



**SECTION** « L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible » (Saint Exupéry)



**SARTHE**

**SYNDICAT NATIONAL FORCE OUVRIERE  
DES FINANCES PUBLIQUES**

## Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 5 octobre 2018

Ouverture de la séance à 9h30 .

Déclaration liminaire en fin de compte rendu

**1. Validation du PV du CHSCT des 15/05 et 11/06:** Approuvé à l'unanimité

**2. Point sur les actions en cours et validation des nouvelles actions ( GT du 13/09)**

Le budget 2018 de 79202,34€ a été intégralement engagé à la suite de ce CHSCT.

A retenir qu'une formation serfil guidefil sera organisée avant le 15/12 en interne. Tous les agents concernés seront formés. Par ailleurs, le président demande de faire le point sur l'utilisation de l'évac'chair.

Le MDP rappelle le problème thermique à la BCR : une étude plus approfondie sera effectuée ultérieurement (bris de soleil ou stores extérieurs basculants).

**3. Présentation au CHSCT de l'impact, sur les conditions de travail des agents, des projets suivants dans le cadre de l'ASR : CHM, Connerré, Mamers, St Calais, la Ferté Bernard.**

Le CHM : les travaux du 1<sup>er</sup> étage doivent être terminés pour le 01/01/2019. le MDP rappelle que pour une utilisation optimale des locaux, l'espace entre les agents doit être d'1m20. Le coffre et une armoire forte sont prévus dans le prolongement du bureau de l'adjoint. Les travaux du rez-de chaussée sont prévus entre février et mai 2019. Nous avons soutenus la remarque du MDP concernant le problème de résonance des planchers du 1<sup>er</sup> étage qui seront conservés.

Mamers :

outre le problème de non respect de la réglementation la grande majorité du personnel sera transférée au 1<sup>er</sup> étage (dommage le chauffage vient d'être refait au rez-de-chaussée). L'accès au 1<sup>er</sup> étage n'est pas adapté aux PMR (absence d'ascenseur). Une équipe EDR sera mise en place pour le transfert des dossiers de st Calais à Mamers( augmentation de 46 % des dossiers).

Sur ces 2 points, les membres du CHSCT , FO, CFDT et Solidaires ont délibéré négativement (voir fin du CR). La CGT a refusé de prendre part à cet avis.

**4. Présentation du rapport annuel d'activité du MDP :**

711 agents sont comptabilisés en Sarthe avec l'arrivée du Centre de Contact.

1/3 des effectifs est vu tous les ans. La suppression du poste de la délégation générale se fait ressentir dans le service. Le MDP remercie l'équipe RH pour leur collaboration.

FO est intervenu pour connaître les raisons des orientations médicales suite à visite vers des ORL et ophtalmo. Dans les 2 cas il s'agit plus d'un vieillissement des agents qu'une raison de pollution ou du travail sur écran. Toutefois, l'écran n'est pas source de pathologie mais plutôt un révélateur faisant émergé les problèmes ophtalmologiques. Sur un même registre la presbycousie apparaît.

Les conclusions du MDP sont très intéressantes : voir fin du CR

**5. Suites des GT « immobilier » du 05/07 et du 13/09 (Centre de Contact, Montval, THM)**

Montval : l'entrée du public pour lequel une transformation devait être réalisée ne sera finalement pas mise en œuvre. Travaux prévus à partir de janvier /février 2019.

## 6. Information sur la procédure du droit d'alerte du 25 avril 2018 :

L'étude ILEXIA n'a pas révélé les causes des chocs acoustiques. Il est important de rester vigilant surtout en période de pics téléphoniques. Le MDP a distribué des tryptiques sur la conduite à suivre en cas de chocs.

## 7. Examen du registre SST.

## 8. Examen des fiches de signalement.

2 fiches de signalement révèlent la forte agressivité du public. Les membres FO du CHSCT incite les agents à la participation aux formations « accueil du public difficile ».

Un pré-requis sur le protocole à suivre pour l'établissement des fiches de signalement sera délivré aux encadrants.

## 9. Examen des refus motivés des propositions d'aménagement de postes du MDP

un refus en 2017 a été acté mais l'agent concerné est parti du département.

