



**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/>

CHS-CT du 4 JUILLET 2016

Compte rendu

Le CHS-CT s'est réuni en séance plénière le 4 juillet 2016 sous la Présidence de Madame BOUVET, en présence du Docteur GUILLOUD, de Madame COLAS (ISST), Monsieur JOLIVET (assistant de prévention), Madame RUCH (RH) et Madame BLOT (Secrétaire).

L'ordre du jour était le suivant :

- 1/ présentation du DUERP et vote sur le PAP de la DDFIP du Finistère,
- 2/ présentation du rapport annuel du Médecin de Prévention,
- 3/ point sur le budget,
- 4/ point sur l'enquête concernant la Trésorerie de Douarnenez,
- 5/ questions diverses.

Présentation du DUERP et vote sur le PAP de la DDFIP du Finistère :

Préalablement et en réponse à notre déclaration liminaire, Madame BOUVET a reconnu que les restructurations perturbent les services et soulèvent beaucoup d'interrogations parmi les personnels.

Nous avons rappelé que les réformes incessantes, les suppressions d'effectifs et l'industrialisation des tâches contribuaient grandement à la déstabilisation des services et des agents qui, à force de devoir s'adapter en permanence finissent par perdre toute confiance envers leur administration.

Concernant la campagne DUERP 2015/2016, M JOLIVET a rappelé qu'elle avait été lancée en novembre 2015, et que 42 services sur 91 avaient répondu après relance. Trois groupes de travail réunissant les représentants des personnels (sauf **F.O.-DGFIP29**), certains agents et chefs de services, et les représentants de la Direction, se sont déroulés les 25 février, 24 mars et 26 avril 2016.

Au regard des situations d'expositions aux risques professionnels décrites par les agents, le groupe de travail a procédé à l'harmonisation de la cotation des risques et à l'élaboration de mesures de prévention.

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, force est de constater que le DUERP ne propose nullement des mesures de prévention concrètes à même d'endiguer l'élévation des risques psychosociaux.

En effet, le risque « exigences de travail » demeure prédominant au sein du DUERP, et il se décline sous différentes situations d'exposition au travers de la complexité du travail, la quantité de travail, la conciliation vie personnelle et professionnelle, la pression des objectifs, la clarté du pilotage etc...

Les descriptions par les agents des services sont particulièrement explicites et conformes malheureusement à ce que nous dénonçons à longueur d'année à savoir : l'inadéquation entre les charges de travail et les effectifs, une exigence accrue de polyvalence, stress, insomnies, perte de concentration, Burn Out potentiel, inquiétudes liées aux restructurations, manque de temps pour répondre aux demandes urgentes, absence de reconnaissance professionnelle etc...

Face à un tel diagnostic, les préconisations du DUERP se réfugient dans un florilège de mesures de préventions cosmétiques censées dédouaner l'administration de ses responsabilités vis à vis de la protection qu'elle doit assurer aux agents, nous citerons notamment : *« l'association des agents à une meilleure organisation, la mise en place de bonnes pratiques, simplifications et priorisation des tâches, gestion prévisionnelle des emplois, communication de la Direction, assistance de psychologues et de professionnels de santé etc... ».*

Dans ces conditions, le boycott de F.O.-DGFIP29 des groupes de travail DUERP trouve toute sa justification, car de notre point de vue, l'action syndicale ne peut se limiter à recenser avec l'administration des situations décrites souvent comme intenable dans les services et à mettre en place un traitement palliatif de la souffrance au travail !

Notre position a été rejointe en séance par Solidaires et CGT, qui envisagent de ne plus participer à ces groupes de travail, la CFDT s'est engagée au contraire à y maintenir sa participation.

Concernant le Plan annuel de Prévention extrait du DUERP, ses objectifs s'orientent en direction des risques routiers avec la poursuite de la politique de formation à la conduite, et l'achat par la DDFIP29 de 2 véhicules supplémentaires qui seront mis à disposition des géomètres notamment.

Les risques d'agressions pour les agents en contact avec le public sont également ciblés dans le cadre de la poursuite des travaux de sécurisation des sites les plus exposés.

Le risque « exigence de travail » dans sa composante « complexité du travail » est inscrit dans le PAP, les mesures de prévention s'articulent autour du soutien des pôles métiers, de la mutualisation et autres simplification... *(sic)*

Les mesures de prévention sur le risque incendie prévoient notamment les rappels des consignes de sécurité et la poursuite de la réalisation d'exercices d'évacuation réguliers ainsi que la mise à jour des plans.

