



Numéro 113 – 29 juin 2022

## CHSCT SEANCE du 29 juin 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. MOISSINAC (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 (audio),

M LAGADOU – Médecin du Travail (audio)

Mme CHIVA – Experte - Psychologue du travail (audio)

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

Mme BECKER est désignée secrétaire adjointe.

### **1°) Approbation du PV de la réunion du 3 mai 2022 (pour avis)**

Le PV est approuvé à l'unanimité.

## 2°) Présentation du rapport de l'EIPAS – site d'Aurillac Bâtiment Q par Madame CHIVA (Rapport Mauriac de janvier 2022, rapport Aurillac juin 2022 en pièces jointes)

Mme CHIVA, psychologue en santé au travail, présente son rapport sur l'évaluation des risques psychosociaux au bâtiment Q. Elle précise que la démarche n'avait pas été forcément comprise et a nécessité une visite explicative de sa part. Au final se sont 47 agents qui ont participé à des entretiens individuels. Elle a pu observer que les collègues sont en réelle souffrance avec, selon les services, des niveaux de stress et de fatigue élevés notamment au PCU.

Ce stress et cette fatigue découlent principalement de la charge de travail engendrant un sentiment de débordement et de surcharge lié au manque d'effectif. Sont aussi pointés comme cause :

- le manque de soutien technique de la part de la direction ;
- le manque de communication avec le sentiment que les agents sont tenus à l'écart des décisions les concernant ;
- la perte de sens lié aux restructurations ;
- les incertitudes sur l'avenir du service public qui créent un sentiment d'insécurité ;
- le risque d'agression physique ou verbal dans le cadre du travail ;

Ce rapport pointe également des points forts :

- l'autonomie dans le travail ;
- les horaires flexibles et le télétravail ;
- l'engagement des agents dans le travail pour lesquels le service public est une notion forte ;
- l'entraide et la solidarité.

Mme CHIVA rappelle que les agents attendent des actions et qu'il convient de donner une réponse à leur sollicitation qui peut être une meilleure communication sur l'avenir de l'institution, la mise en place de mesures d'accompagnements en cas d'agression, une réflexion sur la répartition des tâches au sein des services, un réseau fonctionnel d'entre-aide et des réunions d'échanges pour accompagner les changements.

M. VEYLET (CGT) demande comment expliquer les disparités de stress et de fatigue entre les services et si des taux comparables sont observés dans d'autres structures ou entreprises.

Mme CHIVA répond que cette différence de taux pourrait s'expliquer par des problématiques managériales différentes. Il lui semble plus intéressant de suivre ces taux dans la durée plutôt que de les comparer à d'autres services.

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 nos collègues. **Il se félicite que la proposition de la CGT au CHSCT** quant à l'évaluation des risques psychosociaux auprès de ces services ait reçu un tel écho auprès des agents. Il note qu'à la différence de l'évaluation faite à Mauriac, qui faisait ressortir un niveau de stress très élevé et plus directement lié au NRP, celle faite sur Aurillac fait apparaître un malaise et une souffrance plus profonde et plus globale. C'était d'ailleurs le sens de la demande de la CGT d'évaluer ces risques pas seulement à travers le prisme du NRP. 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.

Mme GOUBERT répond sur plusieurs points :

- la charge de travail : elle reconnaît que les agents peuvent avoir le sentiment d'une surcharge. Elle indique que le sujet des emplois « est un sujet en soi » et que la DDFiP connaît des vacances. Pour elle la réponse à cette charge est avant tout la mise en œuvre d'une nouvelle organisation à la main des chefs de service. Des évolutions dans les méthodes de travail doivent être mises en place. Cela nécessite l'actualisation des connaissances et la participation aux actions de formation professionnelle ;
- La communication : elle précise qu'elle joue la transparence et que la communication ne peut être faite que quand l'information est sûre ;

- Sur le soutien technique : côté direction, elle estime que la DAJ apporte le soutien demandé dans le traitement des dossiers complexes ;
- Concernant les notes : elle reconnaît que les notes sont complexes du fait que la législation fiscale vit et évolue mais précise que ces notes s'appuient sur des boîtes à outils ;
- concernant l'accueil : le sentiment de dévalorisation découle du fait que l'on accueille pas comme avant, c'est pour elle l'effet multicanal ;

Elle rappelle le plan d'action qui a été mis en place par la direction suite au 1<sup>er</sup> rapport :

- 1) La communication ;
- 2) Visites des services par le service RH ;
- 3) Formations ;
- 4) ouverture des missions ;
- 5) diagnostic ;
- 6) Faire évoluer l'organisation et les méthodes de travail.

M. BRUN (CGT) constate qu'une fois encore la direction s'accorde un satisfecit et ne répond pas à la souffrance des agents pointée par le rapport.

