

## 1/ Rappel général :

Les représentant·es du personnel au CHS-CT 22 vous rappellent que les employeurs publics ont une obligation générale de sécurité en matière de santé vis-à-vis de leurs agents qui doit être portée au-dessus de toute autre considération. Cette obligation est portée par l'article L.4121-1 du Code du travail.

Une fois un risque identifié, ce risque doit être évalué, afin soit de le faire cesser, soit d'en diminuer la portée d'une manière ou d'une autre. Cette démarche est prévue par l'article L.4121-2 du Code du travail.

L'employeur doit ainsi évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents (Art. L.4121-3) et doit, à la suite de cette évaluation :

- mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des agents,
- intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement,
- transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de cette évaluation des risques (Art. R.4121-1).

## 2/ Sur le risque covid19 :

Le risque lié au Covid-19 dans le cadre du travail constitue un risque biologique mortel, qui doit donc être abordé comme tel afin de ne pas exposer les agents :

- limiter au niveau le plus bas possible le nombre d'agents exposés ou susceptibles de l'être ;
  - définir les processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ;
  - mettre en œuvre de mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, de mesures de protection individuelle. (Art. R.4424-3 du Code du travail) ;
- que la pandémie due au coronavirus (SARS-CoV-2 ou Codiv-19) continue de s'étendre, les scientifiques nous mettent aujourd'hui en garde.

Le danger lié au Covid-19 est grave car mortel. En effet, une pandémie mondiale touche également le territoire français, qui est placé en phase 3 de l'épidémie de COVID-19. Des mesures de restriction des déplacements et des contacts sociaux ont été arrêtées sur tout le territoire national. À ce jour, la France comptabilise 17 920 décès.

Nous soutiendrons toutes les demandes d'imputabilité au service qui seront formulées par les agents (maladie professionnelles) en cas de maladies liées à la contamination professionnelle et en accident du travail pour les autres cas.

## 3/ Sur l'augmentation des effectifs en période de confinement national :

Les aménagements des PCA directionnels spécifiques à la présence du Codiv-19 avec l'ouverture de la campagne IR voulue par M. Darmanin conduisent à plus de présence physique des agent·e·s, dans les services ou en mission dite «essentielle», avec comme incidence une augmentation certaine des risques d'exposition;

## 4/ sur l'impréparation de la campagne IR et des collègues

Les circonstances n'ont nullement permis de préparer comme habituellement cette campagne IR malgré sa haute technicité et les nouveautés nombreuses. Une pression est d'ores et déjà mise sur les collègues au titre de la saisie de 1236.

En conséquence, et vu l'enjeu qu'il y aura à répondre à l'attente légitime des contriueables, des risques psychosociaux (risque d'anxiété) vont indéniablement pesés sur les agents et bien plus qu'habituellement.

#### 5/ Nos exigences :

Se conformer à l'appel national au confinement en minimisant la présence dans les services :

- Pas de réception physique tout le temps du confinement imposé par le gouvernement ;
- Que le travail en présentiel soit limité aux seules missions essentielles et organisé de manière à respecter les mesures de distanciation.
- En cas de rappel d'agent·es pour travailler dans les locaux, ne faire revenir que ceux et celles qui auront été testé·es négativement. Il est également bien entendu hors de question de faire revenir les collègues ou s'ils ont un proche vivant au foyer identifiés comme « les plus vulnérables » selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP); il faudra demander au médecin de prévention son avis de professionnel de santé et l'amener à prendre position;
- Mise en œuvre d'une organisation du travail qui permette le respect des consignes de sécurité et notamment le respect des gestes barrières et de protections individuelles (se reporter au document du ministère du travail) ;
- Informer les collègues en amont des nouvelles mesures à mettre en œuvre quand ils arriveront sur le lieu de travail ;
- Assurer le nettoyage des locaux conformément aux préconisations du ministère du travail lors de cette crise sanitaire.

Sur ces trois derniers points il s'agit surtout de vérifier leurs mises en œuvre effectives sur les différents sites de la direction sans se satisfaire des réponses des chefs de services. Il en est de l'obligation de l'employeur.

Nous sollicitons l'avis du médecin de prévention et de l'inspectrice santé et sécurité au travail sur les mesures préventives mises en place voir si elles sont suffisantes ou sinon par quelles mesures complémentaires pour satisfaire à l'obligation de santé et sécurité au travail.

- Que des tests de dépistage soient réalisés pour tous les personnels présents dans les services, notamment à partir du 20 avril pour la Ddfip 22.
- Que soient reconnus en accidents de service toutes les contaminations suspectées ou avérées au Covid-19 dont pourront être affectés les agent·es.
- Que la direction recoure le plus souvent possible au télétravail pour assurer les missions prioritaires tout en maintenant une présence la plus faible possible des agent·es dans les services.

Concernant l'organisation du travail nous demandons par ailleurs que la direction veille :

- à assurer des conditions de travail satisfaisantes pour les agent·es en mettant à leur disposition le matériel nécessaire à leur activité (ordinateurs et téléphones portables configurés pour un usage professionnel),
- à rompre l'isolement des télétravailleurs·euses et à s'assurer que cette activité est compatible avec la situation de l'agent·e (notamment en ce qui concerne la garde d'enfants),
- à ce que la mise en place du télétravail ne conduise pas à une surcharge et à une accélération des rythmes de travail des agent·es,

– à rédiger des conventions pour formaliser la volonté des agent·es à adopter ce mode de travail.

Les représentant·es du personnel demandent également que dans tous les cas, suspectés ou avérés, de contamination les directions engagent, avec la médecine de prévention, des enquêtes de proximité afin de procéder à la mise en quatorzaine des personnels ayant été en contact avec les malades et à la fermeture des services pour réaliser les mesures de décontamination.

A défaut du respect des préconisations qui viennent d’être exposées le représentant·es du personnel au CHS-CT ne manqueront pas d’exercer leur droit d’alerte afin de répondre au rôle qui est le leur en vertu de l’article 47-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

### – **PCA de la Ddfip 22.**

Nous n’avons toujours pas reçu à ce jour le PCA de la DDFIP22 malgré nos demandes répétées.

Le plan proposé incluant la mission de la campagne impôt sur le revenu ne répond pas aux attentes dès lors que la campagne est maintenue. En effet, selon la définition retenue par notre organisation cette mission ne peut-être considérée comme essentielle, son report n’entraînant aucune conséquence d’une gravité comparable à celle de l’épidémie. Bien plus, par son maintien elle va entraîner une présence accrue d’agent·es dans les services et va participer, par un déconfinement progressif des personnels à leur mise en danger et à la propagation du virus.

Nous constatons d’ores et déjà, à la lecture des documents préparatoires fournis, que le nombre de personnes présentes est trop importante et que le taux de 40% sera largement dépassé notamment dans les services suivants :

- SIP de Guingamp
- SIP de Loudéac
- SIP de St-Brieuc

Et que la distanciation sociale recommandée de un mètre étant insuffisante, elle doit être réévaluée pour l’ensemble des sites des sites dont, à titre principal :

- SIP de Lannion
- SIP de Loudéac

Mais également,

- SIP de Guingamp
- SIP de St-Brieuc

Que l’entreprise de nettoyage Onet ne respecte pas toujours les directives et qu’il manque du personnel notamment sur le site de Saint Brieuc Abbé Garnier (le plus grand centre du département) et qu’une seule collègue a la tâche de tout l’immeuble.