Concernant le risque lié aux environnements physiques et les nuisances sonores sur les espaces de travail, le PAP envisage la poursuite des recherches de solutions d'améliorations acoustiques à l'aide de matériaux adaptés après études au cas par cas.

Sur la question du risque lié aux ambiances lumineuses, la prévention s'oriente vers des dispositifs collectifs (stores, filtres) ainsi qu'individuels pour les agents rencontrant des problèmes particuliers. Il est à souligner que les lampadaires appréciés par bon nombre de collègues ne figurent plus au marché national, la DDFIP29 en possède cependant encore quelques exemplaires.

Enfin le risque électrique est inscrit dans le Plan annuel de Prévention avec la réduction des défauts de conformité de certaines installations qui tendent à diminuer après trois années de diagnostic et d'intervention en lien avec le cabinet VERITAS.

A l'issue des débats, l'ensemble des organisations syndicales a émis un avis très réservé sur ce Plan annuel de Prévention 2016, notamment au vu des mesures de prévention préconisées dans le cadre des exigences de travail, placées uniquement sous l'aspect de la complexité du travail, mesures qui n'apportent aucune solution concrète à même d'endiguer l'élévation des risques psychosociaux.

De plus, aucune solution crédible n'est mentionnée dans le PAP en ce qui concerne les exigences de travail en relation avec l'inadéquation charge/ moyen, risque dont les conséquences (pression, stress, voire Burn Out) sont pourtant maintes fois décrites par les collègues dans bon nombre de services.

Présentation du rapport annuel du Médecin de Prévention :

Ce rapport du Docteur GUILLOUD est très révélateur de la réalité du vécu des agents au sein des services de la DDFIP29.

La surveillance médicale des agents repose sur l'organisation des visites médicales périodiques dans le cadre des visites quinquennales mais aussi en fonction de situations recensées à risque par le Médecin de Prévention ; Viennent s'y ajouter les surveillances médicales relatives à l'article 22 du décret 82-453 modifié, qui interviennent hors des visites périodiques, où les agents sont amenés le plus souvent à évoquer un problème professionnel, ou pour solliciter un aménagement de poste de travail.

Dans son rapport, le Médecin indique que, dans le cadre des visites périodiques, les psychopathologies sont prépondérantes, 42 % étant en lien avec le contexte professionnel, et elles conduisent à du surmenage, des conflits, voire des syndromes dépressifs. Les pathologies rhumatologiques sont également importantes et en seconde position avec une élévation des TMS liées au vieillissement de la population.

Concernant les agents handicapés, ils sont vus une fois par an, afin notamment de les accompagner dans leur parcours professionnel. Dans son rapport, le Médecin pointe aussi du doigt la charge de travail croissante qui a manifestement entraîné une diminution de l'empathie et de l'entraide entre les collègues.

Concernant les risques psychosociaux, le rapport du Médecin évoque des situations de souffrance au travail qui demeurent préoccupantes. Les principaux griefs exprimés par les agents sont ceux évoqués dans le DUERP et notamment la baisse des effectifs, l'augmentation de la charge de travail, le manque de soutien, et l'isolement dans le cadre des restructurations.

Les postes de travail d'accueil sont particulièrement exposés, avec de nombreuses fiches de signalement qui viennent corroborer ce risque professionnel.

Enfin, les encadrants ne sont pas épargnés et se trouvent, eux-mêmes dans des situations de souffrance ou désarmés pour aider leurs collaborateurs en difficulté.

F.O.- DGFIP29 a salué le travail approfondi effectué par le Médecin de Prévention sur cet exercice 2015, en rappelant que dans le cadre de son temps médical, elle devait aussi assurer la continuité de service du Morbihan, dans un contexte où la situation des agents dans les services nécessite de plus en plus d'intervention . Nous avons aussi souligné qu'avec 8500 kms annuels et une charge de travail en forte élévation, le Médecin était lui aussi exposé aux risques professionnels.

Pour F.O.- DGFIP, la détérioration actuelle des conditions de travail au sein des Ministères Economiques et Financiers nécessite plus que jamais une politique ministérielle renforcée de prévention et de suivi médical des agents. C'est la raison pour laquelle nous réaffirmons notre revendication pour le renforcement du réseau de Médecins de Prévention sur l'ensemble du territoire.