## 10. Questions diverses

Les résultats de l'analyse portant sur la légionellose ( CDFP Le Mans) seront communiqués aux membres du CHSCT lors du prochain CHSCT du 13/11/2018.

Sortie 13h10.

\*\*\*\*\*



Vos représentants F.O.-DGFIP :



- Anne PUJOL, titulaire, Pairie départementale, tél : 02 43 77 50 47
- Jean-Yves PERDRIAU, titulaire, PCE Le Mans, tél : 02 43 83 82 86
- 

- Balf syndicale : [fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr)  
- Site Web départemental FO-DGFIP / <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>

Monsieur le Président,

Au-delà des propos condescendants sur la « bonne gouvernance », cette règle de Max Weber avait souligné : « l'impartialité procédurale » où l'organisation de la société suppose le principe de la neutralité de la loi et l'égalité de chacun devant elle, un principe qui s'applique également à l'administration ou à l'État.

Après la divulgation du rapport CAP 22, les Ministres de Bercy ont dévoilé leur feuille de route : abandon de missions, démantèlement de services, accélération des suppressions d'emplois. La modularité de l'organisation territoriale de l'État, sous la seule autorité du Préfet de région, signe la fin de l'égalité de traitement des citoyens. Elle n'est pas acceptable.

Pour bâtir une société digne de ce nom, trois institutions sont fondamentales : la fiscalité, le droit et la sécurité. Le reste -système de santé, éducation, protection sociale- en dépend.

FO Finances réitère son opposition au prélèvement à la source qui privatise la collecte de l'impôt sur le revenu et constitue un prélude à la fusion IR/CSG. Pour autant, les atermoiements présidentiels exprimés publiquement sur ce dossier sont intolérables car ils remettent en cause le professionnalisme des agents en charge de sa mise en œuvre.

A l'heure où certains s'alarment d'une « explosion de fraude fiscale », notre administration vient d'annoncer la suppression de 2130 emplois, alors que « jamais la fraude fiscale n'a été aussi importante et jamais les contrôles n'ont été aussi faibles » soulignait le journaliste Emmanuel Levy.

En conséquence, FO Finances condamne encore une fois les suppressions d'emplois dans les Directions de Bercy, représentant encore près de la moitié de celle de la Fonction Publique d'État dans le projet de loi de Finances 2019.

Ces suppressions et autres réorganisations ne sont pas sans effet sur la santé de nos collègues.

FO DGFIP dénonce les calendriers des actes de gestion irréalistes et sans cesse modifiés, générateurs de stress pour tous les services et les personnels. Ces modes de pilotage et ce manque de réflexion cohérente aboutissent à des tensions dans les relations hiérarchiques, voire entre les agents, et contribuent pour une large part à l'émergence des risques psychosociaux.

Alors on ne peut que se féliciter d'avoir pu caler ce CHSCT en présence de notre médecin de Prévention (MDP) dont nous saluons le travail de plus en plus prégnant (projets immobiliers, TS,MLD,Chocs acoustiques, CVT, restructurations),.

C'est pourquoi, FO DGFIP Sarthe tient à réitérer son attachement à une politique ministérielle Santé, Sécurité au Travail dont le budget doit être à la hauteur des besoins des agents. Pour ce faire, et face à la poursuite des réductions d'effectifs et de moyens, le réseau de l'ensemble des acteurs de prévention doit être préservé et amélioré. Se pose donc la question « Pourquoi faire appel à des plateformes d'écoute privée ? » si ce n'est qu'opposer la sphère individuelle à l'organisation du travail.

Enfin, nous finirons en disant que l'idéologie méritocratique ajoute la touche « utilitaire » qui voudrait que la réussite de quelque-uns profite à tous. Cette métaphore « des premiers de cordée » qui rappelle celle du « ruissellement » de la richesse du haut vers le bas, est désormais obsolète alors que se creusent les inégalités et augmente la richesse des plus riches, pendant que d'autres s'engluent dans leurs « bullshit jobs ».



