CONDITIONS DE TRAVAIL SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CHSCT du Tarn

Albi, le 20 mai 2020

Avis sur le Plan de Reprise d'Activité de la DDFiP du Tarn

Monsieur le Président,

Dans la délibération adoptée lors du CHSCT du mercredi 29 avril, nous écrivions : « Le risque d'exposition au Covid-19 est (...) réel : il a existé et continuera à exister. » Nous vous rappelions votre obligation générale de sécurité en matière de santé vis-à-vis des agents. Cette obligation est portée par l'article L.4121-1 du Code du travail. Dans ce même document, nous vous demandions la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : demande sans réponse à ce jour.

Le jeudi 7 mai, vous avez convoqué un CHSCT, sans fournir d'autre document que le Plan de Reprise d'Activité (PRA) national pour nous informer de vos intentions au plan local. Vous avez accepté la convocation d'un nouveau CHSCT afin de débattre du PRA local avant sa mise en œuvre.

Ce nouveau CHSCT s'est tenu le mercredi 13 mai à 14h, sur la base de documents envoyés la veille, mardi 12 mai, entre 14h55 et 15h37, dont voici la liste :

- Note CHSCT relative au plan de reprise d'activité de la DDFiP du Tarn
- Synthèse des préconisations sanitaires applicables dans les sites de la DDFiP du Tarn
- Fiche 1 dispositif de réception physique sur rendez-vous au SIP d'Albi
- Fiche 2 dispositif de réception physique sur rendez-vous à la BDV d'Albi
- Fiche 3 dispositif de réception physique sur rendez-vous au SIP de Castres
- Fiche 4 dispositif de réception physique sur rendez-vous au SIP de Gaillac
- Fiche 5 dispositif de réception physique sur rendez-vous au SIP de Mazamet
- Fiche 6 dispositif de réception physique des régisseurs
- Guide agent MINEFI Prévenir le risque dans le cadre du PRA
- Fiche du Bureau SPIB-2C recommandation d'organisation spatiale des postes de travail
- Fiche du Bureau RH-2C Chef de service- Accompagner les agents dans le retour au bureau
- − Fiche du Bureau RH-2C − Chef de service − Manager à distance : gérer l'après dé-confinement

Annexes:

Plans des sites relatifs à l'installation des agents dans le cadre du PRA

- ALBI De gaulle (2 fichiers) GAILLAC (3 fichiers)
- ALBI Gambetta (1 fichier) GRAULHET (1 fichier)
- ALBI Rue du Roc (3 fichiers) LACAUNE (1 fichier)
- CARMAUX (2 fichiers) LAVAUR (1 fichier)
- CASTRES (4 fichiers)– MAZAMET (2 fichiers)

- PUYLAURENS (2 fichiers)REALMONT (1 fichier)
- ROQUECOURBE (1 fichier)

- SAINT-PAUL CAP DE JOUX (1 fichier)
- SAINT-SULPICE (1 fichier)

Plans de circulation sur les sites :

- ALBI- CASTRES- GAILLAC- MAZAMET

Les représentants des personnels, dans leur déclaration liminaire, vous ont fait part de l'impossibilité de traiter tant de documents dans un délai aussi court. Placés dans l'incapacité d'émettre un avis, nous vous avons demandé de surseoir à la mise en œuvre du PRA. Vous avez refusé : le PRA a pris effet le lundi 18 mai.

