

## CHSCT SÉANCE du 23 JUIN 2021

Représentants de l'administration :

Mme GOUBERT, M. JOUVE

Mme ANGLADE – assistante de prévention

Représentants des personnels :

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

**FO :** M BASTIEN (T) , Mme BECKER (T)

**SOLIDAIRE :** M. GRIFFAULT (T), M. FERREIRA (T)

Mme FERELLEC – secrétaire animatrice

Secrétaire adjoint : Eric BASTIEN – (FO)

M THIEBAUT – Inspecteur Santé Sécurité au Travail (visioconférence)

Mme MAURY – Assistante Sociale (visioconférence)

Mme GOUBERT ouvre la séance à 9h30 après s'être assurée que le quorum est atteint.

### **I) Approbation du procès-verbal de la réunion plénière du 30 mars 2021 – pour avis**

La CGT fait remarquer que ce procès verbal ne retranscrit pas la teneur des débats et demande qu'à l'avenir les interventions des différentes OS soient clairement identifiées.

Vote : contre : 1 (CGT)

pour : 4 (FO et Solidaires)

### **II) Retour visite de M THIEBAUT, ISST , suite à la mise en place du NRP à Mauriac – pour information**

M THIEBAUT présente le compte rendu de sa visite à Mauriac et souligne les points suivants :

– le travail de désencombrement des archives est largement avancé ;

– les raccordements électriques dans l'espace de convivialité sont problématiques et présentent un risque d'incendie. Il convient de prévoir l'installation de prises électriques supplémentaires et plus globalement il demande la vérification des installations électriques du bâtiment par un électricien ;

– la présence probable de pigeons ou de cadavres d'animaux dans les faux plafonds, d'où la nécessité de faire intervenir un spécialiste. Il note que ce problème n'a jamais été indiqué au cahier santé et sécurité au travail ;

– concernant l'installation des collègues : aucune remarque particulière si ce n'est que des inquiétudes subsistent quant au fonctionnement du SGC et aux charges de travail, les collègues demandant plus de soutien et de formation ;

M BRUN (CGT) souligne l'implication forte des agents de service pour désencombrer les archives et relève que les inquiétudes liées aux restructurations sont toujours très présentes.

Mme GOUBERT répond que le NRP n'est en effet pas terminé et que l'organisation des services ne peut pas être optimale en 6 mois. Elle entend cependant les inquiétudes des collègues. Elle propose la tenue d'une réunion à l'automne pour tirer les enseignements de ces restructurations et s'en servir pour la mise en place du NRP sur Saint-Flour.

La CGT s'associe à FO qui fait remarquer que les collègues du SGC de Mauriac sont, malgré l'espace, installés « à l'étroit » compte tenu des contraintes techniques et demande la pose de nouvelles perches électriques.

M JOUVE indique que la Direction va étudier la question.

M THIEBAUT précise que la réalisation de ces travaux doit être envisagée avec la contrainte des faux plafonds.

### **III) Présentation du DUERP 2019-2020 – Pour information**

En liminaire, M BRUN (CGT) dénonce les conditions dans lesquelles s'est tenu le groupe de travail, préparatoire au DUERP/PAP ; En effet, les participants en visio conférence ont été dans l'impossibilité de participer aux débats. Il constate que l'élaboration du DUERP n'est pas assurée avec la même implication dans tous les services et interroge sur les raisons d'une telle différence.

Mme ANGLADE précise que tous les services ont été sollicités pour le recueil des risques mais que la crise sanitaire a compliqué l'exercice. Elle indique qu'un questionnaire a été transmis aux chefs de service pour complément et que le groupe de travail réuni le 07/06/2021 avait pour objet : le recueil des risques, les propositions de cotation et des mesures de prévention ainsi que le projet de plan annuel de prévention.

M CGT (VEYLET) fait état des remarques suivantes sur les lignes du DUERP :

– PCU : le pilotage par les statistiques implique « d'aller vite sur les dossiers sans approfondir » et de notifier des rehaussements « de forme ». Il convient de revenir au sens de la mission contrôle fiscal indépendamment des statistiques.

Mme GOUBERT précise qu'il ne s'agit pas de faire de la statistique pour de la statistique mais de faire respecter le civisme fiscal. Il convient de réexpliquer le cadre dans lequel s'exerce le contrôle fiscal et que la gestion approfondie des dossiers pose la question de l'accompagnement de la mission. Elle indique également que la loi ESSOC permet de faire la part des usagers qui relève de la bonne ou de la mauvaise foi.

