



Numéro 114 – 20 octobre 2022

CHSCT SEANCE du 20 octobre 2022

Représentants de l'administration :

M. JOUVE, Mme FARENC

Mme ANGLADE – assistante de prévention

Représentants des personnels :

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

FO DGFIP : M. BASTIEN (T), Mme BECKER (T)

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

Mme FERELLEC – secrétaire animatrice (audio),

M THIEBAUT – Inspecteur santé sécurité au travail,

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

M. BASTIEN est désigné secrétaire adjointe.

1°) Approbation du PV de la réunion du 29 juin 2022 - pour avis

M. VEYLET (CGT) demande à ce que l'examen de ce point soit reporté, des propositions de corrections seront transmises par écrit au CHSCT par la CGT Finances Publiques.

Cette demande est acceptée par M. JOUVE après consultation des autres organisations syndicales.

2°) Présentation par M. THIEBAUT, ISST, de la nouvelle instance sociale : le Comité Social d'Administration (CSA) – pour information

M. THIEBAUT (ISST) présente les CSA qui seront mis en place à compter du 1^{er} janvier 2023 concomitamment à la suppression des CT et des CHSCT. Le CSA sera l'instance unique de dialogue social avec en son sein une formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT). Dans le Cantal le CSA et la formation spécialisée compteront 7 titulaires parmi les représentants du personnel et autant de suppléants. Le CSA fera l'objet d'une convocation 2 fois par an au moins et la formation spécialisée 1 fois par an au moins. Le CSA dispose de 3 types de pouvoirs d'intervention : consultation, débat, examen et information, autres attributions et pouvoirs d'intervention. Les principaux sujets sur lesquels les formations spécialisées seront consultés sont les projets d'amélioration important hors projet de restructuration, les projets importants d'introduction de nouvelle technologie, la mise, remise ou maintien au travail des travailleurs handicapés et toutes questions relatives à la protection physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, au télétravail, à l'organisation du travail...

Dans le cadre de ces formations spécialisées seront maintenus les droits de visites, les expertises certifiées, la mise à jour du DUERP, les possibilités d'intervention en cas de signalement d'un danger grave et imminent, toute contribution à la prévention des risques professionnels et toutes mesures destinées à améliorer la santé et sécurité au travail et à assurer les formations.

Dans le cadre de la création des CSA, il est maintenu une enveloppe ministérielle de crédits consacrée à la mise en œuvre de la politique santé, sécurité, conditions de travail. Les principes de gestion déconcentrée en lien avec les instances de dialogue social seront maintenus.

Dès lors :

- une enveloppe propre à chaque CSA local calculée au prorata des effectifs sur la base d'un montant forfaitaire par agent à hauteur des 2/3 des crédits disponibles ;
- une enveloppe mutualisée régionale servant à financer des actions de formation et de prévention répondant aux besoins locaux à hauteur de 20 % des crédits disponibles. ;
- une enveloppe ministérielle pour les grands projets à hauteur d'environ 15 % des crédits disponibles.

A la demande de M. VEYLET (CGT), M. THIEBAUT précise que le pouvoir de décision en matière de crédit relève du CSA.

M. THIEBAUT (ISST) rajoute qu'à ce jour il manque encore beaucoup de précisions concernant le fonctionnement de cette instance.

M. BRUN (CGT) rappelle qu'à 2 mois de l'installation de cette nouvelle instance il serait grand temps d'avoir une vision complète de son fonctionnement.

3°) Présentation du nouveau dispositif de prévention incendie et retour sur les exercices d'évacuation incendie réalisés ou prévus, mise à jour des guides et serres files – pour information

Mme ANGLADE présente la nouvelle organisation, préconisée par le Secrétariat Général, d'évacuation d'urgence des agents et des personnes présentes dans le contexte du développement du télétravail dans les services.

Le principe :

- Les guide file et serre file ne sont plus des agents identifiés : tous les agents présents peuvent endosser ces rôles,
- la formation de tous est indispensable : chacun connaît les rôles des équipiers d'intervention et peut agir dans ce cadre.

M. JOUVE indique que la DDFIP locale continue « sur l'ancien système » et a demandé aux chefs de service une mise à jour des listes des agents identifiés guide file et serre file. Il demande si ces nouvelles modalités sont obligatoires et selon quel calendrier.

