



Numéro 110 – 02 mars 2022

CHSCT SEANCE du 02 mars 2022

Représentants de l'administration :

Mme GOUBERT, M. JOUVE, Mme LAFAGE

Mme ANGLADE – assistante de prévention

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. VEYLET (T), M. BRUN (S)

FO DGFIP : M. BASTIEN (T), M. MOISSINAC (S)

SOLIDAIRES Finances publiques : M. GRIFFAULT (T), M GALLOT (T)

Mme FERELLEC – secrétaire animatrice,

M THIEBAUT – Inspecteur Santé Sécurité au Travail,

Mme MAURY – Assistante Sociale (en visio-conférence)

Mme BATIFOL – Assistante sociale (téléphone)

Mme VILLATTE-VERDET – Médecin du Travail (Téléphone)

M LAGADOU – Médecin du Travail (Téléphone)

Mme CHIVA – Expert

Mme GOUBERT ouvre la séance à 9 heures 30 après s'être assurée que le quorum est atteint.

M. BASTIEN est désigné secrétaire adjoint.

M. LAGADOU (christophe.lagadou@finances.gouv.fr) informe le comité du départ à la retraite de Mme VILLATTE-VERDET qu'il remplace. Il fait part de la pénurie qui touche la médecine du travail. Pour palier les difficultés à se déplacer dans les départements dépourvus de médecin, il affirme que les outils de consultation à distance ne sont pas entièrement satisfaisants et que la question du déplacement des agents à Clermont-Ferrand se pose.

M BRUN(CGT) indique que si l'on peut se féliciter du remplacement de Mme VILLATTE-VERDET, les agents du Cantal seront encore une fois les laisser pour compte, M LAGADOU étant installé à Lyon. L'absence d'un médecin du travail dans le Cantal, dans le contexte des bouleversements actuels, n'est pas acceptable.

1°) Approbation du PV de la réunion du 14 décembre 2021 (pour avis)

Le PV est approuvé à l'unanimité après acceptation d'une modification présentée par la CGT Finances Publiques.

2°) Point de situation d'exposition au risque Radon dans le bâtiment Q à Aurillac

Mme LAFAGE indique que de nouvelles mesures sont en cours depuis mi-février pour une durée de trois mois. En parallèle la société VERITAS a effectué un diagnostic du bâtiment Q diligenté par les services de la préfecture le 28 février et 1^{er} mars en prévision des travaux à effectuer pour traiter le problème du radon. Elle précise également que la société en charge de la maintenance des VMC a procédé à un contrôle. Le rapport établi à la suite de ces vérifications nécessite une analyse par la société VERITAS

M THIEBAUT (ISST) indique qu'en effet ce rapport ne permet pas de déterminer si les valeurs réglementaires d'absorption d'air sont respectées. Il rappelle la nécessité de s'assurer de la maintenance régulière des VMC

M BRUN (CGT) indique avoir pris l'attache du technicien qui a effectué les mesures de niveau 2 qui consistent en effet non seulement à mesurer le taux de radon, mais également à déterminer la source et le canal de diffusion et à préconiser les solutions à mettre en œuvre. Il rappelle que si la loi n'impose pas de mesurer ce taux dans les étages, il convient cependant de ne pas exclure a priori la présence de radon dans les étages supérieurs.

M THIEBAUT (ISST) rappelle en effet que la loi n'impose pas les mesure des étages supérieurs mais qu'il faut néanmoins rester vigilants quant à la suite.

Mme LAFAGE indique que le service RH continue à faire un recensement des agents ayant été exposés.

M LAGADOU (médecin du travail) nous indique qu'il connaît ce problème radon. Il se pose la question de savoir comment informer les agents de ce problème et quel suivi médical doit être assuré. S'il n'y a pas d'urgence à mettre « quelque chose en place » il faudra assurer ce suivi médical. Il indique qu'aucune réglementation précise n'existe mais qu'il souhaite relancer ce sujet auprès du réseau national des médecins coordinateurs. Il s'engage à faire un bilan avant une présentation à un prochain CHSCT

M THIEBAUT (ISST) précise que la médecine du travail a la volonté « de prendre à bras le corps » ce sujet.

