

# Compte rendu CHS/CT du 18 octobre 2021

## DUERP

La nouvelle campagne du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) débute. Afin d'affiner le document de la campagne précédente, un groupe de travail est mis en place.

Pour la CFTC l'identification des risques au travail est un point important et les agents doivent se l'approprier : n'hésitez à faire part de vos remarques à vos représentants qui les porteront en groupe de travail.

## PAP (Programme Annuel de Prévention)

A la suite de l'étude du DUERP, le programme annuel de prévention permet de mettre en œuvre des actions dans le but de prévenir efficacement les risques identifiés.

Le DISI met en avant une transparence totale sur les actions à entreprendre, des actions de formation sont déjà prévues dans les domaines suivants :

- RPS : gestion du stress
- Formation SST, manipulation des extincteurs, défibrillateur
- Qualité de vie au travail
- Habilitations électriques
- Levage (charges lourdes)
- Conduite de véhicules
- Sécurité liée au bâtiment (incendie, intrusion)

Les représentants du personnel demandent à ajouter le télétravail dans les thématiques à étudier. Ce nouveau mode de travail peut générer des difficultés d'adaptation. La formation des cadres à la gestion d'un service en télétravail est aussi évoquée.

Des demandes de renouvellement de matériel sont acceptées : achat de nouveaux fauteuils de bureau, bouchons d'oreilles...

Le Disi insiste sur le fait que des agents ne sont pas affiliés à une prévoyance santé, il compte communiquer sur le sujet. Les risques sont importants en cas d'accident de travail notamment, et certaines situations personnelles peuvent se dégrader rapidement sans l'appui d'une prévoyance.

Il insiste aussi sur l'importance du sport pour la santé des personnels.

Un certain nombre d'actions ont déjà été reconduites, un GT aura lieu semaine 43 afin d'étudier les priorités à conduire avant la fin de l'année.

## **Analyse du TBVS (Tableau de Veille Sociale)**

Comme vu lors du CTL précédent, le TBVS gagnerait à être affiné en détaillant les indicateurs par service afin de localiser et de préciser les points de questionnement. Ce sera fait si ce niveau de détail est possible.

## **Suivi du budget CHS 2021**

La moitié du budget du CHS est disponible, le Disi compte lancer les actions de formation citées plus haut avant la fin de l'année. Les arbitrages seront faits en GT S43.

## **Avancement du projet immobilier de l'ESI de Besançon**

Le chef d'établissement annonce que les travaux prendront un mois de retard suite à des problèmes de livraison des matières premières. Le planning des opérations est décalé en conséquence. Suite à sa visite de site, le Disi demande si la CID de Besançon a des doléances concernant l'aménagement actuel de ses locaux et de faire remonter les propositions d'améliorations.

## **Présentation de l'enquête de satisfaction des agents de la DGFIP**

Certains indicateurs ont évolué depuis la dernière enquête. Mais le faible taux de participation aux sondages de l'administration ne permet pas à notre avis de tirer des conclusions fiables (moins de 25% des agents ont répondu). Il ressort cependant que les agents se sentent peu optimistes, mal informés et que les changements sont trop rapides. Cela engendre une baisse d'engagement et de motivation.

Le Disi propose que pour 2022 soient mis en place :

- Un plan de communication par métier ou par établissement afin d'apporter de la visibilité à tous dans un contexte d'élargissement des missions et non plus de restructuration/fermeture.
- Un plan de formation métier.

## **Suivi des agents suite aux restructurations de l'ESI de Strasbourg**

La fermeture de l'atelier de l'ESI de Strasbourg a obligé 16 agents à poser leur mutation vers les services administratifs de la DRFIP. Selon l'administration, tout se passe pour le mieux, les agents se sentent bien dans leur nouveau poste même si celui-ci ne correspond pas à leur demande initiale de mutation.

La CFTC se permet de mettre un bémol sur ce tableau presque parfait : la concurrence du NRP, les postes prochainement restructurés, les affectations non désirées sont autant de grains de sables qui viennent gripper la mécanique des mutations suite à fermeture de service.

## **Accidents de service et fiche de signalement**

Aucun accident de service, ni de fiche de signalement ne sont à déplorer depuis notre dernier CHS.

## **Registre Hygiène et sécurité**

Il est généralement constaté un suivi rapide des actions inscrites au registre HS. Pour une réactivité encore meilleure il est recommandé de préférentiellement passer par le RH de proximité ou les services transverses.

## **Points divers**

La CFTC fait remarquer que la définition des accidents de travail en mode télétravail est floue. Il y a une différence de traitement entre les accidents de travail survenus dans les bâtiments de l'administration et ceux

arrivés au domicile des agents en télétravail. Il s'agit d'un point problématique récurrent qui commence à être commun aux commissions paritaires chargées de définir la qualification des accidents de travail. L'administration se base sur les textes officiels et convient de la difficulté du sujet.

La CFTC souligne qu'il est urgent de trouver des procédures claires pour qualifier les accidents de travail survenus au domicile des agents. Quelques exemples récents sont autant de preuves qui démontrent la difficulté de ce sujet. Ce n'est pas tant le temps de travail qui permet de lier l'accident au travail, il s'agit désormais de montrer un lien fort entre la nature du travail et l'accident. D'où la difficulté et des conséquences injustes.

**L'équipe locale de la CFTC reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.**

