

### Compte rendu du CHSCT du 11 avril 2016.

Après lecture des déclarations liminaires de **Solidaires Finances** et de la CGT, le président a ouvert la séance.

En réponse, il a indiqué que nous reviendrions sur les sujets dans le cadre de l'ordre du jour.

#### **Nous sommes donc passés à l'ordre du jour :**

- Approbation du PV du 12 octobre 2015.
- Présentation de la note d'orientations ministérielles 2016
- Plan Annuel de Prévention : Avis du CHSCT
- Rapport d'activité de la médecine de prévention
- Rapports de visite du CHSCT sur les sites de Gisors et Val de Reuil
- Analyse des rapports de conformité électrique. Propositions d'actions.
- Vote du budget.
- Point sur le déménagement du Château dans les locaux de la Cité Administrative.
- Planification des visites du CHSCT
- Examen des registres SST
- Examen fiche de signalement
- Analyse des accidents de service et des maladies professionnelles
- Questions diverses.

#### **1) Approbation du PV du 12 octobre 2015**

Le PV n'a fait l'objet d'aucun commentaire et a été adopté à l'unanimité.

#### **2) Présentation de la note d'orientations ministérielles 2016**

Elle porte sur 2 axes principaux, l'**analyse des risques professionnels** ( chute, incendie, travaux de mise en sécurité, substances toxiques, la surveillance en cas de travaux, le suivi médical des personnels, risque routier, le retour au travail après longue maladie, les situations de travail dans les locaux d'accueil des usagers et les Risques Psychosociaux) et **les moyens de fonctionnement des CHSCT** (règlement intérieur, circulaire sur le fonctionnement du CHSCT ).

Sur ce 2e axe un point particulier est consacré à **la fiche d'impact** sur laquelle le secrétariat général met l'accent afin qu'elle soit un véritable outil d'aide à la décision dans le pilotage des projets. Elle doit permettre de mesurer l'impact des projets sur les conditions de travail, la santé physique et mentale des agents concernés. **Solidaires Finances veillera à cette bonne utilisation.**

Notons également la possibilité de faire appel à des prestataires extérieurs pour l'analyse du PAP et du DUERP conformément à leur compétence notamment sur les risques psychosociaux. Cela pourrait permettre de mieux définir les actions à mener.

### 3) Plan Annuel de Prévention (PAP) : Avis du CHSCT.

Pour rappel, le PAP est issu du DUERP. Le DUERP a fait l'objet d'analyse dans plusieurs groupes de travail et, est ainsi passé de 1671 lignes à 1041 (On note que 38 % des lignes du DUERP concernent les Risques Psychosociaux). En découlent 113 mesures de prévention.

Le CHSCT a rendu un avis argumenté de 6 pages sur le programme de prévention. Cet **avis** est **défavorable** compte tenu d'un certain nombre d'actions non retenues par la Direction pour remédier aux situations de risque. Nous citerons notamment « l'arrêt des suppressions d'emplois » qui fait partie des mesures non validées. Vous trouverez **en annexe l'avis du CHSCT**.

### 4) Rapport d'activité de la Médecine de Prévention

En l'absence du médecin de prévention ce point a été reporté à la prochaine réunion.

### 5) Rapports de visite du CHSCT sur les sites de Gisors et Val de Reuil

En l'absence du médecin de Prévention et de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, ces rapports seront présentés lors d'une prochaine séance. En effet, leur présence et leur l'éclairage sont nécessaires pour prendre des décisions et faire des préconisations.

### 6) Analyse des rapports de conformité électrique. Propositions d'actions.

Il ressort que nombreux sites dans le département connaissent des problèmes de conformité électrique. Pour résoudre ces problématiques sur l'ensemble des sites concernés nous avons des devis à hauteur de 29 380€. En prévision du déménagement de la trésorerie de Verneuil, le CHSCT a décidé de ne pas financer pour le moment de travaux sur ce site portant le coût à 28 000€.

**La Direction va prendre en charge ce chantier à hauteur de 10 000€ et la CHSCT finance les 18 000€ restants.**

### 7) Vote du budget

Le budget 2016 du CHSCT s'élève à **92 287€**.

Ont été votées des actions de **formation à destination des personnels** que vous retrouverez sur Ulysse 27 à hauteur de 17 060€. Pour l'amélioration des ambiances physiques de travail (éclairage...) ont été actées 4199€ de dépenses. Pour **l'aménagement des locaux et postes de travail**, le CHSCT a validé notamment la pose d'un nouveau guichet à Conches pour 5 621€ et a décidé de reporter pour l'instant les travaux du guichet de Louviers. **Sur demande du médecin de prévention**, 13 000€ de mobilier et matériel bureautique ont été validés.

