



Syndicat National **Force Ouvrière** des Finances Publiques Section du Finistère

4, Square Marc Sangnier CS92839
29228 BREST CEDEX 2
Téléphone : 02.98.80.59.12 - 06.78.56.61.04

fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr
Site Web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/>

COMITE HYGIENE ET SECURITE 12 MAI 2014

La réunion du Comité d'Hygiène et Sécurité Conditions de Travail du Finistère s'est tenue le 12 mai 2014 à partir de 9h30 dans les locaux de la Direction Rue des Régulaires à Quimper, sous la Présidence de Véronique PY, Directrice départementale.

Présentation de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2014 :

Cette note, qui constitue à certains égards, la feuille de route des CHS-CT locaux a fait l'objet d'une présentation commentée par Mme PY, Présidente du CHS-CT du Finistère. Cette note insiste sur la nécessité de supprimer les défauts de conformité réglementaire (électricité, incendie...) constatés dans les locaux. Elle rappelle aussi les engagements de l'Administration en matière de prévention et le rôle important des CHS-CT dans l'évaluation des risques et leur prévention, notamment en matière de suivi de l'exposition à l'amiante, de troubles musculo-squelettiques et de risques psycho-sociaux.

Elle s'appuie également sur le constat fait sur l'ensemble du territoire des dysfonctionnements dans les CHS-CT et sur la nécessité d'y remédier afin de donner à ces instances les moyens de fonctionner normalement. A ce titre, les modalités réglementaires de fonctionnement des CHS-CT y sont aussi rappelés, notamment en matière de crédits ainsi que les modalités de saisine du pôle ergonomie du Ministère.

Cette présentation a été l'occasion pour les représentants **FO-DGFIP29** de revenir sur la politique et l'ambition de l'Administration au regard de la santé, la sécurité et les conditions de travail de ses agents. Cette note rappelle quelques chiffres dont celui des situations de souffrance au travail répertoriées par les Médecins de Prévention. En 2012, elles étaient de 2940, soit en augmentation par rapport à l'année précédente (2585). Cette situation est le résultat d'une dégradation des conditions de travail quotidiennes que vivent l'ensemble des personnels. De notre point de vue, elle est la traduction des suppressions d'emplois et des réductions drastiques des moyens matériels et financiers dont disposent les agents pour réaliser les missions qui leur sont confiées. Malheureusement, ce sont ces mêmes emplois et ces mêmes moyens qui manquent pour mener une politique ambitieuse en matière de santé, de sécurité et de conditions au travail.

Face à cela, l'Administration semble appliquer un réflexe Pavlovien : protéger l'institution ! Ainsi, l'action prioritaire que constitue la lutte contre les défauts de conformité réglementaire en est l'illustration la plus visible. Il s'agit de s'assurer que les normes sont respectées, normes incendie ou normes électriques notamment. Dans le principe, il y a tout lieu de s'en féliciter car c'est une demande que **FO** porte depuis de nombreuses années ; « enfin ! on avance serait-on tenté de dire... »

Pour **FO DGFIP29**, il est fort probable que la motivation essentielle de l'Administration est de se couvrir en cas de problème et s'il vrai que les mesures techniques à ces défauts de conformité débouchent la plupart du temps sur des solutions

concrètes, en revanche, dès lors qu'il s'agit de souffrance au travail, l'Administration est toujours prompte à invoquer la fragilité personnelle des agents et donc l'absence d'imputabilité au service.

Néanmoins, et pour donner le change, l'Administration développe un certain nombre d'outils dont certains répondent à des contraintes législatives. En font partie, le DUERP, le tableau de bord de veille sociale, différents outils dédiés, regroupés dans le cadre du plan d'action pour l'amélioration des conditions de travail, qui n'ont pas démontré leur efficacité, car aucun résultat concret n'a vu le jour depuis maintenant 6 ans que nous discutons des conditions de travail aux Finances Publiques.

En dehors de ces outils servant à poser le diagnostic, l'Administration, par manque de volonté et de moyens, ne produit pas de résultats face un état des lieux de plus en plus alarmant !!

Nous avons également rappelé à la Présidente que la note soulignait la possibilité d'envisager des co-financements entre la dotation générale de fonctionnement de l'Administration et les crédits du CHS-CT, ce qu'elle a toujours refusé jusqu'à présent.

Nous sommes revenus sur les difficultés de fonctionnement du CHS-CT du Finistère avec une transmission, pour le moins aléatoires, des documents nécessaires à l'information des représentants des personnels. En commentant la liste de ses obligations réglementaires, la Présidente a indiqué que la note d'orientation avait dû être rédigée en référence aux dysfonctionnements du Finistère (sic).