Néanmoins, vous avez accepté de convoquer un nouveau CHSCT le mercredi 20 mai afin de débattre du PRA local et nous permettre d'émettre un avis. Pour cela, des demandes de documents et d'informations complémentaires vous ont été adressées :

- en séance CHSCT du 13 mai :
 - o une évaluation de la capacité maximale en présentiel des sites et services ;
 - une information sur les PRA des services extérieurs à la DDFiP du Tarn mais hébergés dans nos locaux : DIRCOFI Sud-Pyrénées, DISI Sud-Ouest, DGDDI, société prestataire pour le ménage, société prestataire pour la restauration;
 - la communication des plans de prévention mis à jour pour les sociétés prestataires de ménage et de restauration;
 - une information sur les mesures de prévention de type organisationnelles (rotation des effectifs, adaptation des missions à la force de travail disponible)
- par mail de Solidaires Finances Publiques le 14 mai :
 - la communication des données suivantes pour la journée du lundi 18 mai pour chaque service
 - effectif à jour du service ;
 - nombre d'agents présents (en distinguant les éventuels renforts extérieurs des agents appartenant au service);
 - capacité maximale du service en présentiel;
 - > nombre d'agents en télétravail ;
 - > nombre d'agents en ASA (personne à risque ou garde d'enfant);
 - > nombre d'agents en ASA (autre situation, mission non prioritaire);
- par mail de la CGT Finances Publiques le 18 mai :
 - o rappel de la demande d'information sur les PRA des services extérieurs à la DDFiP du Tarn avec l'ajout de Tarn Habitat ;
- par mail de Solidaires Finances Publiques le 18 mai :
 - o la communication des plans de prévention de chaque service de la DDFiP du Tarn sur le modèle présenté en page 9 du *Guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention dans le cadre de la reprise des activités*;
 - le rappel de la demande d'information sur les mesures de prévention de type organisationnelles.

L'ensemble de ces demande est resté <u>sans réponse à ce jour</u>.

Les représentants des personnels au CHSCT de la DDFiP du Tarn déplorent l'absence d'une information complète et détaillée sur le PRA de la DDFiP du Tarn qui a pourtant pris effet le lundi 18 mai.

Pour notre analyse, nous allons suivre les dispositions de l'article L.4121-2 du Code du travail en nous focalisant sur deux types de risque : le risque d'exposition à un agent pathogène (le covid-19) et les risques psycho-sociaux (RPS).

Article L.4121-2 du Code du travail : l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1) Éviter les risques

Le dé-confinement, et donc le risque d'exposition au Covid-19, ne relèvent pas du niveau de décision de la DGFiP. Nous nous bornerons donc à constater que les mesures visant à garantir la sécurité des agents porteurs d'une pathologie aggravante en cas de contamination restent en vigueur, ce qui nous paraît être une mesure adaptée. La reprise du travail en présentiel ne peut se faire que sur autorisation de la médecine de prévention. Le maintien d'agents en télétravail à 100 % est aussi une mesure permettant d'éviter le risque. En revanche, dans les deux cas, l'isolement de ces collègues est à prendre en compte pour les RPS.

Par ailleurs, il n'est fait aucune mention d'une quelconque progressivité dans le retour au présentiel. Ainsi, il ne nous a été communiqué aucun planning de reprise, ce qui laisse penser que tous les agents « non empêchés » devaient reprendre le travail au même moment, le lundi 18 mai ; la progressivité ne reposerait donc que sur le maintien du télétravail. Or, l'objectif de cette progressivité était bien liée au présentiel, en ce qu'elle permettait une adaptation du PRA au fur et à mesure de l'augmentation des effectifs dans les services, évitant les risques liés à un retour massif.

S'agissant des Risques Psycho-Sociaux (RPS), plusieurs risques coexistent : les RPS liés à la situation d'isolement (agents en ASA ou en télétravail à 100%) et ceux liés à la crainte de la contamination. Il apparaît que le PRA permette d'éviter les RPS liés à l'isolement pour les collègues qui reprennent une activité en présentiel. Cependant, l'exposition aux RPS perdure pour les collègues toujours en ASA et ceux en télétravail à 100 %. Enfin, le PRA peut créer des RPS pour les collègues devant reprendre le travail en présentiel face à la crainte de contamination.

