



CHS CT S du 8 juin 2021

Participants :

Le Directeur, ses adjoints, l'Assistant de Prévention, et les responsables d'ESI ou adjoints
Les personnes qualifiées : le Docteur Lacoste Renard (médecin du travail), Damien Fréville (Inspecteur Santé Sécurité au Travail)
Les représentants CFDT, Solidaires FP et CGT

Vos représentants CGT : Sandrine Teurtrie (titulaire) et Ronan Prat (suppléant)

1. Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2021

L'inspecteur Santé Sécurité au Travail présente la mouture 2021 de cette Note du Secrétariat Général ; deux conventions avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ont été signées.

L'administration, affirme à travers cette note sa volonté de mieux prendre en compte l'organisation du travail dans la démarche de prévention des risques.

A noter un nouveau partage des tâches entre CTL et CHSCT : dans le cas des réorganisations de service, le CT a une compétence exclusive. Pour tous les autres projets importants (par exemple un déménagement d'un service), la consultation du CHS CT demeure. Ces dispositions sont temporaires avant la disparition des CHS CT.

! De nombreuses ressources sont accessibles sur le thème de la Santé et la Sécurité au Travail :

<https://monalize.alize/sites/Alize/accueil/ressources/ressources-sante-et-securite-au.html>

Suite à cette présentation, Richard Kerguelen a souligné certains points, notamment en ce qui concerne le télétravail et le déploiement d'espaces de discussions autour du travail préconisé dans la Note. Il a fait part des difficultés selon lui à appréhender collectivement la question du travail, de son organisation, et de son évolution, d'avoir une « culture commune du travail », et posé la question de la formation des responsables de service pour aborder ces thèmes avec leurs équipes.

2. Point d'information sur la situation sanitaire à la DiSI Centre-Ouest :

Au 1^{er} juin, 110 cas COVID ont été suspectés à la DiSI CO depuis le début de la crise sanitaire, mais 18 personnes étaient réellement positives. L'administration estime que les circuits de l'information entre les Directions locales et la DiSI fonctionne bien (cas des équipes CID amenées à intervenir dans les locaux des DRFIP/DDFIP).

Point d'information sur le retour progressif sur la situation post-9 juin :

Le télétravail demeure la règle principale, mais avec une ouverture de présence sur site qui sera progressif et en différents paliers :

- à partir du 9 juin : possibilité pour les agents de revenir 2 jours sur site dans un premier temps.
- du 1^{er} juillet jusqu'au 31/08 : présence sur site possible 3 jours par semaine.
- à compter du 1^{er} septembre : retour à la normale, avec, en parallèle, nouveau dispositif télétravail.

Ce dispositif concerne les agents qui ne sont pas vulnérables. Pour les agents vulnérables, des aménagements de retours partiels sur site seront également possibles selon les situations, sur sollicitation par l'agent du médecin de prévention, chaque cas étant bien entendu individuel.

En juin, les chefs de service organiseront des réunions avec les personnes de retour sur site, pour savoir comment se sont déroulées ces reprises. Des retours d'expérience pourront également être organisés ultérieurement. Mais le constat du peu d'engouement des personnes à parler naturellement du travail pourrait être un frein pour avancer et trouver des pistes d'amélioration des organisations de travail.

Suite à notre demande de précisions afin de lever d'éventuelles ambiguïtés sur ces modalités de retour progressif, la Direction a confirmé que le retour est une possibilité et non une obligation. Les textes imposent un nombre de jours de télétravail minimal, et non un nombre de jours de retour au bureau.

A la question posée sur la pertinence de la préconisation de retour alors qu'il y a encore des cas, le médecin de prévention indique que ce retour est progressif et que l'objectif est de permettre aux personnes qui souffrent de solitude et d'isolement de retrouver un cadre plus collectif (retour en rotation sur un temps dédié).

Le médecin de prévention indique que la prudence reste de mise, avec un strict respect des gestes barrières, même pour les personnes vaccinées. Le vaccin protège des formes graves, mais pas du virus dans sa totalité. Une possibilité existe de transmission même en étant vacciné, ou asymptomatique. Les variants doivent aussi inciter à la plus grande prudence.

Le protocole sanitaire a évolué, en particulier :

- salles de réunion, bureaux : ratio de 4 m² minimum par agent (en prenant en compte la surface résiduelle des salles, ie sans le mobilier) ; une aération naturelle en permanence doit être assurée dans la mesure du possible.
- restauration administrative : le protocole du Ministère du travail applicable au 9 juin prévoit des horaires décalés, une jauge de 4m² par personne, et 6 personnes maximum par table...), l'espacement des tables de 2 mètres, l'aération des espaces clos ; de plus, une jauge de 50 % de la capacité maximale du restaurant doit être mise en œuvre.
- possibilité de moments de convivialité en extérieur avec 25 personnes maximum et respect des distanciations et gestes barrières.

! A noter :

- la possibilité d'octroi d'ASA pour permettre aux agents de se faire vacciner et d'être couverts en cas d'indisposition suite aux injections
- la suspension du jour de carence en cas d'arrêt maladie pour cause de Covid a été à nouveau prolongée, jusqu'au 30/09/2021
- Guide « Je travaille au bureau » mis à jour au 7 juin (cf Alizé)

3. Présentation du rapport annuel des médecins de prévention

L'année 2020 a rendu imprévisible le planning de travail des médecins de prévention. (6 mois de suspension des visites médicales). Des visites par téléphone ont été privilégiées pour les agents connus et quelques visites en présentiel ont été assurées pour les nouveaux agents.