La note aborde également les relations entre le Comité Technique et le CHS-CT. Elle parle de la fiche d'impact qui doit être élaborée en CT au sujet des réorganisations de services qui ont une incidence sur les conditions de travail des personnels concernés.

Nous ne manquerons pas de rappeler cette nouvelle obligation faite à l'Administration en amont de ses projets de restructurations.

Présentation et avis sur le DUERP et le Plan Annuel de Prévention de la DIRCOFI :

L'assistant de prévention de la DIRCOFI, dont la direction est à Rennes, a présenté aux membres du CHS-CT ces documents soumis au CHS-CT du Finistère car la situation des agents de Brest et Quimper est de son ressort. Le DUERP a mis en lumière un risque majeur : le risque routier, dans le cadre des déplacements effectués notamment par les agents vérificateurs. Il a été rappelé que les formations organisées et financées par le CHS-CT du Finistère sont proposées également aux collègues de la DIRCOFI. Sur Quimper, la situation en 2013 était tendue, selon les propos de l'assistant de prévention, en terme d'effectifs. Sur Brest, parmi les situations évoquées, l'exposition à l'amiante faisait l'objet d'inquiétudes.

Nous avons interpellé l'Assistant de Prévention sur les mesures envisagées par son directeur pour prévenir les risques psycho-sociaux. A la lecture des documents, il est en effet difficile de se rendre compte de la nature exacte des mesures retenues. Dès lors, il sera également compliqué d'en évaluer la pertinence. Face à l'absence de réponse précise, nous avons demandé que de plus amples informations nous soient communiquées.

Plus globalement, l'ensemble des situations d'expositions recensées, ne trouvent pas de solutions préventives suffisamment efficaces et tout cela mériterait, soit d'être précisé, soit amélioré. Manifestement, les suppressions d'emplois et les coupes budgétaires ne donnent pas de marges de manœuvre pour mener une politique concrète de prévention des risques notamment psychosociaux. C'est la position que nous avons tenu à formaliser dans le cadre de l'avis du CHS-CT donné à l'issue de la présentation DUERP/PAP 2014 de la DIRCOFI Ouest.

Présentation et avis sur le DUERP et le Plan Annuel de Prévention de la DDFIP du Finistère :

Le DUERP est un document relativement conséquent. Il contient de nombreuses informations extrêmement utiles pour apprécier la situation des collègues et les difficultés qu'ils sont amenés à rencontrer. Dans le principe, ce document devrait ne recenser que des risques. Mais force est de constater que dans la majorité des cas il ne s'agit plus de risques mais bien de situations réelles. Sur la constitution de ce document, nous avons eu une discussion avec la Présidente, Directrice de la DDFIP. Il semble qu'elle n'ait toujours pas assimilé ce qu'est le DUERP, document dont elle a la responsabilité. Le DUERP doit recenser l'ensemble des risques auxquels les agents peuvent être exposés. La cotation permet de les classer. Et à partir de là, la Directrice peut élaborer son plan annuel de prévention qui prévoit des actions permettant de supprimer ou de limiter les risques.

Dès lors, c'est un document relativement exhaustif qui requiert un travail conséquent, de la part des agents qui remplissent les questionnaires et participent aux réunions, de la part des chefs de service qui élaborent les documents locaux tout en s'assurant du bon déroulement du recensement local, de la part du groupe de travail qui harmonise les cotations et fait des propositions de mesures préventives, et de la part de l'Assistant de Prévention qui a en charge de suivre l'ensemble du processus, d'organiser les réunions du groupe de travail, d'assister les services dans la réalisation des documents locaux et de rédiger le document départemental.

Face à cela, la Directrice souhaitait simplifier les choses en ne recensant que quelques risques par service et cette année, elle a même eu la tentation de supprimer des lignes dans le DUERP, surtout quand il était proposé de créer des emplois ou au moins d'arrêter les suppressions d'emplois. Cette sélectivité a fondé notre position de boycott des groupes de travail DUERP, car ce cadre contraignait aboutissant à une forme de censure de l'expression de l'ensemble des agents du département.

