d'évaluation est centrale dans les démarches de prévention mais la crise sanitaire nous montre que l'Administration est plus dans une gestion du risque (risque physique surtout), que dans une démarche de prévention.

La démarche d'évaluation nécessite de sortir de la logique gestionnaire du risque. **Pouvez-vous nous dire où en sont les directions du ressort du CHSCT 75, dans le cadre de cette campagne 2021 (hormis bien sûr la DSFP APHP) ?**

Placer l'organisation du travail au cœur de la démarche de prévention

Pour Solidaires Finances, alors que les directions se contentent d'instaurer des mesures génériques comme placer les agent·e·s en télétravail, ou de lever la plage fixe, notre revendication est d'ouvrir des discussions, service par service, avec les personnels concernés, pour **décider collectivement de l'organisation à mettre en place.**

Il s'agit d'une démarche qui se décline service par service, pour définir une organisation de travail en fonction des impératifs, des contraintes locales pour supprimer un risque donné ou alors d'en amoindrir les effets.

Prévenir les risques liés au télétravail

Une des mesures phares prises pour lutter face à la propagation du virus est le déploiement massif du télétravail. **Mais cette démarche n'est pas neutre.**

En général, le risque d'isolement des personnels en télétravail est identifié, mais le télétravail a des effets sur les collectifs de travail. De nombreuses tensions sont apparues et se développent, dans les services entre personnels en présentiel, et ceux en distanciel. Les personnels présents dans les services continuent de gérer les tâches les moins valorisantes, les plus contraignantes (accueil, courrier, téléphone).

Tous ces aspects de conditions de travail et d'organisation du travail, que posent le télétravail, sont à prendre en compte, et à débattre notamment lors de la présentation au CHSCT du bilan annuel sur le télétravail que doit faire chaque direction.

Prendre en compte les conditions de travail dans les projets

En ce qui concerne les changements organisationnels, l'importance de la composante conditions de travail dans les réorganisations a toujours été réaffirmée.

Or, il suffit de prendre l'exemple, au niveau national, de la mise en œuvre du NRP (nouveau réseau de proximité) au sein de la DGFIP pour se rendre compte de l'écart, voire du fossé qui existe, entre le prescrit, et la réalité de la mise en œuvre.

Il est évident que le « guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets » réalisé par le Secrétariat Général, est encore trop ignoré, par les directions locales, pour conduire leurs opérations.

1^{er} Exemple : les opérations affectant le site de Reims

Déménagements sur le site du 17^e Reims – Situation des PCE –

Expression des agents du 17^e

Au 1^{er} janvier 2022, les SIP Reims et Saint-Pétersbourg fusionneront.

Le SIP Saint-Pétersbourg va déménager du site de Saint-Pétersbourg vers le site de Reims dès la mi-juillet 2021.

Afin de ménager un espace pour l'installation des collègues du SIP, sur le même étage (2^e), les collègues des deux PCE (Ternes-Batignolles et Monceau-Epinettes) vont devoir déménager.

Pour rappel, voici la disposition actuelle des services :

- RdC : espace d'accueil Paris et Levallois ; services communs ;
- 1^{er} étage : services de Levallois ;
- 2^e étage : SIP Reims ; PCE Ternes-Batignolles ; PCE Monceau-Epinettes ;
- 3^e étage : SIE Ternes-Batignolles ; espace vide laissé par le départ du PCRP ;
- 4^e étage : SIE Monceau-Epinettes ; espace vide laissé par le départ de la brigade patrimoniale ;

Le projet de déménagement présenté le mercredi 14 avril 2021, aux collègues présents des deux PCE, indique une nouvelle installation de ces deux services, au troisième étage.