– HUISSIER : la CGT considère que c'est à juste titre que les risques de menaces et d'agressions ont été relevés en A (risque d'incapacité permanente ou totale ou de décès). Outre les mesures de prévention proposées par le GT (fiche de procédure et/ou recours aux forces de l'ordre), il convient

d'insister sur les suites et les aspects juridiques à arrêter : mis en œuvre de l'article 40 avec signalement des faits au procureur de la république et de la protection fonctionnelle.

M BRUN précise qu'à ce sujet [la circulaire du 02/11/2020](#) renforce la protection des agents publics et pointe la responsabilité de la Directrice dans la mise en œuvre de cet arsenal juridique.

Il se félicite que Madame GOUBERT, contrairement aux directions précédentes, ne tergiverse pas et signale systématiquement les faits connus au procureur.

Mme GOUBERT affirme son intransigeance sur le sujet et sa détermination à protéger les collègues dans le cadre de leur mission.

Elle indique par ailleurs qu'un rappel sur les fiches de signalement et la législation en vigueur sera fait prochainement.

M VEYLET (CGT) rappelle que les fiches de signalement peuvent être rédigées à l'initiative de l'agent ou du chef de service et doivent être examinées systématiquement par le CHS-CT.

– DDFIP – Division Expertise Financières, Affaires économiques : la masse de travail dans ce service appelle comme mesure de prévention des recrutements d'agents titulaires ;

– TOUS SERVICES :

– Télétravail : les risques liés au travail doivent faire l'objet de deux lignes distinctes dans le DUERP ; une concernant les risques liés à l'ergonomie et l'espace de travail, l'autre concernant les risques psychosociaux spécifiques.

– Risques COVID19 : la CGT demande que soit inscrit comme mesure de prévention le recrutement d'un médecin du travail.

Mme GOUBERT accepte ces propositions.

## **Plan annuel de Prévention (PAP) – Pour Avis**

Concernant le Plan Annuel de Prévention M VEYLET (CGT) demande qu'il soit rajouté le risque d'agression et de menace et les mesures de prévention évoqués dans le DUERP.

Madame GOUBERT accepte cette demande et modifie en conséquence le PAP.

Dans le cadre des risques psychosociaux présents dans le PAP M VEYLET demande un bilan du numéro vert de soutien psychologique ainsi que des consultations financées par le CHSCT.

M THIEBAUT précise qu'un bilan national a été tiré et sera communiqué.

Mme ANGLADE indique qu'aucun agent n'a souhaité rencontrer un psychologue financé par le CHSCT.

Mme MAURY précise qu'elle a accompagné 17 agents (dont 6 retraités) sur des aspects personnels et familiaux et qu'elle n'a eu aucune demande concernant ces consultations.

Elle reconnaît que l'accompagnement des agents est difficile compte tenu de son éloignement. Elle souhaite pouvoir organiser des rendez-vous physiques à la rentrée.

M BRUN (CGT) souligne que, contrairement à ce qu'affirme Mme GOUBERT, des mesures de prévention des RPS au-delà du cadre réglementaire sont possibles et ont été à plusieurs reprises proposées par la CGT : formation à destination des encadrants pour détecter et accompagner les agents en souffrance et analyse des conditions et de travail et propositions d'amélioration par l'association EIPAS.

Mme GOUBERT ne voit pas quelle est la plus-value d'une telle action par rapport aux mesures déjà mises en place par la direction.

M VEYLET (CGT) répond que cette association apporterait un regard extérieur et une analyse experte sur les modes d'organisation du travail et leurs conséquences.

M BRUN (CGT) s'interroge sur les mesures déjà mises en œuvre et s'étonne du revirement de Mme GOUBERT, qui lors de précédentes réunions du CHSCT s'était engagée à soumettre des devis aux représentants. Il voit là la volonté de la Présidente « d'enterrer » les demandes de la CGT. Mme GOUBERT élude la demande de la CGT de présenter ces devis lors de cette séance ; M BRUN (CGT) demande l'avis de M THIEBAUT concernant une telle expertise. M THIEBAUT indique que cet organisme est fiable et reconnu par le bureau RH2C et qu'il appartient aux membres du CHSCT de faire un choix en commun sur la mise en œuvre de cette action.