M. THIEBAUT précise tout d'abord que l'organisation de l'évacuation d'urgence relève de la responsabilité de la direction. En réponse à la question de M. JOUVE il indique qu'il s'agit de préconisations fortes à mettre en place progressivement et de façon pragmatique. Il ajoute que pour que les agents s'approprient cette nouvelle procédure, il faudra sans doute réaliser plusieurs exercices d'évacuation. Il indique par ailleurs que pour les bâtiments abritant plusieurs administrations il conviendrait de mettre en place une « coordination incendie » mais que la DDFiP du Cantal peut opter pour un système différent.

M. BRUN (CGT) considère que cette nouvelle organisation va être difficile à mettre en œuvre et que le danger consisterait à ne pas savoir qui fait quoi.

M. JOUVE répond qu'il appartiendra à la direction d'élaborer un dispositif de mise en œuvre et d'assurer les formations nécessaires au bon fonctionnement de ce dispositif.

4°) Bilan du DUERP campagne 2019-2021

Mme ANGLADE présente le bilan de la campagne DUERP qui s'est déroulée exceptionnellement de janvier 2020 à juin 2021.

Ce bilan reprend les différentes étapes de l'évaluation des risques professionnels et établi une synthèse des risques par catégorie et le nombre d'agent concerné. De ces documents il ressort 3 risques majeurs :

- les risques biologiques et infectieux liés à la pandémie de COVID 19 ;
- les risques psycho-sociaux qui découlerait d'un contexte de crise épidémique, d'isolement et de télétravail, le nombre d'agents exposés à ces risques étant le plus important ;
- les risques d'agressions.

Elle précise également que ce DUERP a intégré la problématique de l'exposition au radon.

M. VEYLET (CGT) conteste la méthode consistant pour la direction à modifier les cotations des risques avant leurs présentations au groupe de travail et CHSCT. Il souhaite que le CHSCT ait accès à la cotation des risques telle qu'elle a été recueillie auprès des services.

M. JOUVE considère que la présentation de ce bilan n'est pas une nouvelle occasion de refaire les débats des précédents CHSCT.

M. BRUN (CGT) conteste l'analyse faite des risques psychosociaux. Il rappelle que ces risques découlent des restructurations entreprises depuis 2020 et des conditions de travail dégradées.

Il s'insurge une nouvelle fois que les cotations de risque aient été modifiées par la Directrice, au mépris des expressions des agents et des décisions retenues en groupe de travail et CHSCT.

Concernant l'état d'avancement du Programme Annuel de Prévention, Il constate que sur les 4 risques cotés B (risque substantiel qui doit être réduit ou supprimé et nécessite une action à programmer), aucun n'est résolu et que rien n'a été fait.

M. JOUVE le conteste et met en avant les diagnostics établis par l'assistante sociale et la psychologue de l'EIPAS.

M. BRUN (CGT) maintient qu'aucun plan d'action n'a été mis en place et que l'intervention de l'assistante sociale et de la psychologue relève de constats et non d'un plan d'action.

M. JOUVE indique qu'il y a bien un plan d'action et que des choses ont été faites au niveau managérial.

M. BRUN (CGT) note que la prise en compte de ces risques nécessitent bien plus que quelques informations au niveau managérial. Il rappelle, que malgré ces consignes, dans certains services les managers contribuent à ce malaise et à ces risques psycho-sociaux. Il indique par ailleurs que contrairement aux engagements pris lors de CHSCT, Mme CHIVA a été empêchée par la direction de présenter ses travaux et son analyse aux agents ayant participé aux entretiens.

Enfin il rappelle que les élus CGT ont lors du CHSCT du 29 juin émis un vote négatif sur la proposition de PAP 2021. Pour lui le manque d'effectifs est la raison majeure de ces RPS et que la direction ne peut éternellement renvoyer au manque d'organisation et de formation des agents et des chefs de service.

5°) Accident de service – pour information

Mme ANGLADE présente les 2 accidents de service s'étant produit depuis le dernier CHSCT :

- SDIF : un accident de trajet : chute devant le bâtiment sur une zone de travaux non signalée,
- DDFIP : accident de trajet : chute dans la rue lors d'un déplacement professionnel

Ces accidents ont donné lieu à un arrêt maladie et ont été déclaré en accident de service.

M. VEYLET (CGT) demande la raison du non signalement des travaux au SDIF.

M. JOUVE répond que ces travaux ont été programmés par la CABA sans que la direction et le syndic de l'immeuble n'en soit averti. Le signalement avait été fait depuis l'extérieur mais pas depuis l'intérieur. Aussitôt prévenue la direction a mis en la place la signalisation nécessaire.