Pour mémoire, voici les surfaces avant et après déménagement :

	Surface déménagement avant	Surface déménagement après
PCE Ternes-Batignolles	128,2 m ²	127,1 m ²
PCE Monceau-Epinettes	130,27 m ²	111,7 m ²

Cette situation ne nous convient absolument pas pour plusieurs raisons :

- réduction des espaces de travail pour les deux PCE ;
- augmentation du nombre de personnes par bureau en période de pandémie ;
- les échanges entre les deux PCE, qui ne sont pas spécialement réguliers, ne nous semblent pas plus compliqués, avec un étage de différence, c'est ce qui se passe actuellement avec les SIE du même secteur ;
- déménagement forcé de collègues du SIE Ternes-Batignolles qui s'étaient répartis sur une partie des bureaux laissés vacants, suite au départ du PCRП afin de respecter les règles de distanciations ;
- disparition du bureau full-internet, utilisé par les deux PCE ;
- non prise en compte des contrôleurs et inspecteurs stagiaires dans les nouvelles installations (pour PCE et SIE).

Dans cette période de pandémie, les collègues du SIE Ternes Batignolles ont investi une partie des bureaux vides du 3^e étage pour respecter les distanciations. La surface de bureaux que doivent libérer les collègues du SIE représente 117 m², nous comprenons aussi leur insatisfaction à la présentation de ce projet.

Ainsi certains collègues refusant légitimement de « re-densifier » les bureaux, réfléchissent à occuper les bureaux vacants du 4^e étage.

Dans cette hypothèse, le SIE Ternes-Bat se retrouverait « dispatché » sur deux étages.

Est-il plus pertinent de couper sur deux étages un même service, le SIE Ternes-Batignolles, qui rappelons-le vient de fusionner ? ou deux PCE indépendants sur deux étages ?

Pourquoi s'obstiner à déménager les deux PCE au 3^e étage ?

Pour mémoire, les bureaux vacants, au 4^e étage, représentent une surface de 156 m² !

Les collègues des deux PCE proposent donc une meilleure répartition dans le bâtiment, pour respecter les surfaces de travail, et la distanciation physique.

De fait, le déménagement de chaque PCE sur un étage différent apparaît plus logique et plus respectueux des consignes sanitaires.

Les collègues tiennent à rappeler que si le télétravail dans cette période limite l'entassement dans les bureaux, la situation de télétravail 4 à 5 jours par semaine n'a pas vocation à se perpétuer après la pandémie.

Sur l'emplacement précis de chaque PCE, le PCE Monceau-Epinettes pourrait être situé au 4^e étage, à proximité du SIE du même secteur.

De même, le PCE Ternes-Batignolles pourrait être situé au 3^e étage, à proximité du SIE du même secteur.

Les surfaces disponibles permettraient en outre de garder un espace pour l'accès full-internet, et d'accueillir sereinement les stagiaires.

Il nous semble aberrant, en la période, de ne pas utiliser les espaces disponibles sur le bâtiment, soit 156 m², pour répartir au mieux les collègues, et provoquer ainsi un entassement sur un espace réduit.

Nous vous demandons donc de proposer cette solution alternative à la consultation des collègues, afin qu'ils puissent s'exprimer et se préparer au mieux au déménagement. Si nous sommes en accord de libérer une place pour une meilleure installation de nos collègues du SIP, nous souhaitons aussi légitimement que notre réinstallation soit faite en tenant compte de nos besoins.

SOLIDAIRES soutient les agent.es et vous demande donc effectivement de proposer cette solution alternative à la consultation des collègues, afin qu'ils puissent s'exprimer et se préparer au mieux au déménagement. SOLIDAIRES souhaite aussi légitimement que la réinstallation soit faite, en tenant compte des besoins des agent.es, et en préservant les conditions de travail, la santé, et la sécurité de toutes et tous les agents.

En ce qui concerne les changements organisationnels, l'importance de la composante conditions de travail dans les réorganisations a toujours été réaffirmée dans les guides y afférent, et les notes d'orientation successives. Vous devez donc, la mettre en œuvre, pour ces opérations sur le 17^e arrondissement !

2^e Exemple : concernant la DNVSF .

La problématique est la suivante : la direction souhaite créer des pôles contrôleurs sur le site Argonne, comme elle l'a déjà fait sur Saussure.