M BRUN (CGT) se félicite que cette question de suivi médical soit prise en considération.

Mme GOUBERT précise qu'un CHSCT relatif aux travaux de densification du bâtiment Q aura lieu le 3 mai. Elle indique qu'à ce jour le planning des travaux n'est pas arrêté et que l'appel d'offre n'est pas engagé.

Les travaux à venir consisteront en la réorganisation du rez-de-chaussée pour renforcer les conditions d'accueil des usagers. Le RDC sera occupé par les espaces accueil et le SIP, le 1^{er} étage par le SIE, le CDIF et le PRS et une partie du 2^e étage par le PCU.

3°) Présentation de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de vie au travail de 2022

M. THIEBAUT (ISST) présente la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de vie au travail de 2022 comportant les principaux axes suivants :

- Prévenir les risques liés aux nouveaux modes de travail, en particulier le télétravail ;
- anticiper et prévenir, les risques liés aux projets de réorganisation ;
- rester vigilant dans le contexte sanitaire ;
- prévenir les risques de désinsertion professionnelle et accompagner le retour à l'emploi ;
- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- consolider et ancrer la culture de la prévention dans le quotidien du travail ;
- utiliser les crédits des CHSCT pour contribuer à la culture de la prévention.

M. THIEBAUT indique que l'orientation principale et majeure pour 2022 est le télétravail. Cela nécessite d'accompagner les agents de manière individuelle mais également de manière collective.

Il indique que dans le cadre de la convention avec l'ANACT, les premières expérimentations font ressortir qu'il est indispensable de penser le télétravail sous l'angle de l'organisation du travail en s'appuyant sur les équipes et les agents. Pour ce faire un outil d'auto diagnostic et un kit d'outil pour

discuter du télétravail dans son service seront mis en place pour établir un bilan en concertation avec les acteurs de la prévention.

Il convient également de prévenir les risques liés aux projets de réorganisation.

Mme GOUBERT s'interroge sur les difficultés de consolider ces retours en matière d'auto-diagnostic pour un débat dans un prochain CHSCT.

M. VEYLET (CGT) souligne que les orientations préconisent de faire intervenir les acteurs de prévention le plus en amont possible des restructurations de service. Le moins que l'on puisse dire est qu'au vu de la mise en place du NRP à Mauriac et Saint-Flour, la direction n'a pas mis en œuvre ces préconisations.

M. BRUN (CGT) constate qu'aucun bilan des expérimentations menées par l'ANACT, concernant les conditions de vie au travail, n'a été présentée aux organisations syndicales. Il réaffirme que la CGT est toujours opposée aux restructurations qui sont la source principale des dégradations des conditions de travail et de leurs conséquences en matière des risques psycho-sociaux. Il rappelle que la CGT partage la méthode de partir du terrain et de l'expression des agents et de leurs représentants.

M. VEYLET (CGT) revendique à l'instar de ce qui s'est fait dans le 31, la mise en place d'ateliers agents afin d'expertiser l'existant en matière de condition de travail et d'en tirer des plans d'action qui ne soient pas hors-sol, en particulier concernant le télétravail.

M. THIEBAUT indique que ces ateliers pourraient être organisés en interne, éventuellement animés par une tierce personne. Il met en garde concernant leur dimensionnement. Ces remontées du terrain seraient en adéquation avec la note ministérielle présentée.

M. VEYLET (CGT) précise que cette note indique qu'il faut rester vigilant concernant les questions relatives à la qualité de l'air intérieur et la ventilation des locaux. Il met en débat l'achat et la pose de capteurs de CO2.

M. THIEBAUT rappelle qu'en matière de ventilation des locaux, la préconisation principale est « d'ouvrir les fenêtres ». Il indique que la pose de ce type de capteurs, qui est pleinement de la compétence du CHSCT, ne pourrait être pertinente que dans des open-space, salle de réunion, salle de formation. Afin d'abonder la réflexion, il propose au CHSCT la fiche « prévention du risque COVID et capteurs de CO2 ».