2) Évaluer les risques qui ne peuvent être évités

Au vu des documents fournis ; en l'absence des informations suivante : capacité maximale d'accueil en présentiel des sites et services, mesures de préventions organisationnelles ; les représentants des

personnels considèrent que la DDFiP du Tarn n'a pas respecté cette obligation et s'est limitée à l'application des consignes matérielles prescrites par la DGFiP.

Citons en exemple le débat ayant eu lieu lors du CHSCT du 13 mai autour du pointage : la volonté d'un « retour à la normale » imposé par la DDFiP du Tarn se fait sans réflexion sur ses conséquences. Ainsi, nous avons pu constater que rien n'a été prévu pour permettre des arrivées et départs échelonnés sur les grands sites, notamment pour la pause méridienne.

Citons encore la réponse de la DDFiP du Tarn quant à notre demande d'information sur l'adaptation des missions à la force de travail disponible : il n'est pas fait de distinction entre les trois niveaux de priorités du PRA national, et toutes les missions doivent être à nouveau réalisées.

Rappelons enfin l'absence de réponse à la demande du CHSCT de mise à jour du DUERP.

S'agissant des RPS, la DDFiP affirme avoir conscience des risques décrits plus haut, sans pour autant en donner une traduction écrite notamment au travers de la mise à jour du DUERP. Les documents fournis ne contiennent aucune trace d'évaluation de ces risques, mais proposent néanmoins des moyens de prévention.

3) Combattre les risques à la source

Afin de combattre le risque de contamination, les espaces de travail sont réaménagés pour respecter les règles de distanciation (4 m² par agent). Des plans de circulation ont été établis pour les grands sites, à l'exception notable de la direction. Les accueils physiques restent fermés au public, sauf sur rendez-vous mais la DDFiP du Tarn affirme que ce doit être à titre exceptionnel.

Cependant, en l'absence de réflexion sur la capacité maximale du présentiel des sites et services, ces mesures se trouvent limitées. En effet, ce n'est pas parce qu'un *open space* permet d'accueillir x agents en divisant sa surface par 4 m², qu'il faut pour autant que x agents soient présents en même temps. La règle des 4 m² doit être aussi appliquée dans la circulation, dans l'accès aux outils communs (photocopieur, imprimante partagée, dossiers...), aux espaces communs (pointeuse, toilettes...).

Des consignes ont été données au prestataire en charge du ménage pour un nettoyage renforcé des locaux, notamment sur les surfaces contact. La fiche sur le nettoyage des locaux rédigée par le Secrétariat Général (SG) précise même qu'il faut un nettoyage quotidien des sols, ce qui ne s'est jamais vu à part, peut-être, dans les zones d'accueil du public. Cependant, là encore, en l'absence de réponses sur l'effectivité de la mise en œuvre de ces consignes et au vu des témoignages évoqués lors du CHSCT du 13 mai faisant état de manque de matériel, nous ne pouvons que douter de la réalité ces mesures. La DDFiP du Tarn doit réagir fortement et faire appliquer ces consignes ; si cela s'avère impossible, elle doit en tirer les conséquences.

4) Adapter le travail à l'homme

Il semble que la DGFiP tende à considérer que le covid-19 fasse désormais partie de notre quotidien d'agent. A ce titre, elle ne cherche donc pas à adapter le travail à l'homme, puisqu'il s'agit de travailler en présence du virus ; elle demande au contraire aux agents de s'adapter à ces nouvelles formes de travail : télétravail contraint, respect des règles sanitaires. A ce titre, il a été fait mention de l'article L.4122-1 du Code du travail :

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Cela étant, les représentants des personnels rappellent que cet article se conclue sur une disposition qu'il convient de ne pas oublier :

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

5) <u>Tenir compte de l'état d'évolution de la technique</u>

Il a été rappelé que le PRA est un document évolutif : il devra donc tenir compte de l'évolution du dé-confinement, mais aussi de l'évolution des connaissances scientifiques sur le virus. A ce titre, la question de l'utilisation de la climatisation reste assez floue, malgré les précisions amenées par l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST), basées sur un avis du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) du 6 mai 2020. Nous appelons donc à la plus grande vigilance sur ce point.

