

Compte rendu du CHSCT du 27 septembre 2022

Toulouse, le 18 octobre 2022

Vous trouverez la déclaration liminaire lue par la délégation CGT, sur notre site local, à l'adresse :

<https://31.cgtfiancespubliques.fr/chs-ct/article/declaration-liminaire-cgt-au-chsct-du-27-septembre-2022>

Les représentants des administrations ont mis l'accent sur la forte pression des préfets s'agissant de la désormais fameuse sobriété énergétique, une communication de la DRFIP 31 sera faite dans les prochaines semaines sur les mesures à mettre en application, les plans de relance et de résilience ont ou vont permettre des économies substantielles.

Nous avons demandé la tenue d'un CHSCT spécial future cité administrative, cela se fera avant les élections professionnelles de début décembre (toujours en attente des plans des architectes, notamment sur le sujet des escaliers).

Présentation des CSA

Une présentation juridique de la future instance (suite à la suppression des CTL et des CHSCT) faite par l'inspecteur SST. Celui-ci a bien précisé que l'on avait un cadre juridique à ce jour et c'est tout, il y a des cas qui ne sont pas tranchés, il y aura de l'interprétation dans chaque administration.

Nous avons regretté le fait de ne pas avoir eu communication de ce diaporama en amont.

L'ISST a rappelé que malgré l'adoption de la loi du 6 août 2019 sur le dialogue social, le décret 82-453 (qui règlemente la santé au travail et organise l'action des CHSCT) n'est pas abrogé, mais seulement amputé de sa partie consacrée au CT et CHSCT. La « grande nouveauté » est d'avoir fait évoluer le nombre d'instances passant de deux organes distincts ((le CT et le CHSCT)) à une instance de dialogue social unique compétente pour tout, le CSA, réuni en formation plénière et les CSA pouvant être réunis en « formations spécialisées sur les questions de santé, sécurité et conditions de Travail. Il précise que pour le MEFIN, des crédits spécifiques SSCT seront maintenus de la même manière qu'aujourd'hui, mais avec une notion de directionnalité et leur affectation sera discutée dans les Formations spécialisées santé, sécurité et Conditions de Travail a priori. Une partie sera conservée en interdirectionnel pour les questions de formation à la sécurité.

CHSCT. La CGT a fait remarquer que si aucun recrutement supplémentaire n'est fait au niveau des acteurs de préventions que sont les médecins, les ISST et les assistantes sociales il sera difficile pour les acteurs de prévention d'être présents partout systématiquement, ce qui constituera un recul certain de la qualité des débats dans les formations spécialisées.

En conclusion, le flou qui persiste dans la mise en place des CSA à deux mois des élections professionnelles démontre une fois encore, si besoin était, le peu de cas que fait le gouvernement des conditions de travail des personnels et de l'organisation des instances censées renforcer l'efficacité du soi-disant « dialogue social ».

Travaux Rue des Lois

Travaux Rue des Lois

Les espaces de travail des conseillers aux décideurs locaux (CDL) vont se situer au quatrième étage de la rue des Lois. De l'avis technique de l'ISST ressortent notamment la question de la superficie par agent (6 m² par agent), insuffisante en cas de présence simultanée de l'ensemble de l'équipe, et le manque de détail de la nature des matériaux prévus concernant l'acoustique et le traitement de la lumière. Les CDL vont travailler sur 3 sites différents (SGC, direction et communautés de communes) et la surface est suffisante



tant que les agents ne sont pas présents simultanément dans le service. La CGT a demandé que les conditions d'installation des CDL hors de leur service (dans les SGC et les communautés de communes) soient également examinées et des documents transmis aux représentants des personnels lors du prochain CHSCT. L'ISST a précisé avoir omis d'évoquer une question dans son avis initial et a souligné la nécessité de ne pas écarter la pose d'une ventilation mécanique d'un débit minimal d'air neuf de 25 m³/Heure/occupant, si l'on n'atteint pas le volume minimal de 15 m³ / poste de travail dans la grande zone collective ou dans la petite de 18 m², ou encore si une des zones de travail ne dispose pas d'ouvrants donnant sur l'extérieur...