Pour **l'aménagement des postes à risques** le CHSCT a validé 15350€ de dépenses, le plus gros postes pour cette année restant la conformité électrique vue ci-dessus. Nous sommes dans l'attente de **devis** sur d'autres chantier, notamment nous aimerions réaliser des **mesures d'empoussièremment** à Louviers afin de prendre en charge le sujet amiante.

### 8) Point sur le déménagement du Château dans les locaux de la Cité administrative

Les fonds à hauteur de 300 000€ sont parvenus à la Direction pour réaménager et rénover la Cité administrative. Le marché a été déposé cette semaine et les offres devraient parvenir pour le 9 mai. La notification du marché public devrait se faire pour le 31 mai avec début des travaux vers le 13 juin.

La Direction envisage un déménagement du Château pour le 30 septembre.

Les travaux seront réalisés en site occupé et la « zone de repli » se situe au niveau de l'ex-trésorerie générale où des petits travaux ont déjà été réalisés par les agents de service.

La Direction nous a communiqué des plans et nous serons amenés à en discuter en groupe de travail.

### 9) Planification des visites du CHSCT

Le CHSCT a validé les visites de la trésorerie de **Gaillon** et de celle de **Beuzeville** pour 2016. La délégation sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale, de l'assistant de prévention et d'un membre de l'administration. Le calendrier reste à fixer.

### 10) Examen des registres SST

Depuis la dernière réunion aucun élément nouveau dans le registre.

### 11) Examen des fiches de signalement

Seul une fiche était soumise à examen depuis la dernière réunion, les mesures ont été prises par la Direction envers le contribuable qui a reçu un courrier en recommandé lui rappelant le droit.

### 12) Analyse des accidents de service et des maladies professionnelles

Un seul accident depuis la dernière fois un accident de trajet pour lequel aucune mesure interne ne peut être prise.

### 13) Questions diverses

Un nouveau point a été fait sur la situation de Saint André, il est à noter qu'un contrat avec la poste a été signé le 1<sup>er</sup> avril afin d'éviter les aller-retours des agents. La direction reste vigilante et nous aussi.

Nous avons eu une présentation (photos à l'appui) des travaux réalisés au Neubourg et à Conches, les nouveaux locaux semble donner entière satisfaction aux agents.

Les représentants Solidaires Finances au CHSCT.

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

DIRECTION DÉPARTEMENTAL DES FINANCES PUBLIQUES DE L'EURE  
COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL DE L'EURE

Evreux, le 11 avril 2016

### Avis sur le Programme Annuel de Prévention 2016

La Direction Départementale des finances publiques de l'Eure soumet ce jour, le lundi 11 avril 2016 son Programme Annuel de Prévention (PAP) à l'avis du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de travail de L'Eure.

Nous tenons au préalable à saluer le travail très important qu'a fourni l'Assistant de Prévention (AP). Le CHSCT le remercie de sa disponibilité.

Cet investissement a été constaté lors des 3 groupes de travail proposés par la Direction afin de confectionner le DUERP et le projet de PAP.

Le CHSCT constate que cette année, le PAP est présenté dans les délais réglementaires, et donne acte de ce point à la direction.

Toutefois nous déplorons que l'assistant de prévention ait dû se substituer à plusieurs chefs de service qui n'ont pas renvoyé le DUERP dans les délais impartis et ceci malgré plusieurs rappels de la Direction. Cette situation est anormale.

Le CHSCT est conscient de la charge de travail supplémentaire qui peut découler de la rédaction du DUERP. Toutefois, il est indispensable que le recueil des risques ait lieu dans chaque service. Nous recommandons donc, à la direction, de poursuivre son action volontariste vis-à-vis des cadres de proximité, par le biais d'actions de formation, de sensibilisation et d'informations.

Le but est de parvenir à une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre à l' AP de faire son travail d'analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne, et de limiter au maximum le questionnement éventuel des cadres de proximité aux seuls cas indispensables.

#### **Avis sur le PAP**

La consultation du PAP fait apparaître des moyens de prévention sans chiffrage ni date de réalisation par les services du Budget, de l'Immobilier et de la Logistique (BIL).

L'article 61 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011<sup>1</sup> dispose que le PAP fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les représentants des personnels affirment que les moyens de prévention envisagés doivent être réels.

Ce projet de PAP comprend ainsi 115 lignes sur 1040 lignes du DUERP, soit 11 %.

Les cotations en B représentent 13 % du DUERP et sont dans la quasi-totalité des risques psychosociaux. Notons l'absence de risque A dans le document.

### **Les risques liés à l'activité physique :**

Ils représentent 23 lignes du PAP, et sont classés principalement en risque D, voir C pour 2 lignes. Les mesures de préventions envisagées sont principalement des rappels de règles d'archivages, et de postures. Il conviendrait de faire un recensement des escabeaux sécurisés sur l'ensemble des sites afin d'éviter des achats en double ou inutile. Pour ce qui est de la livraison de chargement lourd ou encombrant, il serait opportun d'étudier une livraison au plus proche des salles de stockage afin d'éviter tout transport de charges par les agents.