6°) Fiches de signalement – pour information

Mme ANGLADE présente 2 fiches de signalement concernant un usager auteur d'insultes et de menaces à l'égard d'un collègue du SIP et de la trésorerie principale. Elle précise que ces faits ont fait l'objet d'un signalement auprès du procureur de la République.

M. BRUN (CGT) demande si les collègues ont déposé plainte.

M. JOUVE répond par la négative.

7°) Registre Hygiène Sécurité – pour information

Mme ANGLADE présente les annotations portées au registre santé et sécurité au travail.

- SIP Aurillac : demande de casque ou oreillette sans fil adapté à un handicap auditif.

Cette demande a été transmise au service logistique pour qu'il commande le matériel adapté.

M. VEYLET (CGT) souhaite à cette occasion aborder la question plus générale de la prise en compte de la situation particulière des agents et usagers en situation de handicap.

Il souhaite qu'à l'occasion de la mise en place du futur CSA, cette problématique soit mise en débat. Il propose qu'un diagnostic des moyens mis en œuvre pour intégrer les collègues et accueillir les usagers en situation de handicap soit fait. À partir de ce diagnostic un plan d'action devrait être élaboré. À titre d'exemple il cite une collègue régulièrement empêchée d'assister à des réunions faite, par la direction, de mettre en œuvre les moyens nécessaires.

M. BRUN (CGT) rajoute qu'au bâtiment Q la direction affiche la possibilité d'accueillir des personnes malentendantes via l'existence d'une « boucle magnétique » dont beaucoup de collègues ignorent l'existence et qui de toute façon ne fonctionne pas. Il demande que le nécessaire soit fait.

M. JOUVE prend note de cette demande mais indique qu'à ce jour il est prématuré de l'inscrire à l'ordre du jour des nouvelles instances.

M. THIEBAUT (ISST) approuve pleinement la démarche de la CGT et rappelle, que l'obligation d'accessibilité des établissements recevant du public date de 2017 et qu'un registre d'accessibilité, pouvant être complété par les usagers, a été mis en place.

S'agissant des agents, un budget spécifique existe au niveau ministériel et toute demande d'adaptation de poste doit être signalée à la Direction Générale.

M BRUN (CGT) signale qu'une nouvelle observation a été portée par l'ensemble des agents du SDIF relative au déménagement de leur service. Ils dénoncent les conditions dans laquelle celui-ci s'est organisé, durant une période particulièrement chargée en termes d'accueil pour le SDIF, Ils ont fait l'objet de remarques désobligeantes voire agressives de la part des usagers.

A cela s'ajoute aujourd'hui et depuis leur installation dans leurs nouveaux locaux l'absence de téléphonie ce qui ne facilite pas leur travail, génère beaucoup de stress et emporte des conséquences pour d'autres services.

Ils ont le sentiment d'un profond mépris de la part de la Direction.

M JOUVE convient que la situation n'est pas facile et il comprend le ressenti des collègues.

Il explique que le déménagement initialement prévu pour le 17 octobre a finalement eu lieu le 13, les déménageurs ayant de l'avance sur le calendrier.

Concernant la téléphonie, s'il ne sous-estime pas les difficultés du service, il explique avoir anticipé les travaux mais que la Direction, malgré plusieurs relances, a des difficultés à faire intervenir les opérateurs. Il admet enfin que c'est une erreur ne pas avoir averti les autres services de la fermeture du SDIF durant le déménagement.

A la demande de M BRUN, Mme ANGLADE précise que les autres demandes portées au registre (tapis de souris ergonomique, souris sans fil) ont été satisfaites.

M BRUN (CGT), concernant la demande de mise en route du chauffage faite par le SDIF (16° dans les bureaux) le 03/10/2022, n'ait trouvé qu'une réponse « d'attente » le 12/10/2022.

M JOUVE répond que la gestion du chauffage dans ce bâtiment relève de la compétence de la CABA et du syndicat de l'immeuble.

8°) Points budgétaires – pour avis

Mme ANGLADE présente les fiches de propositions suivantes :

- achat de 10 souris laser : 544,20 € TTC
- achat de 10 repose pieds : 319, 20 € TTC
- achat de boîtiers muraux avec brassards (nouvelles dispositions évacuation incendie) : 3 577,20 €

M VEYLET (CGT) demande une suspension de séance et au retour de celle-ci présente des propositions alternatives issues des demandes non satisfaites dans le cadre du fonds d'amélioration des conditions de travail et relevant du CHSCT :

- achat de lampes de luminothérapie
- achat de dosimètres

Il explique que l'achat de matériel bureautique ne relève pas du budget du CHSCT mais du budget départemental. Concernant les repose-pieds les OS s'accordent à dire qu'il en existe dans les services, non utilisés.