Il s'agit de regrouper dans 2 bureaux distincts sur deux étages, 2 pôles, composés de 4 contrôleurs, par bureau. Il a déjà été demandé à la DNVSF de fournir les plans des bureaux envisagés avec les postes de travail. Nous renouvelons cette demande de présentation d'un dossier complet pour ces fusions, déménagements et ou restructurations. Lors de la présentation en CTL, la direction a indiqué vouloir créer ces pôles en avril.

SOLIDAIRES a fait savoir que cette création n'était pas urgente, et qu'elle pouvait attendre la rentrée de septembre, compte tenu notamment, mais pas seulement, des nombreux départs et des nouvelles arrivées à la DNVSF.

De plus, l'expérimentation du pôle contrôleurs des brigades financières sur Saussure est toujours en cours à notre connaissance, et un bilan définitif n'en avait été tiré par la direction, et présenté au CHSCT.

En conséquence, SOLIDAIRES et les agent.es concernés, par ces opérations de restructuration et/ou déménagement demandent à la direction de repousser celle-ci à la rentrée de septembre, et de mieux y associer tous les agents et agentes.

En ce qui concerne les changements organisationnels, l'importance de la composante conditions de travail dans les réorganisations a toujours été réaffirmée dans les guides y afférent, et les notes d'orientation successives. Vous devez la mettre en œuvre pour ces opérations sur Argonne dans le 19^e

La convention avec l'ANACT : Où en sommes nous à ce jour ?

Nous espérons que l'apport de professionnels dans le domaine des conditions et des organisations du travail va faire avancer la prise en compte de ces questions à tous les niveaux.

L'objet du travail qui va être mené avec l'ANACT est de repartir du terrain et notamment des préoccupations des agent·e·s et d'expérimenter des outils et des méthodes visant à améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail.

Les thématiques et les sites retenus ont été présentés au CHSCTM mais c'est l'administration qui en a décidé le périmètre :

Les CHSCT concernés, en principe, seront associés aux différentes phases de mise en œuvre de la convention. Il est essentiel d'associer les agent·e·s, et les représentant·e·s des personnels, et de permettre aux équipes des CHSCT d'assurer un vrai suivi des travaux de l'ANACT sur :

- ↘ Le télétravail, le travail à distance ;
- ↘ L'accompagnement des encadrants dans les projets de transformation ;
- ↘ La prise en compte des conditions de travail dans les projets de restructuration
- ↘ Les espaces de discussions ;
- ↘ L'évolution des instances et les politiques en santé, sécurité et conditions de travail ;
- ↘ La prévention des RPS (risques psychosociaux) ;

Pouvez-vous nous dire où nous en sommes ?

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Cette question avait déjà été abordée dans la note d'orientations 2019, pour signaler la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Depuis, un décret du 13 mars 2020, est venu préciser le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à mettre en place.

En termes d'actions concrètes, la note d'orientation 2021 annonce un plan de formation à destination des membres des CHSCT, des médecins du travail et des ISST. Cette formation, d'une durée d'une journée, débuterait en 2021. **Où en sommes nous dans les différentes directions du ressort du CHSCT 75 ?**

Il est donc important de former les membres des CHSCT, mais aussi de proposer des formations à l'encadrement, y compris dans le cursus initial de formations ; il est aussi primordial que les directions mettent en place :

- _ la mise en place d'un.e référent.e de la direction sur ces questions
- une procédure de recueil des signalements effectués par les agent.e.s,
- une procédure d'orientation des personnels,
- une procédure de suivi
- et présentent un bilan annuel au CHSCT.

Où en sommes nous dans les différentes directions du ressort du CHSCT 75 ?

Le ministère devait engager une campagne d'information des personnels du dispositif de signalement et de ses modalités d'accès, c'est-à-dire la mise en place d'une cellule d'écoute, et de traitement, des discriminations « allodiscrim », pilotée par un cabinet d'avocats. **Pouvez vous nous indiquer où nous en sommes sur ce sujet ?**

Pour Solidaires, il ne suffit pas de nommer une ou un référent de plus, mais il faut construire un réseau capable de recueillir la parole des victimes, et de les informer sur l'ensemble de leurs droits.