## DELIBERATION DES REPRESENTANTS SOLIDAIRES AUX FINANCES, FO, et CFDT du 5 octobre 2018

### **1 - Les représentants Solidaires aux Finances, FO et CFDT du CHSCT de la Sarthe formalisent leurs préconisations concernant les plans du Centre des Finances Publiques du Mans Hôpital :**

- Nous constatons en avant propos qu'il nous est demandé de formuler un avis sur un projet immobilier dont la DDFIP 72 n'a pas la maîtrise d'œuvre. Nous ne connaissons pas le cahier des charges du projet.

- Les représentants Solidaires aux Finances, FO et CFDT du CHSCT de la Sarthe, à la lecture de la note du Médecin De Prévention (MDP) au Président du CHSCT du 31 août 2018, constatent que, malgré l'augmentation de la surface au 1<sup>er</sup> étage, la surface moyenne des bureaux est de 11,32 m<sup>2</sup> par agent, axes de circulation primaires non déduits. Or, cette surface par personne des bureaux collectifs est inférieure à la surface minimale recommandée par la norme NF X 35-102 (10 m<sup>2</sup>) et par l'INRS (brochure ED 108 = 15 m<sup>2</sup>).

- Pour ce qui concerne l'implantation du guichet et de la caisse, nous ne pouvons comparer, faute d'informations l'option retenue, avec les préconisations du pôle Ergonomie évoquées dans la note du MDP.

- L'emplacement du coffre ne nous semble pas conforme au niveau de la sécurité (passage en cas d'évacuation).

- Pour ce qui concerne l'ambiance sonore, le MDP dans sa note préconise un revêtement de sol isolant phonique type « Bolon » ou avec un coefficient d'absorption supérieur ou égal à 0.4, ainsi qu'un revêtement de plafond avec un coefficient d'absorption Sabine proche de 1 pour les fréquences médium et les aiguës. A ce jour nous n'avons aucune idée des caractéristiques techniques des revêtements de sol ou du plafond qui seront posés. Les fiches techniques qui ont été communiquées aux membres du CHSCT n'ayant pas été traduites en langue vulgaire.

- Pour ce qui concerne l'ambiance lumineuse et thermique, nous ne pouvons, faute d'éléments concrets être en mesure de formuler un avis. Nous ignorons d'autre part si les préconisations du MDP sont respectées.

Les textes en vigueur précisant que l'avis du CHSCT ne peut qu'être global et non partiel, nous souhaitons obtenir de plus amples informations sur :

- L'environnement de travail (bureaux, téléphone, casques ...),
- L'ensemble du matériel qui sera utilisé lors de la « rénovation » (sols, plafonds, murs, isolation phonique, ...),
- Le cahier des charges immobilières et mobilières.

#### **Nous préconisons :**

- de ne pas installer de nouveaux agents tant que les travaux au 1<sup>er</sup> étage ne sont pas terminés, afin de ne pas réduire les espaces de travail.

- dans la mesure du possible, une installation équilibrée du nombre d'agents par bureau afin de tendre le plus possible vers les normes en terme de surface minimale.

En conséquence, en l'absence de réponse à toutes les demandes d'informations demandées, nous ne pouvons pas, à ce stade, donner un avis éclairé et circonstancié.

### **2 - Les représentants Solidaires aux Finances, FO et CFDT du CHSCT de la Sarthe formalisent leurs préconisations concernant les plans du Centre des Finances Publiques de Mamers :**

Nous formulons trois réserves sur ce projet :

Suivant les recommandations du MDP revoir le positionnement des armoires et respecter les préconisations du Secrétaire Général sur les installations en plateaux.

Nous déplorons la difficulté, voire l'impossibilité, pour les personnes à mobilité réduite d'accéder aux services situés au 1<sup>er</sup> étage. Le problème se pose tant au niveau des contribuables et redevables, qu'au niveau des agents.

Dans ce projet on adapte les agents à l'immobilier et non le contraire.

Nous préconisons l'installation de matériel (ascenseur, monte-escalier...) permettant aux personnes à mobilités réduites d'accéder au 1<sup>er</sup> étage.

## Conclusions du Rapport d'activité 2017 du Médecin de Prévention (MDP) :

### 1. Bilan:

- Les visites en **Surveillance Médicale Particulière** (SMP) restent prépondérantes parmi les différents types de visites (38%).