4. Présentation du DUERP/PAP par l'assistant de prévention

Le DUERP de la DISI CO comporte 492 risques évalués. Le Plan Annuel de Prévention a mis l'accent sur 19 lignes de risques. Les réunions de service se sont tenues de janvier à mars 2020, puis le processus n'a pu reprendre qu'en 2021 (groupe de travail DUERP/PAP les 8 et 9 avril). Le groupe de travail a étudié l'ensemble des risques psycho-sociaux, les risques biologiques, et les risques liés au télétravail. Les représentants du personnel ont présenté un avis commun sur ce DUERP/PAP, en demie-teinte. Nous avons noté la prise en compte des risques et les propositions d'actions pour y répondre, mais déploré la volonté assez systématique de minimiser la fréquence et la gravité des risques psycho-sociaux, alors même qu'en la matière, la minimisation risque d'être mal vécue par les agents. Nous avons également émis des doutes sur les marges de manœuvre dont disposent les chefs de service pour mettre en œuvre le plan d'action en matière de risques psycho-sociaux : par exemple, la fatigue, le stress et le mal-être au travail qui pèse sur les agents appartenant à des équipes en sous-effectifs ne vont pas disparaître miraculeusement.

Le Président du CHS CT s'est dit quant à lui surpris des points négatifs de l'avis, car il estime que le plan d'action élaboré est précis et répond bien aux problématiques « contemporaines », par rapport aux autres années.

L'avis a été voté à l'unanimité des représentants du personnel.

5. Suivi de l'exécution du budget :

Un groupe de travail budget (voir notre compte-rendu) s'est tenu en mai. Il restait à décider du maintien des formations Premiers Secours niveau 1, au vu du contexte sanitaire et de la nature de cette formation, qui nécessite des manipulations. L'organisme peut l'assurer pour des groupes de 6 personnes maximum, sans pour autant diminuer le coût de la prestation. Est évoquée de ne faire cette formation que sur les établissements qui disposent de grandes salles, pour cette année, afin de ne pas prendre trop de retard dans ces formations. Pour la Cgt, nous avons demandé l'avis du médecin de prévention et de l'ISST. Ces derniers vont se renseigner.

Des travaux doivent être engagés pour faire diminuer le taux de présence de radon (supérieur au seuil de 300 Becquerels / m³) dans des locaux au sous-sol de Nantes Marsauderies et Rennes, mais cela amène à être en déficit (d'après les estimations de l'antenne immobilière du SG).

Est évoquée la piste d'un abondement de crédit ou d'une prise en charge par la DGF.

Nous avons aussi posé la question à l'inspecteur Santé Sécurité au Travail de l'obligation de mise en conformité par le propriétaire (privé) du bâtiment de l'ESI de Rennes. La question doit être revue avec l'ISST Bretagne (Mme Colas).

6. Suivi des actions du CHS CT :

Une visite de la CID 56 est toujours en attente de planification, et de situation sanitaire plus favorable.

7. Présentation et examen du tableau de suivi des accidents de service et maladies professionnelles :

2 accidents de service sont survenus depuis le dernier examen (avril et mai).

8. Examen du registre hygiène et sécurité :

problématique des stores sur le plateau d'ADO à Angers : 2 stores ont été changés, et un filtre a été posé sur la partie haute de la porte de secours.

9. Examen des exercices et/ou alertes incendies : les exercices à Rennes, à Coulongé et à Tours se sont bien passés, une formation guide et serre file sur chaque site sera programmée.

10. Questions diverses

Intervention de la CGT sur la CID85 : nous avons attiré l'attention de la direction sur le sous-effectif de la CID 85 et la fatigue vécue par les collègues cet automne ; le vacataire qui avait été embauché début janvier terminera son contrat en juin, et les agents craignent d'être en souffrance à nouveau cet été et à la rentrée, avec 3 agents sur 5 seulement, s'ils n'obtiennent pas de renfort. Le responsable de l'ESI de Nantes indique que la situation est bien connue et que le recrutement d'un vacataire a été effectué en janvier, son contrat se termine en juin, mais la reconduction de son contrat, ou l'embauche d'une autre personne, est en négociation avec la Disi ; par ailleurs, des réunions régulières avec la Direction Départementale de Vendée sont organisées sur les modalités d'organisation et de planification des travaux afin de lisser la charge.

Nous resterons vigilants sur ce sujet.

Question de Solidaires sur le taux de participation des agents au questionnaire pour préparer la semaine de la Qualité de Vie au Travail : 37 personnes ont répondu.

Question CGT sur le budget participatif, en lien avec la démarche Qualité de Vie au Travail : M. Kerguelen indique que la Disi s'était portée volontaire, mais que sa candidature n'a pas été retenue.

Vos représentants CGT : Sandrine Teurtrie (titulaire) et Ronan Prat (suppléant)
N'hésitez pas à nous contacter pour toute information ou remarque par rapport à ce compte-rendu