Solidaires en fait une priorité en élargissant la réflexion à l'ensemble des sujets de l'égalité professionnelle qui ont un lien avec les compétences du CHSCT (accès à l'emploi, approche genrée des risques professionnels ...).

Rappelons que le CHSCT 75 doit non seulement être informé mais qu'il a un rôle à jouer dans le domaine de la prévention. En effet, l'article 51 du décret 82-453 stipule que « **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.** »

Le risque amiante

Si la parution récente du nouveau Guide Amiante, avec la mise à jour du volet réglementation, et l'ajout de fiches pratiques, avalise une amélioration, il nous faut sur le sujet de l'amiante, maintenir un bon niveau de suivi, notamment sur les DTA, et améliorer la signalétique sans doute.

Pour Solidaires, les différentes thématiques autour du risque amiante doivent être abordés au moins une fois par an au CHSCT 75, afin de faire avancer la prévention, et l'information sur le sujet.

Cela reste d'autant plus vrai, que la DRFiP 75, voire la Douane, etc., multiplient les restructurations, les regroupements de services, et les travaux y afférents, et donc procèdent à des déménagements ou à l'installation de services « reconfigurés » dans de nouveaux locaux, et pourraient oublier ou laisser de côté le risque amiante.

Les directions ne doivent pas « oublier » d'inviter les représentants des personnels, pour l'inspection commune préalable.

Avant le début des interventions/travaux, il est procédé à une visite commune, entre l'entreprise utilisatrice, et l'entreprise ou les entreprises extérieures intervenantes. Cette visite prend toute son importance, lorsque les travaux comportent des interventions sur des matériaux amiantés. Elle permet de vérifier le respect de la sécurité et la qualité des installations des entreprises pour garantir la non libération de fibres d'amiante dans l'air pendant les travaux et de rassurer les agentes et les agents sur une éventuelle exposition.

↘ **Concernant la signalétique**

Ce sujet reste un sujet sensible, les directions s'abritant souvent derrière le côté anxiogène de sa mise en place, vis-à-vis des agent·e·s, pour ne pas le faire. Le nouveau guide amiante (page 48) propose plusieurs modes d'information sur la présence de MCA ; il est important que le CHSCT, et les directions concernées s'emparent de ce sujet, afin de trouver celle qui s'adapte le mieux à chaque situation de terrain.

↘ **Concernant les archives**

Cette problématique peut apparaître anecdotique, elle prend une autre dimension, à ne pas négliger dans le contexte des restructurations, déménagements de services, etc., au sein des directions, notamment avec les transferts ou la numérisation d'archives.

Le risque amiante est un sujet souvent ignoré lorsque l'on parle d'archives, la pourtant preuve a été faite que les archives papier peuvent être contaminées, par des fibres d'amiante, et donc être dangereuses à manipuler.

N'étant pas pour autant assimilées à des MCA, il n'existe pas de pratiques réglementaires pour effectuer des mesures de fibres. L'ISST pourra utilement apporter son expertise sur ce sujet.

Une traçabilité précise des archives semble difficile à mettre en place, il faut donc veiller à identifier précisément, et à en garder la trace, s'agissant des locaux dans lesquels sont entreposées les archives, afin de déterminer si d'éventuels MCA dégradés n'auraient pas pu les contaminer.

D'où l'importance de DTA et de fiches récapitulatives de qualité, dans les locaux autres que les bureaux.

Les modifications apportées à la médecine de prévention

Le décret 2020-647 a modifié un certain nombre d'articles du décret 82-453.

Le médecin de prévention est renommé médecin du travail. L'approche pluridisciplinaire est privilégiée pour la mise en œuvre de politiques de prévention, de santé et de sécurité au travail.