Le résultat obtenu est un document peu reluisant pour les conditions que l'Administration fait à ses agents dans le cadre de l'exécution de leurs missions. Il révèle, par exemple, l'obsolescence du matériel informatique dans une période d'intensification de son usage. On y lit la dégradation progressive de l'entretien des locaux faute de crédits suffisants. Les risques psycho-sociaux se développent : des agents, chaque année plus nombreux, souffrent au travail. On retrouve des situations d'expositions aux risques psychosociaux décrites en relation avec des effectifs insuffisants, des quantités de travail trop importantes, de la compétitivité, des mauvaises ambiances de travail, des impacts forts sur la vie personnelle, du stress, des insomnies, des pertes de concentration, des Burn out potentiels.....

Alors que les solutions envisagées par les agents sollicitent le remplacement des départs en retraite et l'arrêt des suppressions d'emplois, les mesures de prévention proposées par le groupe de travail sont surprenantes ! Aux agents qui évoquent des problèmes réels de charges de travail, on leur propose « une réflexion sur l'organisation du travail » en clair, on leur explique qu'ils sont mal organisés : organisez-vous et tout ira mieux ! et c'est au chef de service de définir les priorités et les modes d'organisation !

Mais il y a plus surprenant encore : Comme dans bon nombre de structures, les collègues de deux Trésoreries avaient soulevé la question du sous-effectif et de son impact négatif sur la charge de travail. Le groupe de travail, où nous ne siégeons pas, a proposé ni plus ni moins « l'étude de la fermeture du poste ». Nous avons donc posé la question de savoir à qui revenait la paternité de cette mesure de prévention et nous avons pu constaté dans un premier temps le silence gêné des participants au groupe de travail, Administrations et Organisations Syndicales présentes aux GT..

Puis les protagonistes du groupe de travail ont retrouvé leurs esprits et nous avons eu leurs explications : « on n'a pas dû dire ça, ça doit être une erreur de transcription sur le document » !!! Stupéfiant ! La proposition a finalement été retirée du DUERP.

Même si nous sommes attachés à la démarche de recensement des risques professionnels et à la prévention qui en découle, il n'était pas question pour **FO DGFIP29** de donner un quasi satisfecit à l'Administration.

Pour **FO DGFIP29**, l'Administration n'est pas à la hauteur des enjeux en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La politique de suppressions massives d'emplois et de restrictions budgétaires dans laquelle elle est engagée depuis trop longtemps nuit gravement à la santé de ses agents. Pour **FO DGFIP29**, il était hors de question de cautionner des mesures de prévention qui renvoient systématiquement à des questions d'organisations dans les services. A notre demande, l'avis qui a été formulé sur le DUERP/PAP 2014 a clairement souligné l'insuffisance et l'inadaptation de ces mesures face notamment aux enjeux des risques psychosociaux.

Concernant le financement des actions engagées au niveau local par Mme PY, nous avons également dénoncé que toutes les actions qu'elle entend mener reposent essentiellement sur les crédits du CHS-CT alors qu'elle devrait les réaliser en priorité sur la dotation globale de fonctionnement. Ce procédé est, selon nous, révélateur d'un manque de moyens et de volonté ce qui aboutit à une démarche peu ambitieuse.

Bilan du plan annuel de prévention 2013 :

Dans sa présentation, Mme PY a égrené les actions qu'elle avait présentées l'année dernière en indiquant succinctement leur niveau de réalisation. Compte tenu d'évaluations pour la plupart imprécises de certaines actions, il n'est pas simple de se faire une idée sur leur pertinence. Manifestement, Mme PY n'avait pas pris le temps de faire réellement le point sur ce sujet ce qui est fort regrettable.

La réunion s'est achevée sur l'évocation de ce dernier point à 18 h 40. Les autres points à l'ordre du jour (budget du CHS-CT ; étude des fiches accidents, des fiches de signalement, des fiches CHS-CT, de rapport de visites des postes et services) ont dû être remis à plus tard, soit le 11 juin 2014. C'est la conséquence d'un ordre du jour pléthorique et d'une mauvaise appréciation du travail que représente le CHS-CT.

FO DGFIP29 revendique la tenue de groupes de travail ou de réunions plénières mieux planifiées afin de répondre aux exigences nouvelles induites par la réorganisation des CHS-CT depuis maintenant deux ans.

REPRESENTANTS FO DGFIP29 AU CHS-CT : Florence JAVELOT, Michelle GALLY, Erick GUERRY, Didier KERDONCUFF.

BULLETIN d'ADHESION



NOM : _____ **Prénom :** _____

Grade : _____ **Indice** _____ **Quotité travail** _____

Affectation : _____

Déclare vouloir adhérer au **Syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques, section du Finistère.**

Fait à

le