Concernant l'achat des boîtiers, des brassards et gilets, le devis devra être réévalué en tenant de l'application progressive des nouvelles recommandations en matière d'évacuation (cf point n°3).

Les élus CGT précisent que cet achat relève de l'obligation de l'employeur de mettre en place un système visant à combattre efficacement un début d'incendie, prévue au code du travail. Pour autant les élus CGT ne seraient pas opposés à cofinancer cette dépense ultérieurement.

M THIEBAUT (ISST) est d'accord avec cette analyse. Il rappelle les orientations fixées pour le budget du CHSCT : exemplarité, complémentarité et impulsion mais que, cependant, celui-ci est employé par le CHS selon ses propres choix.

M JOUVE refuse l'achat des dosimètres estimant qu'il allait contribuer à générer de l'anxiété auprès des collègues. Il propose l'achat de fauteuils ergonomiques pour clôturer le budget.

Après discussion il est arrêté le principe des achats suivants :

- 10 lampes de luminothérapie, après avis du médecin du travail ;
- 2 fauteuils ergonomiques.

9°) Questions Diverses

Mme ANGLADE indique que les formations CHSCT (gestes qui sauvent, maniement des extincteurs) proposées ont rencontrées peu d'écho parmi les collègues.

Elle précise que les entretiens avec la psychologue du travail, Madame CHIVA de l'association EIPAS, vont débiter :

- le 10/11/2022 sur le site de Saint-Flour ;
- le 25/11/2022 à la DDFIP (date à finaliser).

A la demande des organisations syndicales, M JOUVE fait un point sur la situation RADON. Il précise que le rapport sur la deuxième campagne de mesurage fait apparaître des taux en diminution par rapport aux premières mesures mais que ces taux restent supérieurs aux normes admises.

Il convient dès lors de mettre en œuvre les mesures préconisées : recherche et traitement des entrées du Radon. Cette intervention est prévue avant fin 2022.

Il conviendra ensuite d'engager la troisième campagne de mesurage durant l'hiver 2022-2023.

Un deuxième phase consistera à ventiler le vide sanitaire. Cette opération nécessite préalablement l'intervention d'une expertise pour cibler précisément les travaux. Ces opérations devraient durer de quelques semaines à quelques mois.

En cas d'insuffisance ou d'échec, la Direction envisage l'installation au rez-de-chaussée d'une VMC double flux. Cette installation très coûteuse, n'est pas finançable par le seul budget départemental.

M THIEBAUT (ISST) pointe l'impact de l'aération naturelle des locaux dans la baisse des taux

M BRUN (CGT) réitère sa demande d'intervention d'un expert bâtimentaire.

M THIEBAUT (ISST) indique que cette expertise est une obligation légale

M JOUVE répond que la DDFIP va commander ce rapport dans la mesure où le premier remis à la préfecture ne satisfaisait pas aux normes d'une expertise batimentaire. A ce propos, il tient à préciser que ce sujet Radon, n'est plus pris en charge par la Préfecture mais relève exclusivement de la DDFIP depuis la demande de M THIEBAUT.

Il précise enfin que dans ces conditions, il n'est pas envisageable de remettre les agents dans les bureaux du rez-de-chaussée.

Pour conclure, il propose au OS de leur remettre le dernier rapport.

M BRUN (CGT) demande où en sont les travaux prévus à la Cité Administrative.

M JOUVE répond que le programme est abandonné et que ces travaux seront très limités.

M BRUN (CGT) signale que l'accès à la rampe pour les personnes handicapées à Mauriac est impossible, le portail est maintenu fermé.

M JOUVE n'a pas eu connaissance de cette situation et s'engage à faire le nécessaire.

M VEYLET (CGT) demande si, suite au départ d'une collègue du service IDL, son poste sera pourvu.

M JOUVE répond qu'à ce jour, il n'en sait rien.

M VEYLET (CGT) demande à M JOUVE de l'informer sur l'expérimentation concernant la régionalisation concernant le service des domaines.

M JOUVE répond qu'il procédera à une communication ultérieurement.

En complément d'une intervention de FO, M BRUN (CGT) interpelle M JOUVE sur le déménagement et les travaux de la Trésorerie Principale et le désintérêt du chef de service pour les conditions de travail des collègues.

M JOUVE indique que les travaux sont bien avancés et que le chef de service était mobilisé.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée a 13h30

Laurent VEYLET et Patrice BRUN