La pluridisciplinarité suppose aux côtés des médecins du travail la présence d'infirmiers-ères en santé au travail, d'ergonomes, de psychologues du travail ...pour avoir une approche croisée de la santé au travail.

L'article 15-2 prévoit la **mise en œuvre d'un devoir d'alerte du médecin du travail**, auprès du chef de service en cas de constatation de risques pour la santé des agent·e·s. C'est une disposition importante qui existe déjà dans le privé, mais qui ne va pas suffisamment loin pour SOLIDAIRES.

Les directions doivent répondre par écrit aux signalements des médecins, et le CHSCT doit en être informé.

Les visites quinquennales sont remplacées par les Visites d'Information et de Prévention (VIP), qui reprennent la cadence des visites quinquennales, mais avec un contenu différent. Interroger le travail, mieux connaître les risques professionnels, tenir compte de l'âge et de l'état de santé de l'agent·e, comprendre les difficultés rencontrées, le questionnement autour des conditions de travail et de son organisation peut contribuer à une meilleure compréhension de l'activité des personnels, à faire le lien entre santé et travail.

Mais cela nécessite aussi de croiser ces éléments avec une connaissance des lieux de travail et une observation de l'activité réelle du service.

Les fiches de risques professionnels établies et mises à jour par les médecins du travail, en liaison avec les assistant·e·s de prévention, et présentées en même temps, que leur rapport annuel elles seront désormais annexées au DUERP (article 15-1).

Solidaires demande que ces modifications soient présentées dans le CHSCT 75 de manière détaillée par les médecins du travail, et qu'un document d'information soit adressé aux agents. Ces informations pouvant aussi utilement être rendues visibles sur les sites ULYSSE Ce sera l'occasion de préciser ainsi le rôle du Médecin du Travail, et toute son utilité.

Concernant la campagne Impôt sur le revenu 2021

La campagne a déjà débuté à Paris le 12 avril, la volonté d'assurer la quasi-totalité des missions des SIP pendant la campagne notamment l'accueil du public, par le biais de rendez-vous, doit être organisé en respectant les mesures de distanciation sociale, afin de limiter la propagation de l'épidémie, et d'assurer la sécurité des agents·e·s, et des usagers.

Concernant les thématiques métiers de la campagne déclarative IR de 2021, et leurs conséquences sur les agent·e·s en termes de charges de travail, et donc d'augmentation des risques psychosociaux, l'organisation de la campagne IR 2021 à Paris, va contraindre les agent·e·s des SIP à :

- Faire de l'accueil physique généraliste, et sur RDV, le matin, entre 8h45 et 12h45 ;
- Réaliser leur APRDV téléphonique, et les contre-appels, l'après-midi ;
- Être soutien téléphonique, pour les centres de contacts ;

- Assurer la permanence téléphonique de leur SIP ;
- Rappeler les usagers suite aux fiches contacts, qui leur auront été distribuées ;
- Faire de la navigation assistée au profit des usagers sur un poste dédié ;
- Répondre aux e-contacts ;
- Répondre à la BALF;
- Traiter le courrier
- Saisir les 2042 papiers ;
- Préparer les déclarations pour la numérisation ;
- Faire la liste 2 (TH) avant le 2 juillet ;
- Faire la liste 4 ;
- Retraiter les déclarations dans GESTPAR ;
- Traiter les contentieux en attente ;

Face à cette multitude de tâches, la direction ne précise pas comment elle va mener à bien cette campagne sans que les conditions de travail ne se dégradent ? Qui plus est, sans interdire les congés ?

Avez-vous prévu des mesures particulières de prévention pour certains sites, pour certain.es agent.es ?

Il faut pourtant limiter la présence des agent.e.s, dans les services, en augmentant le nombre de télétravailleur.e s, en accord avec les agent.es, et aussi, en modifiant l'organisation du travail, en concertation avec les agent.e s concernés.