Rénovation de l'accueil du CFP de Ranguel

La direction a rappelé qu'un GT de présentation et de recueil de besoins a été organisé en amont. L'ISST et l'architecte ont été associés. La mobilité des agents volants a été prévue avec de nombreuses prises de branchement. Les préconisations de l'ISST concernant l'acoustique ont été prises en compte avec un sol souple à la place du carrelage initialement prévu. Une double porte va être installée en bas de l'escalier pour des soucis d'évacuation. Le badgeage sera nécessaire pour y accéder ainsi qu'à l'ascenseur. Le projet en est aux appels de candidature. Les travaux devraient débuter en décembre pour une livraison en mars 2023 (avant la campagne IR).

Une réflexion est en cours sur l'organisation de l'accueil pendant cette période. Il est envisagé de déporter l'accueil au 1er étage afin d'isoler la zone chantier. Chaque bureau d'accueil sera équipé d'une VMC adaptée. Il est envisagé de créer une nouvelle entrée des agents au fond du bâtiment.

La CGT a regretté la suppression de l'accueil généraliste et le phénomène d'exclusion de certains usagers. Elle a mis l'accent sur le fait que c'est la banque de pré-accueil qui fera office d'accueil primaire avec des services civiques, apprenti, stagiaires, sans moyens. Une fois de plus, c'est la précarité à moindre coût qui est introduite dans les services. Nous avons, une fois encore également, précisé qu'il n'était pas question que les collègues sortent à l'extérieur des bâtiments.

Concernant l'ergonomie du mobilier, nous avons affirmé qu'il était indispensable de réfléchir. Nous nous sommes par contre réjouis du travail engagé sur la signalétique.

Concernant l'ambiance thermique, la CGT a prévenu que de l'air froid va inévitablement rentrer et que les collègues voltigeurs au sein des locaux seront soumis aux courants d'air. Nous avons également plaidé pour un accueil en Algeco extérieur, qui permettrait de limiter les nuisances. Cela a déjà été fait pour d'autres sites. Si on maintient l'accueil au premier étage, on peut craindre des problèmes d'accès et de coactivité. La direction a rejeté cette proposition, pour des raisons de coût, d'organisation de la circulation et d'emplacements de parking. Elle a précisé aussi que la création d'une porte incluait bien un sas et qu'un espace dédié à l'accueil sur rendez-vous serait créé afin d'éviter le passage des usagers par l'arrière.

L'inspecteur santé et sécurité a précisé que même si la zone de chantier est bien cernée, dès lors que des agents sont maintenus sur le site pendant la durée des travaux, il y aura bien une co-activité. Dès lors, il a réaffirmé la nécessité de prévoir une inspection commune menée par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (SPS) désigné et un représentant du DRFiP en sa qualité d'employeur, pour analyser conjointement les situations de risques et/ou de gênes éventuelles et permettant de parvenir à l'élaboration de mesures de prévention ou de protection concertées et adaptées. Ce travail commun doit ensuite être intégré dans un volet du plan général de coordination (PGC) simplifié établi par le coordonnateur SPS.

Le problème majeur reste l'ascenseur du site de Ranguel, qui est hors service depuis des mois et sans perspectives certaines de réparation à ce jour. Si l'ascenseur ne fonctionne pas en décembre, il ne sera pas possible d'installer l'accueil à l'étage.

Concernant la sécurité, le DRFiP a acté la présence de vigiles sur l'ensemble des sites.

La CGT a dénoncé la densité de l'accueil au regard du nombre d'usagers reçus et des plages d'ouverture actuelles, qui ont été réduites au fil des années. Cela explique aussi l'agressivité, les incivilités et la nécessité de faire appel à des vigiles.



On supprime des emplois, on réduit les possibilités d'accueil des usagers et on embauche des agents de sécurité et des précaires pour faire l'accueil : bienvenue dans les services publics du 21^e siècle !