Mme GOUBERT soumet au vote le plan pluriannuel de prévention

VOTE : Pour à l'unanimité

#### **IV) Bilan référent COVID – pour information**

Mme ANGLADE présente la mission du référent COVID et les différentes interventions réalisées dans ce cadre. Le référent COVID 19 est chargé de s'assurer de l'effectivité des mesures de prévention arrêtées, de l'information des agents et de conseiller le chef de service, qui est responsable de la santé et de la sécurité des agents.

Dans ce cadre elle a testé les sites de la DDFIP, de Saint-Flour et de Mauriac sur les thèmes suivants :

- mesures relatives à l'organisation du travail ;
- aménagement et usage des locaux ;
- entretien et nettoyage des espaces de travail, des locaux et véhicules de service ;
- ventilation, climatisation et aération des locaux ;
- information des agents et des usagers.

M VEYLET (CGT) demande quels sont les impacts du télétravail sur l'organisation du travail.

Mme ANGLADE répond qu'elle a limité son intervention à constater l'existence de télétravail et à contacter les collègues les plus concernés dans un cadre de prévention.

M VEYLET(CGT) demande que soit évalué les espaces de restauration, coins repas ou de détente

M BRUN (CGT) demande quelles sont les problématiques détectées et les solutions mises en œuvres concernant :

- les collègues télétravaillant 5 jours/semaine ;
- les difficultés rencontrées au retour dans les services à l'issue du confinement.

M JOUVE répond que les collègues qui télétravaillent 5 jours font l'objet d'un suivi individualisé en liaison avec le médecin du travail et que les retours dans les services se font de manière progressive en fonction des préconisations et sous la responsabilité des chefs de service.

#### **V – Budget CHSCT – fiches de proposition – pour avis**

Avant la présentation de ces fiches, M VEYLET (CGT) demande une suspension de séance.

Après celle-ci Mme ANGLADE présente trois fiches de proposition d'action :

- plan LED réfection éclairage 3ème étage DDFIP pour 5 706,23 € ;
- travaux de réfection des sols à la TP d'Aurillac pour une participation du CHSCT à hauteur de 10 000 € sur un total de 24 278,40 € ;
- fournitures de cloison antibruit pour 3 706,22 €.

Les représentants du personnel vote à l'unanimité POUR le financement du plan LED ;

M VEYLET(CGT) refuse de financer les deux dernières actions proposées par la direction tant que celle-ci ne fournira pas les devis relatifs aux interventions de l'association EIPAS. L'absorption complète du budget du CHSCT pour le financement de ces actions conduirait de fait à « enterrer » les propositions faites par la CGT. Il n'est pas concevable que seules les propositions émanant de la Direction soient soumises à l'avis du CHSCT.

Les représentants du personnel vote à l'unanimité CONTRE le financement de ces deux actions.

## VI – Questions diverses

M BRUN (CGT) demande si la journée d'accueil des collègues arrivant dans le département sera organisée et selon quelles modalités.

M JOUVE répond que cette journée est prévue et qu'elle s'organisera en 2 sessions en fonction des règles sanitaires en vigueur.

M VEYLET (CGT) interpelle la direction sur l'application à la DDFIP du Cantal de deux textes relatifs à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique :

- [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

En effet « *deux chiffres doivent nous faire réagir : 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parle à personne* ».

La circulaire du 09 mars 2018 prévoit un plan de formation à la prévention contre ces violences, l'information et la sensibilisation du plus grand nombre d'agent, la mise en œuvre de dispositif de signalement, la protection et l'accompagnement des victimes et enfin la sanction des auteurs de violences.

M THIEBAUT répond que cette circulaire a semble-t-il été déclinée par le bureau RH2C et sa mise en œuvre est pilotée par le Secrétariat Général pour un déploiement au dernier trimestre 2021.

Il précise qu'à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes un webinaire, à retrouver sur le site Alizé, a été organisé sur cette question.

Mme FERELLEC indique que des formations à destination des membres des CHSCT seront organisées entre 2021 et 2022.

M BRUN(CGT) demande quelle sera l'organisation arrêtée lors de la prochaine campagne des avis qui qui se déroulera de fin juillet à mi-décembre.

Mme GOUBERT indique que ce sont les mêmes consignes que durant la campagne déclarative qui seront données : jauge, mesures de distanciation et gestes barrières. Elle précise que l'organisation de cette campagne incombe aux chefs de service.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h10

Laurent VEYLET et Patrice BRUN