### **Risques liés à l'amiante et aux produits chimiques :**

Sur ces derniers, le CHSCT approuve la proposition du GT sur une formation du personnel de ménage à l'utilisation de produit à risque ou potentiellement dangereux. Nous recommandons que pour tout le personnel administratif (berkani) , l'utilisation de tels produits ne se fasse qu'après l'accord du médecin de prévention.

Au niveau de l'amiante, il convient de continuer d'avoir une politique volontariste sur le sujet :

- Généralisation de la signalétique de repérage de l'amiante sur l'ensemble des sites du département.
- Mise à jour régulière des DTA
- Demande appuyée des DTA aux propriétaires pour les locaux non domaniaux

Sur Louviers, à la vue du DTA préoccupant, nous recommandons des mesures d'empoussièrement sur le site afin d'être certains que les normes ne sont pas dépassées.

Parallèlement à ces mesures, des études doivent être menées afin de voir quels travaux peuvent être envisagés à court, moyen et long terme pour réduire et faire disparaître tous les risques liés à l'amiante.

Dans un cadre plus général, il conviendra de se reporter au guide de prévention du risque amiante émis par le Secrétariat Général.

### **Risque biologique et risque liés au manque d'hygiène des lieux de travail**

Deux sujets principaux ressortent du PAP :

- Manque de VMC dans les locaux d'hygiène
- Ménage non fait régulièrement

Rappelons que le Code du travail impose certaines règles à l'employeur :

- Article R 4228-13 sur le nettoyage et la désinfection quotidienne des cabinets d'aisances.
- Articles R4228-12 et R 4228-13 sur l'aération des locaux.

Le CHSCT est conscient de la difficulté d'un nettoyage quotidien notamment pour les postes les plus petits et isolés. Néanmoins, il conviendrait de se fixer comme objectif un passage des agents d'entretien 2 à 3 fois par semaine par exemple pour les postes qui ont actuellement un passage hebdomadaire.

Pour les locaux recevant du public en nombre, il est impératif qu'un nettoyage quotidien du mobilier et de la banque d'accueil soit fait.

---

<sup>1</sup>Portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

## **Risques routiers et risques liés aux chutes et glissade.**

Les risques routiers et chutes représentent une part importante du DUERP, le troisième, par ordre d'agent exposé, et le deuxième par gravité.

Ainsi, il apparaît 2 risques classés en B qui doivent faire l'objet d'une attention toute particulière, et qui doivent être résolus au plus vite.

Le CHSCT appuie la demande de suppression des boîtes postales qui obligent les agents à des déplacements réguliers qui pourraient être évités.

## **Risque d'incendie :**

L'installation de détecteur de fumée, même s'il ne revêt pas un aspect obligatoire est une bonne chose dans le cadre d'une prévention efficace. Il nous semble bon de rappeler ici, le caractère obligatoire des exercices d'évacuation. Ainsi les dispositions du Code du travail (Art R 4227-37 à R4227-40) rappellent notamment la nécessité d'exercice tous les 6 mois. De même, nous insistons particulièrement sur la présence des consignes de sécurité incendie (R4227-38). Le plan ministériel 2016 insiste fortement sur ce sujet.

## **Environnement physique – risque électrique.**

La résolution des risques liés à la non-conformité électrique était une priorité du Plan ministériel 2015. Nous recommandons que cette politique volontariste entamée fin 2015 dans le département soit poursuivie en 2016 jusqu'à disparition de toutes les anomalies.

Nous constatons que des sites sont dépourvus d'agents ayant une habilitation électrique. S'il semble difficile « d'obliger » au moins un agent à se former contre sa volonté, il serait bon de sensibiliser un maximum de collègues sur le sujet et sur les risques encourus par une intervention hasardeuse. Il conviendrait de voir, si dans l'année, de nouveaux agents volontaires peuvent être recensés. Sur les autres sujets, les propositions n'appellent pas de remarque particulières.

## **Risque lié au travail sur écran**

Dans cette partie nous faisons une très courte synthèse des recommandations de INRS. Il nous semblerait opportun de pouvoir diffuser et mettre en ligne le document au complet.

Pour la prévention de la fatigue visuelle, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'affichage à l'écran et l'implantation des postes.

Pour la prévention des TMS, il convient d'agir notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes et la conception et le choix des dispositifs d'entrée (clavier, souris, boule roulante...), en tenant compte des caractéristiques physiques du salarié. Le choix du matériel (fauteuil, table, souris, clavier, porte-copie, repose-pieds) est aussi déterminant.

Pour réduire l'astreinte musculo-squelettique, on peut alterner les tâches sur écran et le travail de bureau ou multiplier les pauses.