Mme GOUBERT estime en effet qu'une réflexion pourrait s'engager sur la pose de ce type d'appareil dans les salles citées.

M. VEYLET (CGT) rappelle que son organisation syndicale a abordé la question des violences sexistes et sexuelles lors du CHSCT du 22/06/2021. La note d'orientations prévoit un dispositif de formation et de signalement de ces violences. Il demande comment sera décliné ce dispositif à la DDFIP du Cantal.

Mme LAFAGE répond qu'une formation d'une demi-journée, en distanciel, en direction des chefs de service est d'ores et déjà programmée et a vocation à être proposée aux membres des CHSCT.

M. VEYLET (CGT) demande que la fiche de signalement relative à ces violences soit mise à disposition des agents.

M. THIEBAUT (ISST) s'engage à communiquer cette fiche.

Mme MAURY (assistante sociale) indique que dans le cadre de cette note d'orientation les assistants sociaux vont être amené à intervenir plus fortement pour accompagner au mieux les agents.

M. THIEBAUT indique que travaux sont engagés pour mettre en place et définir les modalités de fonctionnement des nouvelles instances CSA et formation spécialisée issues des prochaines élections. Il présentera au CHSCT ce nouveau fonctionnement d'ici la fin de l'année.

4°) Présentation du rapport de l'EIPAS – site de Mauriac par Madame CHIVA

Mme CHIVA, psychologue en santé au travail, présente son rapport sur l'évaluation des risques psycho-sociaux à Mauriac. Elle a pu observer que les collègues de Mauriac, malgré des conditions de travail globalement bonnes, sont en réelle souffrance avec un niveau de stress élevé. Elle indique que ce stress est lié à trois facteurs principaux : la charge de travail, le traumatisme de la mise en place du NRP et l'inquiétude concernant l'avenir. Ce diagnostic a permis de mettre à jour une grande souffrance, un sentiment d'insécurité et une perte de confiance vis-à-vis de la direction.

Elle relève par ailleurs des éléments positifs : l'engagement des collègues pour le service public, leurs missions, une solidarité et une entraide dans l'équipe, la qualité du management de proximité. Les collègues attendent en retour le même engagement de la direction et souhaitent retrouver la confiance et la sécurité dans le cadre de leur travail.

Pour améliorer cette situation, Mme CHIVA, propose différentes mesures, notamment veiller à une meilleure régulation de la charge de travail, améliorer la communication au sein de la direction, développer des espaces de dialogue pour permettre aux agents d'exprimer leurs besoins et leur qualité de vie au travail.

Mme GOUBERT prend à son compte ce défaut de communication mais estime cependant avoir mis en place les outils nécessaires à la bonne compréhension et à la bonne acceptation de la mise en place du NRP qui devait se faire. Elle propose de reprendre contact avec les agents de Mauriac et Saint-Flour.

M. BRUN (CGT) remercie Mme CHIVA pour son intervention qui confirme les analyses de la CGT quant à la souffrance et aux risques psycho-sociaux auxquels sont exposés les collègues. Ces risques sont directement liés aux nouvelles organisations de travail, conséquences du NRP, que la CGT dénonce et combat. Pour elle la seule véritable réponse au problème posé par la charge de travail est l'arrêt des suppressions et le recrutement de personnels titulaires.

Il indique cependant que ce diagnostic ne peut pas se limiter aux seules conséquences de la mise en place du NRP, mais doit tenir compte des nouvelles organisations de travail (travail à distance, télétravail) qui impacte fortement les collectifs de travail et devant lesquelles, tant les agents que les encadrants sont parfois démunis.

Sans minimiser les difficultés des SGC Il dénonce cependant le fait que Mme GOUBERT ne voit les problématiques qu'à travers le prisme des SCG de Mauriac et de Saint-Flour. Il rappelle que le NRP concerne l'ensemble des agents du département et regrette que la direction ne se préoccupe pas des agents des SIP et SIE d'Aurillac, Mauriac et Saint-Flour.