6) Remplacer ce qui est dangereux...

7) Planifier la prévention

Selon les représentants des personnels, la mise en œuvre du PRA au 18 mai, en l'absence d'une consultation effective du CHSCT, n'a pas permis une planification efficace de la prévention. Au contraire, c'est un sentiment d'urgence qui a prédominé, même si le PRA a pris effet une semaine après le 11 mai. Cette urgence a pu être fortement ressentie par les personnels chargés de la traduction locale du PRA, notamment par les chefs de service, provoquant un accroissement de RPS.

8) <u>Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle</u>

Les représentants des personnels constatent que la majeur partie du dispositif de prévention repose sur les agents eux-mêmes. En effet, en l'absence d'une réelle évaluation des risques, au vu des doutes émis quant à la mise en œuvre de certaines mesures de prévention (rapport entre l'effectif en présentiel et les mesures de distanciation, application des consignes de nettoyage), seul demeure l'impératif du respect des gestes barrières et la responsabilité est de facto transférée aux agents.

Mais même en cela, la DDFiP du Tarn ne va pas jusqu'au bout : ainsi, il a été constaté la limite des stocks de matériel de désinfection qui ne permet pas le nettoyage quotidien, pourtant demandé, de son espace de travail. La Direction reconnaît cette difficulté, indique un problème d'approvisionnement, mais n'en tire aucune conclusion si ce n'est de dire que, finalement, ce n'est pas grave si ce nettoyage quotidien ne peut être réalisé.

Notons également que la Direction a rejeté une demande visant à recommander le port du masque en dehors de son bureau/service, ce qui aurait pu constituer une mesure de protection collective, notamment au vu de l'impossibilité d'organiser des circulations sans croisements.

9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs

La DGFiP et la DDFiP du Tarn ont effectivement donné des instructions, à profusion, mais une fois encore sans s'assurer de la possibilité de les mettre en œuvre, sans contrôle, sans réfléchir aux conséquences.

Quelques exemples:

- aérer son bureau au moins 3 fois par jour pendant un quart d'heure : de nombreux collègues ne le font que le matin en arrivant, car le reste de la journée, soit ils n'y pensent pas, soit le bruit extérieur est trop gênant, soit il fait déjà trop chaud à l'extérieur...
- ne pas utiliser de climatiseur mobile ou de ventilateur : quelle conséquence sur l'ambiance thermique alors que les températures dépassent déjà les normales de saison ?
- la fiche sur le nettoyage des locaux rédigée par le SG précise que les agents doivent quitter leur bureau le temps que le personnel de ménage réalise l'entretien, qui comprend, rappelons-le un nettoyage quotidien des sols : que fait l'agent pendant ce temps ?

De manière globale, la charge de travail des agents a-t-elle été adaptée pour permettre le respect de ces consignes ?

Considérant les informations dont ils disposent à ce jour, les représentants des personnels au CHSCT de la DDFiP du Tarn affirment que le Directeur ne respecte pas son obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses agents. Le Plan de Reprise d'Activité mis en œuvre au 18 mai se limite à un copier-coller de consignes nationales, appliquées sans réflexion, et sans même s'assurer du caractère réalisable de celles-ci. Nous exigeons donc une réaction immédiate de la Direction afin que l'ensemble des consignes sanitaires soit respecté. A défaut, un droit d'alerte des membres du CHSCT sera effectué.

Les représentants des personnels rappellent que vous disposez d'un délai de 2 mois pour répondre par écrit au présent avis (art. 77 du décret 82-453 du 28 mai 1982). Néanmoins, au vu du contexte d'urgence, et de la nécessité d'une réaction immédiate, nous attendons une réponse dans un délai beaucoup plus rapide.