

Délibération au CHSCT extraordinaire du 9 novembre suite au droit d'alerte du 6 novembre .

L'enquête qui a suivi le droit d'alerte exercé vendredi 6 novembre par les représentant·e·s du personnel au CHSCT finances 35 a permis de mettre en évidence certaines incompréhensions s'agissant des risques générés par le maintien du pool téléphonique sur la résidence de Rennes-Magenta.

De plus, comme les représentant·e·s du personnel vous l'ont proposé lors de l'enquête faisant suite à l'exercice du droit d'alerte, il aurait été essentiel d'entendre les agent·e·s eux-mêmes pour apprécier leur inquiétude et pour écouter leurs propositions quant à l'organisation à mettre en place pour assurer la mission d'accueil téléphonique et préserver leur santé. La démarche de prévention doit reposer sur des méthodes mais également reposer sur trois valeurs essentielles, le respect du salarié, la transparence et le dialogue social. À cet égard les 4 registres santé et sécurité au travail rédigés le 8 octobre dernier par des agent·e·s du SIP de Rennes-Sud et transmis au CHSCT auraient pu être un élément déterminant pour consulter le personnel des SIP.

Il est donc primordial de préciser que du point de vue des représentant·e·s du personnel le fonctionnement du pool téléphonique, qui organise la rotation des agent·e·s des SIP Rennais par vacations de 3h00 dans un espace dédié et avec l'utilisation de matériels partagés (poste téléphonique, matériel informatique, mobilier) est de nature à favoriser, du fait de l'existence d'un « cluster » au SIP de Rennes-Est et du regroupement permanent de 6 agent·e·s dans une même salle, la propagation de l'épidémie et l'exposition du personnel à une possible contamination.

Dans ce contexte, les représentant·e·s du personnel au CHSCT Finances 35 ont un motif raisonnable de penser que les agent·e·s sont exposé·e·s à un danger grave et imminent et qu'il est de la responsabilité du directeur d'appliquer les principes de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail et donc de soustraire les agent·e·s à l'exposition au risque épidémiologique, quand bien même il est demandé au personnel de respecter les gestes barrières et les consignes sanitaires.

Pour rappel, la prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés et améliorer les conditions de travail. Cette démarche se construit en impliquant tous les acteurs concernés, en tenant compte des spécificités du service et en s'appuyant sur les **neuf grands principes généraux** qui régissent l'organisation de la prévention (L. 4121-2).

- **Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.**
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Au cas particulier et comme il est indiqué dans le droit d'alerte exercé le 6 novembre, « d'autres

organisations de travail sont possibles qui permettraient de remplir la mission d'accueil téléphonique avec la même efficacité, en confiant la gestion des appels téléphoniques à chaque service concerné et en maintenant les agent·e·s sur leur propre poste de travail ».

Par ailleurs les représentant·e·s du personnel vous font observer qu'ils et elles vous ont averti à de nombreuses reprises sur la nécessité d'intégrer cette démarche de prévention dans la conduite de l'activité et des missions de notre direction :

- Délibération du CHSCT du 22 septembre sur la mise en place du dispositif sanitaire afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des agent·e·s et des usagers du service public (copie jointe).
- Message au responsable du pôle pilotage et ressource du 23 septembre avec communication d'un projet de droit d'alerte sanitaire (copie jointe).
- Audience du 2 novembre et rappel du plan de prévention comme feuille de route pour l'action de la direction.

À partir des observations qui précèdent, les représentant·e·s du personnel au CHSCT constatent que la direction demeure dans la gestion du risque et dans l'application de mesures qui ne sont pas de nature à prévenir les risques de dégradation de la santé et de la sécurité des agent·e·s. Une démarche favorisée par les avis rendus par l'ARS et l'inspectrice santé et sécurité au travail dans le sens où ils ne font référence qu'aux seuls aspects réglementaires concernant le respect des gestes barrières et des mesures de distanciation, des recommandations qui font porter la responsabilité de santé et de sécurité sur les agent·e·s eux-mêmes, alors même que c'est au chef de service de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agent·e·s placé·e·s sous son autorité (art 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

Dès lors, les représentant·e·s du personnel au CHSCT finances observent que la direction, sans nier la réalité du danger auquel sont exposé·e·s les agent·e·s, ne souhaite pas apporter des mesures pour le faire cesser. Ils et elles constatent un désaccord persistant et demandent donc l'application de l'article 5-7 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.