- Où en sommes nous s'agissant de l'équipement en portable des agent.e.s des SIP ?,
- Combien d'agent.e.s resteront en présentiel ?
- Combien y -a-t-il d'agent.es concernés par les ASA garde d'enfants ?

Dans les bureaux souvent en open-space, les gestes barrières pourront-ils être respectés, ou dans les couloirs, à la photocopieuse, aux toilettes ? Comment allez-vous vous assurer que les conditions de travail le permettent ?

Un nombre d'agent.e.s plus important dans les services est un risque supplémentaire de contamination, aussi, nous vous demandons de veiller pour chaque site :

– comme nous l'avons demandé dès le début de la crise sanitaire, au respect de toutes les préconisations figurant dans les guides, et notes, rédigés et mis à jour, par le Secrétariat Général, et validés par la médecine de prévention ;

–au rappel régulier des bonnes pratiques, à l'ensemble des agent.es, notamment en termes d'aération (à minima 3 fois par jour pendant 1/4 d'heure, ou plus si possible), ou de restauration : insister sur la prise de repas individuelle durant cette période de pic épidémique ;

– à une information immédiate, et complète de tous les agent.es, d'un site en cas de contamination détectée, ou de suspicion de COVID, par tous les moyens dont dispose l'administration ;

– à la possibilité pour chaque agent concerné de se faire tester rapidement, et donc l'octroi par l'administration d'autorisations d'absences pour chaque agent ;

- au placement en ASA 30 des agent.es dès lors que la situation sanitaire le justifie ;
- à faire preuve de bienveillance de la DRFiP, et de tous ses chefs de service, pour l’octroi de toutes les facilités en termes d’autorisations d’absences, aux agent.es, en raison de la situation sanitaire, pour les tests PCR notamment ;
- au développement du télétravail, autant que faire se peut, en fonction des missions, en accord avec les agent.es, et à leur demande ;
- à l’information régulière et complète des représentants des personnels, le cas échéant, en CHSCT ;
- à la désinfection régulière de services plus exposés, soit les accueils, et les services courriers, et ceux concernant la gestion de site, ainsi que des espaces de restauration, et de l’ensemble des toilettes du site, compte tenu de la fréquentation par tous les agents du SIP notamment de ces locaux, services, ou espaces de travail ;
- à la mise à disposition de gel hydroalcoolique pour chaque agent, et dans les différents espaces de travail, notamment près des entrées du site, près des matériels collectifs tels que les mopieurs, ou imprimantes, etc.
- là a mise à disposition de lingettes pour chaque agent, et dans les différents espaces de travail, notamment près des entrées du site, près des matériels collectifs tels que les mopieurs, ou imprimantes, etc.
- l’attribution d’espace de travail supplémentaire disponible le cas échéant, sur chaque site, partout où c’est possible, au profit des SIP, notamment pour respecter mieux les distances sanitaires ;
- la mise en place des protections en plexiglas supplémentaires, sur tous les postes de travail à la demande des collègues qui le jugent nécessaires, et notamment pour les services qui accueillent les usagers ;
- la vérification des débits d’air, et du renouvellement de l’air dans le restaurant administratif ;
- l’entretien régulier, et exhaustif, des bouches d’aération dans les sanitaires (y compris gaines et extracteurs) ;
- au respect de toutes les recommandations faites par l’Inspecteur Santé Sécurité au Travail ;
- au respect de toutes les recommandations faites par la médecine de travail, dès lors qu’elle aura pu produire un avis circonstancié, et détaillé sur ces sujets ;
- **Il vous appartient aussi de réaliser une évaluation des risques professionnels nouveaux engendrés par la crise sanitaire actuelle, notamment dans le cadre de cette campagne IR, et d’en assurer la mise à jour au sein de tous les DUERP (document unique d’évaluation des risques professionnels).**

Solidaires insiste sur le fait que quels que soient, l'outil, et la méthodologie, mis en œuvre pour respecter cette obligation légale, il faut que les directions mettent en place les mesures de prévention nécessaires. Si nous partageons le constat de l'administration sur la perte d'intérêt des certains agents y compris les chefs de service, nous rappelons qu'une des principales raisons est le manque de visibilité, voire le manque de retours concrets, pour eux, sur les mesures mises en œuvre, pour prévenir les risques qu'ils identifient.

