

Département de Vaucluse

Avignon, le 17mars 2021

COMPTE RENDU SÉANCE PLÉNIÈRE CHSCT DU 11/03/2021

Cette journée CHSCT s'est composée de deux réunions. La première, le matin, avait pour ordre du jour les sujets classiques du premier CHS de l'année (budget, examen des registres hygiène et sécurité, rapport des acteurs de prévention, etc...). La seconde, convoquée l'après-midi à la demande des représentants de Solidaires Finances portait sur la situation sanitaire et surtout sur le développement du télétravail dans notre département.

Déclarations liminaires de Solidaires (cf fichiers joints).

1°) CHSCT INSTITUTIONNEL :

1°) Présentation de la note d'orientation 2021

Cette note fixe les axes principaux de l'action du CHSCT pour l'année à venir. Certains thèmes sont reconduits d'une année sur l'autre, comme l'amiante, l'évaluation des risques, la formation des acteurs de prévention, le nettoyage, etc.... D'autres comme les effets du télétravail, la mise en œuvre d'un dispositif de veille et de soutien, la prévention autour de la conduite de projets, etc. ... collent plus à l'actualité.

Concernant le nettoyage, un état des lieux complet des prestataires et de la nature des prestations doit être finalisé très prochainement afin d'être analysé et modifié si besoin.

Enfin cette note préconise de placer l'organisation du travail au coeur de la réflexion autour de projets de réorganisation, notamment ceux du NRP (autant dire qu'il y aura du boulot pour le futur Directeur).

2°) Rapports ISST

Ces rapports concernaient des visites qui ont eu lieu l'été dernier sur tous les sites avignonnais (Cité administrative, CHA et CHS Montfavet).

Après analyse et discussion, il en est ressorti plusieurs pistes d'améliorations, en particulier sur le nettoyage, l'application des gestes barrières (et par ricochet, le fait de tenir fermées les portes coupe-feu, etc.)...

3°) Budget

Le bilan de l'exécution du budget 2020 a été tiré. Les principaux postes de dépense ont été la formation (bien qu'une partie des stages n'ait pas pu se tenir, les budgets correspondant étant exceptionnellement reconduits pour 2021), l'amélioration des ambiances lumineuses (pose de plaques LED à la place des plaques de néons), l'achat de matériel sanitaire et de matériel ergonomique et la mise à jour de la documentation sur l'amiante.

En lien avec la situation sanitaire, le CHSCT a aussi financé l'achat et la pose robinets à détection dans plusieurs sites de la DDFIP.

Dans les propositions de dépenses pour 2021 figurent les formations (sécurité incendie, premiers secours, etc...), des actions de soutien psychologique avec la psychologue du travail, la pose de stores à la Cité administrative et la poursuite de l'amélioration des ambiances lumineuses.

II°) LE TELETRAVAIL A LA DDFIP VAUCLUSE

1°) point sur la situation sanitaire

Ce CHSCT incluait un point de situation hebdomadaire suite à l'audioconférence avec la Préfecture du 09/03/2021.

Concernant le département, le taux d'incidence reste sur un plateau haut (218 pour 100 000 habitants). Il y a plus de 250 personnes hospitalisées, dont 13 en réanimation, pour un cumul d'environ 860 décès.

Concernant la DDFiP 84, nous avons la semaine dernière 2 cas positifs et 3 cas contact.

De nouvelles dotations de PC vont intervenir progressivement (très certainement des ultra-portables) pour arriver à doter environ 80 % des agents de la DDFiP avant fin 2021. La Directrice a de nouveau rappelé qu'en période hors-COVID, le fait d'être doté d'un PC portable ne signifiera pas pour autant qu'on doit être obligatoirement télétravailleur. Le volontariat reste et restera pour nous la norme non négociable.

Une nouvelle dotation de masques sera opérée courant avril.

NB : dernière minute !!!! Une autorisation d'absence d'une 1/2 journée peut être accordée pour se rendre à un rendez-vous pour être vacciné contre le COVID (message DG du 11 mars).