Registres CHSCT et fiches de signalement d'incidents

La CGT a regretté la sous-utilisation qui est faite des fiches de signalement. D'une part, par méconnaissance du dispositif par les collègues concernés mais aussi au niveau de certains chefs de services, qui font tout pour dissuader les agents de faire ce signalement. Cela permettrait de mettre un peu plus la pression sur les usages fautifs et éviterait de leur laisser croire qu'ils peuvent tout se permettre. Un rappel aux agents devrait, selon nous, être fait afin de leur expliquer le dispositif et son utilité. Nous avons également fait observer que les suites données aux fiches de signalement n'ont pas été communiquées aux représentants des personnels. La DRFiP va y remédier.

Le représentant de la DRFiP a reconnu qu'il ne faut pas que les agents se censurent. Par ailleurs, il n'est pas sûr que les lettres envoyées aux usagers en cause aient un véritable rôle pédagogique. Cependant, il a admis que certains usagers revenaient pour s'excuser.



La direction nous a informés qu'il n'y avait pas de remontées particulières des accueils de proximité.

La délégation CGT a fait remarquer les agents ont le sentiment d'une inertie face à des problèmes qui durent parfois depuis des mois, voire des années : ascenseurs, mais aussi parking de Colomiers, ménage, confort thermique... L'ISST a répondu que le sujet des ascenseurs avec pannes récurrentes se multiplie et que ce phénomène n'est pas lié à une carence de gestion des

administrations. Au nom de la concurrence, l'ouverture de ce marché des ascenseurs entraîne des pratiques parfois incompréhensibles en termes de diffusions d'informations techniques qui concourent à des situations de blocages entre les entreprises du secteur.

Le constat général est que très peu de fiches remontent à la direction et donc aux représentants des personnels. Nous regrettons qu'à la suite de ce CHSCT, un message ait été fait sur le dispositif des fiches de signalement uniquement aux responsables de service. Comme à l'accoutumée, certains le diffuseront spontanément aux agents sous leur responsabilité, d'autres classeront le message dans les dossiers de leur messagerie.

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)- PAP (plan annuel de prévention)

La CGT a mis l'accent sur le fait que les moyens de prévention sont très limités. La réduction d'emploi, les plateformes, etc, créent une perte de sens et d'intérêt pour les missions et ce n'est pas des réunions de services qui vont régler le problème généré par un manque de moyens humains. De plus en plus de collègues sont en difficultés. Certains agents laissent tomber une partie des missions ou d'autres souffrent d'en faire trop. Il existe un mal être croissant et c'est très préoccupant pour l'avenir de notre administration et la santé et le bien-être des collègues.

Le système de rédaction des DUERP et l'absence de solutions nouvelles créent de la défiance vis-à-vis de l'administration. Nous constatons une forme de continuité dans les risques évoqués années après années et l'absence de solutions efficaces.

L'inspecteur Santé et sécurité a ajouté que les DUERP/PAP ne reflètent encore trop souvent que le seul ressenti exprimé des agents et que certaines situations de RPS problématiques connues par ailleurs n'apparaissent pas forcément, parce que non évoquées explicitement lors de la collecte formelle. Le fait que ce soit acté officiellement dans ces documents est un point de départ pour la démarche d'élaboration du DUERP pour résoudre les problèmes au moyen du PAP. Mais si le DUERP se limite à être un seul recueil d'évocations brutes des agents, cela ne contribue pas à grand-chose sur le plan concret et cela peut même parvenir à amplifier les frustrations initiales exprimées par une absence d'action. Il faut le rappeler, **le DUERP est une obligation de l'employeur lui imposant de formaliser par écrit son évaluation des risques en tant qu'employeur, en allant autant que possible au plus près de la réalité du terrain, et avec une dimension d'obligation d'action derrière, pour supprimer ou, à défaut, réduire un risque ou une gêne pouvant altérer la santé physique ou mentale ou attenter à l'intégrité physique des agents.**