Point sur le budget :

Des ajustements aux propositions budgétaires ont été présentés lors de cette séance plénière du 4 juillet 2016.

Au centre de Quimper PILVEN, et après expertise de la cellule immobilière de Nantes, un réaménagement de l'espace caisse/accueil est prévu avec notamment la pose d'un vitrage pour prévenir d'un éventuel franchissement.

A Quimperlé, il est envisagé en concertation avec la future responsable de la Trésorerie, d'améliorer le cheminement entre l'accueil et la caisse.

A Pont Croix, et suite à une demande collective des agents, un réaménagement du rez de chaussée est envisagé avec un rehaussement de la zone d'accueil et la pose d'un vitrage ainsi que l'installation d'une cloison à l'arrière de cette estrade afin d'isoler les collègues du bureau de la zone « usagers ».

La Direction va aussi faire un courrier à la Mairie pour la sécurisation de la porte d'entrée de la Trésorerie.

Concernant la Trésorerie de Lesneven, les propositions de réinstallation ne semblent pas satisfaisantes, et la municipalité s'orienterait vers des travaux dans le bâtiment existant, opération qui nécessiterait un relogement provisoire des personnels.

L'installation de 6 unités de défibrillateurs va être mise en place à la rentrée en y associant le Docteur GUILLOUD et un diaporama pédagogique sera mis à disposition des personnels.

Point sur l'enquête concernant la Trésorerie de Douarnenez :

Dans le cadre du dispositif ministériel, et suite au groupe de travail du 1^{er} mars 2016, une délégation d'enquête du CHS-CT avait été constituée afin d'analyser les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire d'un collègue début janvier 2016. La délégation a travaillé avec méthode, sur des thématiques en lien avec le rapport et les exigences au travail et les conditions matérielles pour l'exercice des missions.

Dans le cadre de réunions collectives et de réponses à un questionnaire, les agents de Douarnenez ont pu exprimer leurs difficultés liées à la surcharge de travail et au fait de devoir toujours travailler dans l'urgence.

Le manque de personnel, et un turn over des effectifs ont pu engendrer pour les agents en place une souffrance au travail ayant aussi un impact sur la vie personnel. En ce qui concerne les conditions matérielles de travail, les agents ont pu souligner l'inconfort du plateau de travail qui en fait un espace trop bruyant.

En ce qui concerne les mesures de prévention préconisées par le rapport de la délégation du CHS-CT, l'amélioration acoustique est évoquée notamment par la réalisation d'un cloisonnement, et aussi par une étude approfondie du fonctionnement de l'accueil téléphonique.

La problématique des effectifs nécessite une approche de gestion visant à permettre l'implantation d'agents titulaires pour garantir une stabilité du collectif de travail.

Le contenu de ce rapport présenté lors de cette séance plénière du 4 juillet 2016 le sera aussi aux agents de Douarnenez à la rentrée, ainsi qu'au Comité technique local de la DDFIP29.

Questions diverses :

Quimper TY NAY :

La délégation **F.O.-DGFIP29** est intervenue dans ce CHS-CT sur les dégradations constatées aux abords du centre de TY NAY en lien avec l'installation d'une communauté de gens du voyage en toute proximité du CFP.

Sans rentrer dans les détails, et bien évidemment nullement animé par une quelconque volonté de stigmatiser cette population, force est de constater que les nuisances provoquées par certains individus bafouent les règles d'hygiène les plus élémentaires ; nous avons donc demandé à la Direction de prendre les dispositions nécessaires pour faire procéder à un nettoyage des abords du site.

Madame BOUVET nous a indiqué que la Direction avait porté plainte et qu'un arrêté d'expulsion pourrait être pris par l'autorité préfectorale.

Compte tenu d'une situation qui perdure depuis plusieurs années à pareille époque, il semble urgent pour **F.O.- DGFIP29** de s'orienter vers une solution de sécurisation du

site, avec au minimum un dispositif de clôture à l'instar de ce qui est pratiqué à Châteaulin ou à Carhaix.

Trésorerie de Brest CHU :

F.O.- DGFIP29 a demandé que la visite dans les locaux de la Trésorerie de Brest CHU, initialement prévue le 23 mai, puis le 2 juin, et finalement annulée, puisse être reprogrammée à la rentrée.