Pour lui et contrairement aux affirmations, la Direction n'assume pas le rôle de soutien qu'elle doit à l'ensemble des services.

Mme CHIVA pose alors la question de comment rétablir la confiance entre la direction et les agents.

5°) Présentation du rapport de l'assistante sociale, Madame MAURY – site de Saint-Flour

Mme MAURY présente son intervention sur le site de Saint-Flour qui s'est déroulée du 30 novembre au 2 décembre. Même si les collègues se sont interrogés sur la pertinence du moment de l'intervention (en pleine réorganisation), ils ont néanmoins indiqué le besoin qu'ils auraient eu d'être associé au démarrage du projet ainsi que le besoin d'un espace pour échanger sur les difficultés de la mise en œuvre du NRP.

Ils ont eu le sentiment que la mise en place concrète de la nouvelle organisation se soit faite à leur insu et au dernier moment. A 3 semaines de la mise en place certains agents ne connaissaient pas leur rôle exacte dans l'organisation.

A ce stade les principales inquiétudes qui demeurent sont :

- la pérennité de la réorganisation et de leur poste (quid après 2026),
- la charge et le sens du travail.

M. JOUVE considère que le moment de l'intervention est subi mais que tous les postes centralisés ont été représentés dans les groupes de travail. Concernant le NRP, il indique qu'il n'a jamais été dit qu'il ne se ferait pas. Il précise que dans le cadre des conventions, le maintien du réseau est prévu jusqu'en 2026. Au-delà la Direction locale n'a pas la possibilité de prendre d'engagement mais qu'il convient d'écouter les agents et les rencontrer une nouvelle fois pour évoquer leur situation collective et personnelle. S'agissant de la charge de travail supplémentaire, il estime que c'est l'effet restructuration et que si l'on peut réduire sa perception on ne peut pas réduire son volume. Concernant les particularités locales, il rappelle qu'aucun agent de l'État ne peut se prévaloir de rester sur le même poste toute la vie. Cependant le travail à distance permet d'atténuer la mobilité. Enfin, il indique qu'il fait « avec les moyens qu'il a ».

M. BRUN (CGT) remercie Mme MAURY et constate que son rapport fait écho à celui de Mme CHIVA. Il trouve l'intervention de M. JOUVE « un peu trop martiale ».

M. JOUVE ne sous-estime pas les difficultés des agents de Saint-Flour, mais il voit dans le rapport de Mme MAURY une vision trop globale.

Pour M. BRUN (CGT) rappelle que face aux difficultés des collègues de Saint-Flour, il convient de trouver les solutions pour améliorer les conditions de travail et éviter les risques psycho-sociaux.

6°) Compte-rendu de l'exercice d'évacuation incendie du 15 décembre 2021 à Mauriac

Cette évacuation s'est déroulée dans des conditions très satisfaisantes.

M. BRUN (CGT) remarque que le personnel a été préalablement informé de l'exercice, ce qui ne devrait pas être le cas.

M. JOUVE répond qu'il en est ainsi s'agissant d'une reprise des exercices après une période d'interruption mais que les prochains devront être menés sans avertir le personnel.

7°) Examen des fiches de signalement

Mme ANGLADE présente deux fiches de signalement concernant des menaces par téléphone intervenues à la DDFiP du Cantal ayant eu pour suite des courriers de mise en garde adressés aux usagers impliqués.

M. BRUN (CGT) relève que le volontarisme affiché par la directrice à ce sujet l'année dernière n'est plus d'actualité puisque qu'un précédent incident de même nature avait l'objet d'un signalement au procureur.

Mme GOUBERT répond qu'elle a tenu compte de la volonté des agents victimes des faits de ne pas porter plainte mais qu'en cas de récidive, les auteurs feront l'objet d'un signalement.

M. BRUN (CGT) répond que le signalement au procureur de la République relève de la volonté de la Direction et est déconnecté du souhait ou non de l'agent de porter plainte.