Concernant le soutien demandé par les services il déplore une nouvelle fois que la Direction ne soit pas au rendez-vous. Il regrette que celle-ci n'assure aucune veille et se contente d'être un échelon de transmission sans assurer un minimum d'analyse.

Mme GOUBERT note la remarque et s'engage à réfléchir comment les divisions pourraient apporter du soutien.

M. BRUN (CGT) rappelle l'attachement de son organisation à une formation professionnelle de haut-niveau. Le manque de reconnaissance de l'implication et du temps consacré par les collègues, dans la formation professionnelle et le tutorat, est un obstacle.

S'agissant plus particulièrement du contrôle interne qui semble posait question, M JOUVE indique qu'il est nécessaire et qu'il doit être fait dans le respect des procédures.

Concernant ce contrôle interne, s'il s'accorde à dire qu'il est utile et nécessaire M BRUN (CGT) conteste la façon dont il est mené dans certains services.

Au-delà de cette problématique, le rapport semble mettre davantage en avant les méthodes managériales extrêmement brutales au PCU, basées sur la défiance, le mépris et le dénigrement.

Il demande à la Direction de faire le nécessaire pour que cette situation cesse car bon nombre de collègues sont dans cette structure en souffrance.

M CHIVA relève en effet des difficultés liées au management dans cette structure.

M. VEYLET (CGT) souligne que ce rapport révèle également des points forts (autonomie, sens du service public, conciliation vie professionnelle-vie privée...) qui doivent être préservés voire renforcés et qui, dans le contexte de restructurations, sont menacés.

### **3°) Présentation du DUERP 2021-2022 (pour information) – Plan annuel de prévention (PAP) – pour avis**

Mme ANGLADE présente le DUERP 2021-2022. Cette campagne a fait l'objet d'un recueil exhaustif auprès des agents qui ont été réunis, à l'exception de deux services où des questionnaires ont été envoyés et n'ont pas reçu de réponse. Trois axes majeurs étaient mis en avant : les risques liés au télétravail, aux restructurations et enfin à la crise COVID 19.

Un groupe de travail s'est réuni le 13 juin pour réévaluer et/ou harmoniser la cotation des risques entre services et proposer des mesures de prévention. En amont de ce groupe de travail la cotation de certains risques avait été réévaluée par la direction, celle d'autres risques, comme les risques routiers, harmonisée.

Le groupe de travail a notamment harmonisé la cotation de certains risques psychosociaux en B et rajouté le risque Radon dans le DUERP.

M. VEYLET (CGT) conteste la méthode consistant à livrer au groupe de travail et au CHSCT un document préalablement modifié par la direction de sorte que ces membres n'ont pas accès à l'ensemble des données issues des réunions des services.

Mme ANGLADE répond que si les cotations ont été parfois révisées en amont du groupe de travail, aucun risque remonté des services n'a été supprimé et le groupe de travail avait la latitude pour proposer de nouvelles cotations.

M. BRUN (CGT) constate que la majorité des risques sont des risques psycho-sociaux auxquels aucune réponse n'est apportée.

Concernant le risque d'agression physique, il rappelle la proposition faite par la CGT d'utiliser une fiche de liaison avec les services de recouvrement dans le cadre des interventions de l'huissier.

M. VEYLET (CGT) attire l'attention de la direction sur une problématique de ménage au bâtiment Q. Selon ses informations, le nombre d'heures alloué au nettoyage quotidien devrait être réduit de 5 heures à 3h30 à partir du 1<sup>er</sup> juillet notamment par l'arrêt des mesures de désinfection pour lutter contre le COVID.

M. JOUVE indique ne pas être au courant et qu'aucun avenant n'a été signé par la direction. Il va interroger l'entreprise prestataire à ce sujet.

M. BRUN (CGT) souhaite que soit revu la cotation des risques suivants :

- risque 8 - travail sur écran - utilisation d'écran pendant plusieurs heures par jour : passer de D en C ;
- risque 10 – RPS – baisse des effectifs dans les services : passer de C en B ;
- risque 8 – Postes de travail : Télétravail : risques liés à l'ergonomie de l'espace de travail : passer de D en C ;

Après discussion au sein du CHSCT, Mme GOUBERT retient ces modifications.

M. VEYLET (CGT) demande que le suivi médical des agents impactés par le radon soit rajouté en mesure de prévention dans le PAP.

M. THIEBAUT (ISST) indique qu'il n'y a pas d'obligation légale de faire ce suivi, en revanche la proposition faite aux agents qui le souhaite saisir le médecin de prévention à ce sujet peut être inscrite sur le PAP.

Mme GOUBERT retient cette formulation.