Les motifs ressortent du Congé Ordinaire de Maladie prolongé ou répété, du handicap et de pathologies particulières (les psychopathologies restent les plus fréquentes), mais aussi du mal-être au travail.

L'action du Médecin de prévention est axée sur le maintien dans l'emploi; la gestion des personnes en situation de santé précaire réclame un temps important qui n'est pas pris en compte dans les indicateurs (SMS/SMQ).

En matière de suivi médical, l'implantation du **Centre de contact du Mans** a induit une augmentation de la charge de travail pour le médecin de prévention (visites annuelles).

- Dans le cadre **des projets immobiliers**, l'installation, notamment, du Centre de contact, a été l'objet d'un suivi continu, mené sur le premier semestre de l'année 2017; il a nécessité de multiples échanges, études et propositions (aménagement ergonomique, casques...).

### 2. Exercice:

- A la multiplicité des structures de rattachement des personnels qui complique l'exercice du médecin de prévention s'ajoute l'augmentation de visites médicales plus complexes, occasionnant plus de démarches, sans l'aide prévue réglementairement (secrétariat médical et/ou infirmière) et sans l'aide ponctuelle d'une assistante de délégation, par suite de la suppression de ce poste.

- **L'accueil des visites médicales** se fait désormais assez souvent **en situation isolée**, en relation avec cette dernière suppression de poste. Ceci représente une dégradation des conditions d'exercice du médecin de prévention.

- Une continuité de service à l'échelle de la région médicale Pays de la Loire-Poitou-Charentes pour les absences temporaires s'ajoute aux autres missions, notamment celle de prise en charge des alertes et situations complexes du département de la Mayenne, toujours dépourvu de médecin de prévention. 27

### 3. Perspectives:

La prévention des **Risques Psycho-Sociaux** reste un point central en milieu de travail; elle devrait pouvoir être améliorée pour évoluer du stade tertiaire ou secondaire vers le stade primaire.

Elle passe, notamment, par l'amélioration de la **qualité de vie au travail** des agents conditionnée par une meilleure communication sur le travail, en vue d'améliorer son organisation et lui donner du sens.

Une des sources de danger pour la vie d'un service est l'aspect flou, non débattu voire inatteignable des consignes qui peut aboutir à des conflits interpersonnels, un retrait voire un épuisement professionnel in fine... L'objectif doit être expliqué, reconnu par l'ensemble des agents, partagé ou, au moins, débattu : la confrontation des points de vue sur le travail permet de rechercher, plutôt que l'unanimité, un compromis satisfaisant pour tous, qui évite de générer de la frustration. Ceci implique que le cadre de proximité ait une connaissance suffisante du management, de l'équilibre entre les moyens disponibles, les fins à atteindre et les idéaux qu'il ne faut pas perdre de vue.

La mise en pratique du concept des *espaces de discussions*, promus par l'Accord national interprofessionnel de juin 2013 sur la qualité de vie au travail, peut passer par divers types d'échanges :

- la réunion de service, régulière, lieu d'échanges avec un compte-rendu des décisions servant de point d'appui pour le pilotage du service,

- mais aussi, de brèves réunions collectives, consacrées à la description des tâches du jour à accomplir et à des échanges sur la manière dont le travail sera concrètement organisé dans la journée, compte tenu des données en présence; ceci permet d'organiser le travail tout en responsabilisant chacun sur ses attributions et de compléter avec profit la réunion de service, au fil des jours.

En apportant des réponses concrètes, s'appuyant sur les *9 principes de prévention des RPS* :

- évaluer la charge de travail,
- donner de l'autonomie,
- soutenir les collaborateurs,
- témoigner de la reconnaissance,
- donner du sens au travail,
- agir face aux agressions externes,
- communiquer sur les changements,
- faciliter la conciliation travail et vie privée,
- bannir toute forme de violence,

le responsable et son équipe font de la prévention, ancrée dans le quotidien du service, de manière probablement plus efficace qu'une somme d'injonctions ou de formations plus ou moins connectées au travail réel.

Poursuivre la discussion est une nécessité, un axe important de la prévention des RPS qui est plus que jamais d'actualité dans une perspective de restructurations multiples.