Nous retenons 5 axes méthodologiques :

- une mise à jour au fil de l'eau,
- l'association des agents et agentes,
- le renforcement du rôle des représentants et représentantes du personnel,
- le renforcement du positionnement des acteurs de proximité (Assistant de prévention et cadre de proximité).
- la mise en avant de l'axe de la prévention : en effet la finalité de la démarche d'évaluation, c'est de travailler sur chaque risque pour définir des mesures de prévention en s'appuyant sur les 9 principes généraux de prévention énumérés à l'article L4121-2 (éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre le risque à la source, adapter le travail à l'homme, etc) ; il s'agit avant tout d'éviter les risques, et donc d'imposer une véritable démarche de prévention en lieu et place d'une gestion du risque.

L'ensemble des acteurs de la prévention doit y être associés (ISST, médecin du travail...). Il est indispensable que les représentants et représentantes du CHSCT soient informés, et aient un accès plein et entier à l'outil de suivi, pour avoir une vision de l'ensemble des risques identifiés dans leur périmètre de compétence.

La situation sanitaire du site de St-SULPICE s'est dégradée de manière importante depuis quelques semaines, et notamment ces derniers jours ; plusieurs cas de COVID y ont été détectés, dans des services différents, l'inquiétude est donc grandissante à juste titre chez les agents. Nous renouvelons nos demandes faites pour le site ST Sulpice.

L'ensemble des demandes ci-dessus concernent naturellement tous les sites de la DRFiP Paris.

Alerte sur le site de Paganini – TP Amendes

La grille extérieure permet d'établir un filtre d'entrée dans le bâtiment pour les usagers, entre les personnes qui ont un rendez-vous, et les autres.

Certains jours, près de 20 personnes « s'agglutinent » en même temps, sur un espace réduit, ne portent un masque qu'accessoirement, et sont souvent agressifs, notamment en cas d'impossibilité d'entrer

Pour rappel à la TPA1, beaucoup viennent payer des jours amendes afin éviter l'incarcération !

Le problème de cette grille, c'est que les barreaux sont trop espacés entre eux, et permettent aux usagers de passer leurs mains, ou leurs bras à travers, ce qui est très dangereux pour le public, comme pour les collègues et vigiles à l'entrée.

En effet, à titre d'exemple, la semaine dernière, un adjoint à la TPA2, confronté, à travers la grille, à un redevable très énervé, s'est fait attraper par son écharpe, et étrangler quelques instants ; une fiche de signalement a d'ailleurs été envoyée à ce sujet.

Mercredi dernier, un autre usager s'est agrippé aux barreaux, pour sauter par-dessus la grille, et entrer malgré nos injonctions.

A titre d'illustration encore, côté usager cette fois : un enfant de 4 ou 5 ans a passé sa main à travers les barreaux, côté rue, au même moment où notre vigile ouvrait la grille, afin de laisser ressortir un redevable...

La main de l'enfant a failli être broyée, à quelques secondes près.

Les agents sont intervenus IN EXTREMIS pour bloquer le mécanisme.

Si rien n'est fait très rapidement, un incident grave peut survenir. Aussi, nous demandons à la direction, de toute urgence, de prendre l'attache des agents du site, et d'installer un plexiglas sur la partie droite de la grille, avec une petite fente rectangulaire, permettant ainsi le passage des documents.

Cela permettra de limiter ce type de risque, mais aussi celui de contamination par la Covid, car, en plus, certains usagers nous parlent sans masque.

La DRFIP a été informée, à plusieurs reprises, de cette demande depuis début janvier.

SOLIDAIRES exige donc une intervention rapide de l'administration !

SOLIDAIRES s'exprimera sur les autres points à l'ordre du jour au fur et à mesure de l'avancée des débats.