Mme GOUBERT soumet le projet de PAP 2021 au vote :

- 1 Contre (CGT),**
- 4 Abstentions (FO, Solidaires)**

**Le CHSCT émet donc un avis négatif sur la proposition du PAP 2021.**

**M. VEYLET (CGT) explique le vote de son organisation en indiquant que, au regard des risques psycho-sociaux évalués dans le DUERP et confirmés entre autres par les rapports rendus par l'association EIPAS et des assistantes sociales les actions de prévention proposées dans le PAP sont insuffisantes.**

#### 4°) Accident de services

Mme ANGLADE informe le CHSCT sur un accident de trajet concernant un agent de la trésorerie de Maurs ayant donné lieu à un arrêt maladie et déclaré en accident de service.

#### 5°) Registre Hygiène et Sécurité

Trois observations ont été portées sur le registre santé et sécurité en mai :

- **SIP Aurillac** : Problème de nuisances sonores dues au téléphone dans un bureau de petite taille pour 4 agents : possibilité de mise à disposition de cloisons phoniques transparentes.

Mme LAFAGE répond que cette demande doit faire l'objet d'une évaluation par le chef de service.

- **PCU** : Éclairage automatisé dans un couloir, par détecteur de mouvement défectueux, l'éclairage est alors permanent et occasionne une fatigue oculaire pour les agents la demande a été transmise au service logistique et la réparation effectuée.

- **PCU** : Demande d'installation d'un store : Installation prévue en juillet

M BRUN (CGT) indique

- qu'un problème de radiateur au bâtiment Q n'est à ce jour toujours pas résolu ;

- que le velux du bureau des collègues du SIE à Saint-Flour présente des fuites par forte pluie ;

- un problème de store à la trésorerie banlieue.

Mme LAFAGE indique que les consignes seront données en conséquences au service BIL.

#### 6°) Question diverses

Mme ANGLADE précise qu'à partir de mars 2023 un nouvel outil (PREVACTION) remplacera le DUERP. Le cycle de saisie des risques sera permanent selon un calendrier ministériel.

Il simplifiera le système de cotation des risques et intégrera à termes les registres Santé Sécurité au Travail ainsi que le Plan Annuel de Prévention

Sa consultation pourra être faite à tout moment par les acteurs du CHSCT.

M BRUN (CGT) s'interroge sur le devenir de la campagne de recueil des risques qui constitue un moment important d'échange et pointe là un recul.

Mme ANGLADE nous informe que la formation financée par le CHSCT et dispensée par l'association EIPAS : « *repérer et accompagner un collaborateur en souffrance* » s'est déroulée le 23 juin avec 17 participants.

M. BRUN (CGT) se félicite que cette formation financée par le CHSCT à l'**initiative de la CGT** ait fait l'unanimité parmi les participants. Il souhaite qu'elle soit proposée à l'ensemble des agents.

Mme ANGLADE indique le calendrier des prochaines formations financées par le CHSCT :

- 06/10 : prévenir les risques d'agression,
- 11/10 : gestion du stress et des conflits,
- 09/11 : gestes et postures

M. JOUVE présente les conclusions du rapport remis par le Bureau Véritas concernant l'identification des sources de radon au bâtiment Q. Après avoir identifié les voies d'entrées du gaz, l'expert préconise des travaux en deux phases :

1<sup>er</sup> phase :

- prévoir le rebouchage des voies d'entrées principales identifiées,

- prévoir le nettoyage des entrées d'air des menuiseries,
- vérifier le bon fonctionnement des systèmes de ventilation,
- en cas de découverte d'accès au vide sanitaire, prévoir une ventilation de celui-ci,
- mesures d'activité à l'issue pour vérifier l'efficacité des travaux engagés.

2<sup>e</sup> phase en fonction des résultats de la première phase :

- passage en ventilation double flux dans les zones restant au-dessus de la valeur de référence,
- mesures d'activité pour vérifier l'efficacité des travaux engagés.

Il précise que les dernières mesures effectuées sont en attente.

M THIEBAUT (ISST), sur demande de M JOUVE, précise que ces recommandations sont à mettre en œuvre en concertation avec la Préfecture et que les sociétés qui interviendront devront être spécialisées dans le traitement du risque radon. Il note par ailleurs qu'il manque un diagnostic technique du bâtiment qui devra impérativement être diligenté.

Enfin il précise que la Direction locale pourra s'appuyer sur l'expertise de l'Antenne immobilière de Lyon (le SAFI) auprès de laquelle il a pris contact pour effectuer le suivi dans les travaux de la Cité Administrative.

M JOUVE indique que le diagnostic bâtimentaire sera demandé mais qu'il est impératif de commencer à agir et de mettre les premières recommandations en œuvre.

Il rappelle, également que des nouvelles mesures l'hiver prochain devront être effectuées.

M BRUN (CGT) fait remarquer que ce problème de radon s'avère bien plus complexe qu'il n'y paraissait au départ et que depuis plus d'un an aucune solution n'a été trouvée.