Travailler toute la journée sur un écran n'est pas recommandé. Si cela s'avère impossible, il est alors impératif de respecter un régime de pauses qui doit être fonction de l'intensité du travail.

## **En pratique**

Aménager une pause d'au moins 5 min toutes les heures si la tâche est intensive ou bien d'un quart d'heure toutes les 2 heures si la tâche l'est moins. Il faut bouger pendant les pauses.

Attention, les temps d'attente de réponses qui imposent la surveillance de l'écran ne sont pas des pauses !

Pour la vision, quitter l'écran des yeux pour regarder au loin de temps en temps (environ toutes les 20 minutes) constitue une pause visuelle qui permet de relâcher l'accommodation.

Autant que possible, placer les écrans perpendiculairement aux fenêtres.

Si, malgré tout, les salariés ont le soleil dans les yeux ou sur leur écran au cours de la journée, il faut équiper les fenêtres de stores. Privilégier ceux à lamelles horizontales qui permettent de renvoyer plus ou moins de lumière vers le plafond en jouant sur l'orientation des lamelles et limitent la vision du ciel lorsqu'ils sont à moitié descendus.

Dans les bureaux paysagers, des cloisons mobiles ou certains mobiliers hauts peuvent constituer une protection contre le risque d'éblouissement.

L'éclairage artificiel préconisé peut être de type direct intensif, indirect, voire mixte.

Un éclairage direct intensif est un éclairage dirigé vers le bas avec des luminaires équipés de grilles de défilement qui canalisent la lumière (comme l'eau sous la douche). Avec ce type d'éclairage, il convient de disposer les postes entre les luminaires.

Un éclairage indirect est un éclairage dirigé vers le haut ou vers un mur. Avec ce type d'éclairage, la lumière doit être dirigée vers le plafond, à l'aplomb du poste de travail ou, à défaut, au voisinage immédiat. Cette recommandation est également valable pour de l'éclairage mixte.

Les personnes consultant souvent des documents papier peuvent avoir besoin d'une lampe d'appoint si l'éclairement (quantité de lumière qui arrive sur une surface) de ces documents est inférieur à 200 lux, voire à 300 lux si ces personnes ont plus de 40 ans. Cette lampe devrait posséder soit une grille de défilement, soit un réflecteur qui distribue plus la lumière d'un côté que de l'autre (réflecteur asymétrique) ou être équipée de LED.

### **Les risques psychosociaux - exigence du travail – quantité du travail – pression temporelle :**

Les situations d'exposition sont nettement recensées dans le DUERP et dans le PAP. Nous allons reprendre pour partie les commentaires de l'année passée.

Parmi les mesures proposées par l'administration, **la prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.**

Des **actions sur l'organisation du travail** ou des processus, comportant ce qui relève :

- du **contexte de travail** : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du **contenu du travail** : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;
- de **la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail** : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Des **actions sur la gestion des ressources humaines**, comportant ce qui relève :

- de **la politique RH à moyen/long terme** : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;
- de **la gestion à plus court terme des ressources humaines** : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

Comme l'année dernière, nous constatons que les préconisations du Groupe de travail, qui demandait l'inscription au PAP l'arrêt des suppressions d'emplois, n'ont pas été reprises dans le document final. Le CHSCT soutient que cette préconisation **constitue pourtant une réponse majeure au problème des RPS dans le département.**

De même, nous ne pouvons que regretter que la direction n'ait pas repris l'intégralité des recommandations faites en GT sur les sites de Saint André de L'Eure et de Beaumont le Roger.

Pour Saint André de L'Eure, il est étrange que l'administration refuse de mettre au PAP, les recommandations d'un rapport d'enquête qu'elle a pourtant validé.

La surcharge liée à l'innovation doit être également surveillée de près, afin d'effectuer les ajustements nécessaires le plus rapidement possible. Il faut donc éviter de multiplier inutilement les changements et réfléchir aux modes d'organisations qui « favorisent » la santé au travail plutôt que ceux qui sont à risque.

De plus, ces changements peuvent générer un écart entre ceux qui les décident et les pilotent et ceux qui les subissent. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, mettre en place des retours d'expérience permanents ou pour le moins fréquents et en tenir compte pour redonner aux agents de l'autonomie dans leur travail, déjà fortement perturbé.

### **Conclusion :**

Si le CHSCT reconnaît cette année encore certaines avancées, nous ne pouvons que déplorer le refus de l'administration de suivre les recommandations et les conclusions des GT, notamment sur les RPS. De ce fait, nous ne pouvons pas émettre un avis favorable au Plan Annuel de Prévention de la DDFIP de l'Eure tel qu'il nous est présenté ce jour.

Rappelons ici qu'en vertu de l'article 77 du décret du 28 mai 1982 modifié, « Le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité. »