L'évaluation des risques n'a donc de sens et d'intérêt que si l'on agit. Il rappelle donc que la parole des agents, essentielle pour toucher le plus finement possible cette dimension de travail réel, doit être analysée avec bon sens et méthode, car le ressenti ne fait pas à lui seul le risque. Il faut donc objectiver ce ressenti pour bien cerner le problème et tenter d'y répondre. À l'inverse, il faut aussi garder à l'esprit que l'absence d'expression ne doit pas forcément être assimilée à une situation convenable ou parfaitement rassurante. Le chef de service doit donc s'employer à essayer de toucher au plus juste la réalité de son service et à agir par rapport à sa perception de la réalité.

La délégation CGT a fait remarquer que les agents ne sont invités à s'exprimer qu'une fois tous les deux ans et que cela explique qu'ils exposent beaucoup de ressentis. À titre d'exemple des limites du DUERP, nous avons souligné que, malgré les alertes sur certaines difficultés au CDIF de Colomiers, aucune solution n'est apportée. Les agents du PELP notamment, sont en réelles difficultés. La direction n'a pas mis les moyens sur ce nouveau service. Personne n'est formé pour aider et les sachants, découragés, vont partir. Il en est de même concernant l'accueil amendes, aucune réflexion sur cette question qui pose problème partout n'apparaît dans le DUERP. Les OS alertent en permanence la direction, les agents sont en souffrance et rien d'efficace n'est fait. Quant au Centre amendes service et la trésorerie de Toulouse amendes, dont le niveau famélique d'emplois est à l'origine de ces difficultés d'accueil dans les autres structures, cela fait bien longtemps que leur sort et celui des agents qui y travaillent ne préoccupe plus personne, de la rue des Lois jusqu'à Bercy.

La DRFiP a répondu à cela qu'elle agissait, mais ne pouvait rien contre les manques d'effectifs. Une façon comme une autre de reconnaître le manque d'effectif, mais aussi de se dédouaner !

Le médecin de prévention a observé qu'il est difficile de faire un suivi des difficultés de chaque service. Elle s'est demandé s'il serait possible de réaliser un tel suivi avec un fil rouge sur la durée pour ces services-là et pouvoir aller les interroger. Cela permettrait d'assurer un suivi des problèmes et des actions menées et de communiquer dessus, cela pourrait se concrétiser par un GT RPS.

La CGT a expliqué que c'est pour cela qu'elle avait poussé à la création d'une « commission RPS ». Qui s'est réunie une première fois la semaine dernière. Plusieurs sujets ont été remontés à la DRFiP ces dernières années (Cugnaux, SIP Balma, domaines...). La direction a des fiches de signalement, les RH effectuent des entretiens. La direction savait pertinemment d'où venaient les problèmes, cependant malgré nos interventions (souvent au moyen de procédures d'alerte individuelles ou collectives), cela n'aboutit pas et les problèmes ont perduré jusqu'au départ des encadrants mis en cause, quand ceci était à l'origine des problématiques dénoncées. Nous avons fait remarquer que dans ce type de situation, certains DRFiP ont su dans le passé prendre leurs responsabilités, ce qui n'a pas été le cas de notre directeur actuel (qui a su par contre les prendre contre les personnels en grève en 2019, en les assignant au tribunal administratif !)



Le médecin rappelle qu'il est important de croiser les informations des différents acteurs. Elle rappelle la difficulté de libérer la parole des agents et l'acceptation liée au fort turn-over. Elle observe que les problèmes relèvent le plus souvent de problèmes organisationnels avant que les problèmes de tensions apparaissent.

La CGT s'est abstenue concernant le vote sur le PAP des différentes administrations, compte tenu des différentes observations développées ci-dessus. Les délégations Solidaires et FO ont donné un avis favorable.

Vos représentants à ce CHSCT : Catherine BOURNISIEN (INSEE) - Stéphane BOY (DRFiP) - Henri CATHALA (DRFiP) – Christophe PAGES (Douane) – Christophe RIBOULEAU (Douane)- Jean-Marc SERVEL (DRFiP)