2°) télétravail

Le but pour nous, en convoquant ce CHSCT dédié au télétravail, était de fixer un cadre en matière d'organisation (ce que nous avons fait lors du Comité technique du 4 mars dernier) et de conditions de travail (matériel notamment) et de prévention des risques psycho-sociaux (l'objet de cette présente réunion).

Dans la même période se tiennent des réunions au niveau national .

Le contenu des débats s'est largement appuyé sur les travaux du groupe de travail local du 1^{er} février dernier.

A ces éléments, il nous semblait très important d'ajouter notre revendicatif en la matière.

*Ainsi, sur le matériel, nous nous sommes prononcés en faveur de l'achat par le CHSCT de fauteuils sur la base des prescriptions établies par le Médecin de prévention ; pour nous, chaque agent qui le demande doit pouvoir bénéficier (sur le budget de la Direction cette fois) d'un fauteuil permettant de retrouver le confort du bureau.

Il doit pouvoir en être de même pour les souris ergonomiques

La Direction a acté la fourniture, à chaque agent qui le souhaiterait, d'un écran fixe (« comme au bureau »), voire un double selon les stocks.

Il a été convenu qu'un recensement des besoins serait utile à la prise de décision.

*Nous avons réitéré au plan local la mise en place d'une indemnisation des frais induits par le télétravail (énergie, abonnements, participation aux frais de repas).

*Sur les risques psycho-sociaux, nous avons insisté sur plusieurs points.

Tout d'abord, le droit à la déconnexion doit être assuré. Cela passe par une convention de télétravail fixe (ça ne l'empêche pas d'être « humaine » et de pouvoir être adaptée en cas de situation exceptionnelle, ce que la réglementation permet déjà). Cette convention fige les horaires de télétravail réguliers. On rappelle que les journées télétravaillées sont au forfait et ne donnent donc pas lieu à récupération.

Si l'agent en télétravail doit rester joignable pendant les heures normalement travaillées, cela ne doit pas déborder.

De même, si le chef de service est en droit de savoir où en est le télétravailleur dans ses travaux, cela ne doit pas s'apparenter à du flicage ou de la mise sous surveillance.

Ensuite, nous avons insisté sur l'attention à porter aux agents qui sont actuellement en télétravail 5j par semaine. En effet, dans la période actuelle, ils peuvent souffrir d'isolement ; lorsque nous serons sortis de la crise sanitaire, ils vont devoir au moins diminuer le nombre de jours télétravaillés et se réadapter au travail en présentiel.

Pour nous, cela passe déjà par une organisation claire et équilibrée entre les télétravailleurs et les agents en présentiel, condition *sine qua non* pour diminuer les tensions potentielles dans les services.

Nous avons demandé également que le DUERP soit modifié pour tenir compte de l'ensemble des risques liés au télétravail (risques psycho-sociaux, problèmes articulaires, etc....).

Enfin, nous avons demandé que les télétravailleurs puissent bénéficier d'une visite médicale annuelle, à l'instar des postes à risque.

III°) Questions diverses

* Cavaillon : Nous avons alerté la Direction sur la situation de la caisse de l'HDF de Cavaillon, tenue par 2 services en difficulté sur le plan des effectifs

D'autre part, nous avons sollicité la Direction sur les travaux qui devaient être effectués entre le SIE et l'accueil. Ceux-ci devraient être enclenchés prochainement, après l'établissement d'un plan de prévention.

* Le nettoyage a encore fait l'objet de nombreux échanges. En effet, ce domaine essuyait déjà de nombreuses critiques, essentiellement dans les secteurs gérés par des entreprises externes. Avec une exigence de résultat encore renforcée en lien avec la situation sanitaire, on voit qu'il y a encore de la marge entre les prescriptions réglementaires, le souhait de la Direction et les résultats réellement obtenus.

Les représentants de Solidaires Finances :

Benoît SAUTECOEUR, Stella PAULET, Laurent DERBES, titulaires
Valérie BIZZOCCHI et Isabelle CHABERT, expertes