Il remarque qu'aujourd'hui il n'est plus tabou de parler de phase avec toutes les contraintes que cela engendre.

Il demande à M THIEBAUT l'intervention d'un expert (ingénieur spécialiste de cette problématique) afin d'éclairer le CHSCT sur la façon de traiter ce problème de radon.

Il demande si le diagnostic du bâtiment sous entend que le radon puisse également se trouver dans les étages supérieurs

M TIEBAUT (ISS) répond qu'il est possible de faire intervenir un expert, que la législation n'impose pas de mesurer le radon au-delà du RDC et que le diagnostic du bâtiment est obligatoire mais n'est pas en lien avec la présence de radon dans les étages.

Suite à l'envoi d'un message de Monsieur JOUVE concernant l'installation du SAPF et le programme de travaux de la cité administrative, M BRUN (CGT) indique que les collègues du SPFE ont mal vécu cette annonce et se questionnent quant à l'avenir de leur service.

M JOUVE indique que le SPFE n'est pas menacé et précise qu'il appartient à chaque agent d'éventuellement demander une mutation pour convenance personnelle pour rejoindre le SAPF mais qu'il n'y aura aucune obligation.

Au-delà de ces inquiétudes, M BRUN (CGT) en référence à un compte-rendu du séminaire du 12 mai 2022 concernant le programme P348 (réhabilitation des cités administratives) indique que la Cité d'Aurillac fait l'objet d'un suivi renforcé et fait partie des projets qui présentent des risques majeurs. Il demande des précisions.

M JOUVE indique que ce programme a pris beaucoup de retard. Les crédits alloués à cette opération risquent d'être repris si la réalisation n'a pas débuté avant fin 2022.

Il convient de désigner un nouveau maître d'œuvre et de définir des travaux plus limités.

Le PIE veut avoir l'assurance qu'une solution sera trouvée.

Pour la CGT il existe à ce jour un vrai risque que la cité administrative ne soit pas réhabilitée et que les réflexions menées jusqu'à présent sur les « relogements » des services de la DDFIP restent sans suite.

M BRUN (CGT) souhaite attirer l'attention de la Direction sur la situation de la Trésorerie Principale. En effet lors de la visite du poste les représentants CGT ont découvert des agents dans une grande souffrance. Au-delà des inquiétudes et du stress générés par la mise en place du NRP (les agents regrettent de n'être informé de rien), c'est plus l'attitude du chef de poste qui pose problème. Ils ont le sentiment d'être totalement abandonnés et considérés. Ils dénoncent l'attitude méprisante de leur chef de service qu'ils voient de façon irrégulière.

M BRUN (CGT) demande à la Direction de s'emparer de ce problème et d'apporter très rapidement des réponses aux problèmes évoqués par les agents de ce poste, il y a urgence.

M JOUVE répond que concernant le NRP la Direction communiquera avec les agents de manière individuelle d'ici septembre. Concernant l'autre question, la Direction va examiner ce qu'il convient de faire.

M VEYLET (CGT) indique également qu'au cours de cette visite à été évoqué le problème du déclenchement intempestif de l'alarme, lié à des travaux effectués par la Préfecture.

Mme LAFAGE indique que la Direction a pris l'attache du Secrétariat Général de la Préfecture.

M BRUN (CGT), demande qu'un nouvel exercice incendie soit organisé pour vérifier le bon fonctionnement des nouvelles modalités d'évacuation.

Mme LAFAGE en prend note.

M BRUN (CGT) indique également que les collègues souhaitent être informés par les autres services du département quand ils envoient des usagers vers la caisse de la Trésorerie.

De plus ils ne comprennent pas que la trésorerie soit fermée le mercredi malgré les besoins exprimés par les usagers.

M BRUN (CGT) demande à M THIEBAUT une présentation du CSA qui sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023 suite aux élections de décembre 2022.

M THIEBAUT (ISST) précise que cette présentation sera faite au prochain CHSCT d'octobre.

M BRUN (CGT) demande un point sur la situation COVID dans le département.

M JOUVE indique qu'un message sera transmis à l'ensemble des agents sur les mesures de prévention mais qu'à ce stade aucun suivi particulier n'est mis en œuvre.

M. VEYLET (CGT) signale qu'au SDIF la climatisation défectueuse du local informatique qui fuit constitue un risque.

Mme LAFAGE répond qu'une intervention a eu lieu la semaine dernière et que le remplacement de la climatisation est prévu.

M BRUN (CGT) se félicite que la e-formation sur les violences sexistes et sexuelles ait été proposée à l'ensemble des agents mais aurait souhaité qu'elle soit élargie à d'autres types de violences que celles exercées envers les femmes.

**Cette formation avait été demandée à plusieurs reprises par les représentants CGT**

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

Laurent VEYLET et Patrice BRUN