Outre les sujets de conditions de travail nombreux dans ces locaux, l'annonce du déménagement dans les locaux de Brest Duquesne en 2017, suscite bon nombre d'interrogations que les agents doivent pouvoir exprimer aux représentants des personnels en CHS-CT.

La délégation F.O.- DGFIP29 en CHS-CT : Florence JAVELOT (EDR- Secrétaire du CHS) ; Michelle GALLY (EDR) ; Erick GUERRY (Expert) .

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la Présidente,

F.O.-DGFIP vous alerte une fois de plus sur les restructurations en cours et les conséquences en termes de risques psychosociaux (RPS) qu'elles induisent pour les personnels impactés à savoir les agents mais aussi les cadres à la tête de ces structures.

Dans un tel contexte sans précédent de bouleversements du réseau de la DGFIP et de suppressions d'emplois, comment est il possible de relever le défi de l'amélioration des conditions de vie au travail et d'inverser la courbe de la morosité et du mal-être des personnels DGFIP ?

Ce ne sont pas les résultats de la vague 30 de l'observatoire interne IPSOS qui vont nous rassurer sur les conditions de vie au travail. À ce titre, faut-il vous rappeler que cette enquête semestrielle de l'hiver 2015 révèle que la note moyenne mesurant la qualité de vie au travail à la DGFIP est de 6,1 sur 10, la plus faible de toutes les directions du ministère et bien en deçà de celle de la Fonction Publique d'État (6,7).

La cotation du stress ressenti au travail fait ressortir une notation moyenne de 6,4 sur 10 pour les agents de la DGFIP qui, là encore, se seraient bien passés d'être les premiers dans ce genre de classement vis-à-vis des autres directions de Bercy.

Pour **F.O.-DGFIP**, on en arrive maintenant dans les services à une situation ubuesque où l'agent « porte sur lui » la charge des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

Face à cela, l'administration s'est visiblement émue des conséquences de ses politiques dogmatiques et a mis en place des mesures censées améliorer les conditions de vie au travail. Ces mesures (TBVS, EDD, DUERP, etc...) ne sont, en fait, que des outils de recensement du mal-être plutôt que de réelles réponses

apportées aux agents. Dans notre contexte de réduction de l'emploi public, comment pourrait-il en être autrement ?

F.O.-DGFIP considère que ces outils ne contribuent pas concrètement à une amélioration des conditions et la réalité du terrain démontre qu'ils ne participent même pas à l'objectif minimaliste d'en limiter la dégradation !

Pour **F.O.- DGFIP**, nous sommes arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu et même s'il est toujours permis de soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, nous estimons que l'action syndicale ne doit pas se borner à l'installation et au suivi de remèdes palliatifs d'une situation dont les personnels ne sont en rien responsables.

Concernant le DUERP, les risques les plus fréquemment listés sont notamment ceux en rapport avec les exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle...).

Pour **F.O.- DGFIP**, ce n'est malheureusement pas une surprise tant la situation est devenue insoutenable dans tous les services, et dans le cadre du recensement des situations d'exposition aux Risques Psychosociaux, l'exercice DUERP/PAP démontre à nouveau toutes ses limites pour proposer des mesures de prévention efficaces à même de supprimer ce risque majeur pour la santé des personnels !

Dans un tel contexte, les représentants **F.O.-DGFIP29** avaient d'ailleurs suspendu leur participation aux groupes de travail DUERP de la DDFIP du Finistère qui s'étaient déroulés en début d'année 2016.

Pour **F.O.- DGFIP**, la seule et véritable solution, serait d'avoir des moyens humains et budgétaires suffisants pour accomplir sereinement nos missions de service public.

Nous reviendrons en séance sur les différents points prévus à l'ordre du jour de ce CHS-CT mais d'ores et déjà les différents rapports qui y figurent démontrent tout le bien fondé de notre revendication.

Pour conclure, nous rappellerons à nouveau que ce sont les employeurs qui restent responsables de l'organisation du travail et pour **FO** la qualité de vie au travail ne doit pas rester un simple slogan !

Ce combat syndical, **Force ouvrière** le poursuit avec détermination, et notamment l'objectif de reconnaissance du Burn Out au tableau des maladies professionnelles, dans la perspective de prise en charge du financement des pathologies par les employeurs.