8°) Information sur les accidents de service de 2021

Mme ANGLADE fait un point d'information sur les accidents de service de 2021 :

- 28/05/2021 : SIP AURILLAC, chute de documents classés en hauteur ayant donné lieu à un arrêt de travail ;

- 21/10/2021 : Trésorerie Aurillac Banlieue, douleur ressentie lors d'un déplacement dans le service ayant donné lieu à un arrêt de travail.
- 29/11/2021 : SIP AURILLAC, chute sur le parking près du lieu de travail n'ayant pas donné lieu à un arrêt de travail.

M. VEYLET (CGT) se félicite qu'un descriptif des accidents soit désormais communiqué aux CHSCT à la demande de son organisation syndicale. Il souhaite cependant que les accidents de service soient examinés en CHSCT au fil de l'eau et non seulement un fois par an, afin d'apporter si nécessaire une mesure de prévention adaptée au plus près de l'accident.

Mme GOUBERT partage ce point de vue et propose qu'à l'avenir ces accidents soient examinés de la même manière que les fiches de signalement.

Mme ANGLADE indique les accidents qui surviennent en situation de télétravail (trajet domicile – cantine – accident chez soi) sont reconnus comme accidents de service.

9°) Présentation du budget 2022

Mme ANGLADE indique que le budget 2022 s'élève à 27 171 € et propose au CHSCT de financer les actions suivantes :

Action n°1) formation d'une journée « repérer et accompagner un collaborateur en souffrance » dispensée par l'association EIPAS pour 1 300 €, formation d'une journée « sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) » dispensée par la société DOS MAJEUR pour 1 166,32 €.

Le devis concernant la 1^{er} formation est validé. Le second sera réexaminé lors d'un CHSCT ultérieur.

Action n°2) Remplacement de l'éclairage par du LED sur le site de Saint-Flour pour 4 622,94 €. Validé. Mme ANGLADE précise que dans le cadre de ce plan, il reste donc le site de Saint-Flour et la Trésorerie Principale.

M. VEYLET (CGT) demande que des devis d'intervention de la société EIPAS pour la détection des RPS soient présentés au prochain CHSCT pour les sites de Saint-Flour et de la Direction, afin qu'à terme l'ensemble des services du département ait bénéficié de cette intervention.

Mme ANGLADE informe qu'elle proposera au CHSCT de financer les formations conduite à risque, secourisme et manipulation des extincteurs

En réponse à Mme ANGLADE, M. VEYLET (CGT) pense qu'il serait judicieux de proposer également une formation concernant l'ergonomie du poste de travail en raison du développement du télétravail.

10°) Questions diverses

M. VEYLET (CGT) demande où en est la réparation de la chaudière du bâtiment Q.

Mme LAFAGE qu'elle a fait l'objet d'une remise en service le 21 décembre.

M. VEYLET (CGT) souhaite connaître le calendrier de la campagne DUERP / PAP 2022.

Mme ANGLADE répond que les réunions de service seront organisées à compter du 15 avril et que le groupe de travail se réunira en mai pour une présentation en CHSCT courant juin.

M VEYLET (CGT) demande l'examen du registre CHSCT où figurent deux demandes de fourniture de piles pour souris formulés par des collègues contraints de saisir le CHSCT à défaut de réponse de la Direction.

M JOUVE indique que ces demandes ne relèvent pas du CHSCT

M BRUN (CGT) d'accord sur ce point, fait remarquer que les collègues ont été obligés de passer par ce canal pour montrer leur exaspération. Au-delà il regrette que toute demande suscite beaucoup trop de suspicion de la part de la Direction. Pour exemple l'obtention d'un téléphone en remplacement d'un hors d'usage nécessite pas moins l'envoi de cinq mails et deux appels téléphoniques !

M JOUVE répond qu'il est normal qu'il y ait des vérifications mais qu'en l'occurrence il y avait sûrement 3 mails de trop. Il assure qu'il n'y a pas, de la part de la Direction, la volonté de mettre en doute les demandes émanant des services.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h00

Laurent VEYLET et Patrice BRUN