

## **COMITE HYGIENE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL DU 29 JUIN 2015 COMPTE RENDU**

### Ordre du jour :

- *Approbation des comptes rendus des 12 mai, 11 juin, et 3 novembre 2014;*
- *Actualisation du DUERP et avis sur le Plan annuel de prévention 2015 (PAP);*
- *DUERP et avis sur le PAP de la DIRCOFI OUEST;*
- *Présentation du rapport du Médecin de Prévention;*
- *Examen du budget bilan des premières actions et propositions complémentaires;*
- *Présentation du nouveau guide amiante;*
- *Etudes des fiches "déclaration d'accident" et "signalement";*
- *Calendriers des visites 2015;*
- *Questions diverses.*

### **Approbation des comptes rendus des 12 mai, 11 juin, et 3 novembre 2014 :**

**F.O. DGFIP29** a demandé à nouveau la production de véritables procès verbaux dans le cadre de cette instance représentative et dans des délais raisonnables.

Comme l'indique le règlement intérieur, ces PV doivent être communiqués à la Secrétaire du CHS-CT qui y apporte éventuellement des modifications.

Pour **F.O. DGFIP29** et pour les autres OS présentes en séance, ce processus de production et de concertation doit être impérativement respecté, car les procès verbaux du CHS-CT demeurent des documents juridiquement opposables à l'état employeur.

Dans ce contexte **F.O. DGFIP29** et l'ensemble des OS se sont abstenus sur l'approbation des comptes rendus.

### **Actualisation du DUERP et avis sur le Plan annuel de prévention 2015 (PAP) :**

**F.O. DGFIP29** est de nouveau intervenu pour contester la nouvelle approche d'actualisation du DUERP qui ne relève plus de démarches participatives collectives des agents, mais consiste en une remontée des risques au fil de l'eau par les chefs de services.

Alors que l'année passée les risques liés aux exigences de travail mettaient clairement en évidence l'expression des agents en terme de pression, de stress, de polyvalence accrue, liés au déséquilibre entre la charge et l'emploi, force est de constater que cette problématique lourde des risques psychosociaux est nettement moins prégnante sur cet exercice.

Manifestement la démarche non exhaustive et non participative du recensement trouve là toute ses limites puisque seulement 9 services ont fait remonter leur DUERP actualisé malgré les relances de l'assistant de prévention.

La Présidente a tenté de se justifier en indiquant que si les risques psychosociaux étaient moins explicites dans ces actualisations, cela ne signifiait pas qu'ils n'existaient plus...en poursuivant sur le discours bien rôdé de la dématérialisation et de l'allègement des tâches, remèdes qui désormais nous sont servis à chaque fois pour faire passer la pilule de l'élévation sans précédent de la dégradation des conditions de travail.

Concernant le Plan annuel de Prévention, les mesures envisagées portent notamment sur les risques routiers au travers des formations à la conduite, les environnements physiques sonores et lumineux (essai de casques individuels, régulation des sources de lumières, stores) le travail sur écran (étude posturale); les mises aux normes électriques.

Concernant les exigences de travail, le PAP ne les évoque que sous l'angle "complexité" du travail en préconisant une meilleure organisation en lien avec les chefs de service.

Pour **F.O. DGFIP29**, cette mesure, déjà préconisée l'année passée, consiste ni plus ni moins à dédouaner l'Administration et à renvoyer la problématique de dégradation des conditions de travail sur des chefs de service, qui sont invités à mieux organiser leurs équipes dans le contexte de pénurie d'effectifs que nous connaissons actuellement.

Concernant le transport de fonds, **F.O. DGFIP29** a pointé la problématique de la nouvelle convention avec le réseau postal, qui va rendre inéligible certains sites et contraindre les agents à effectuer des trajets routiers avec des fonds publics.

**F.O. DGFIP29** a exigé une réponse officielle de l'Administration sur ce point, notamment au regard de la sécurité des agents et de leur prise en charge au niveau assurance.

Le CHS-CT a émis un avis très réservé sur cette actualisation du DUERP et sur les mesures de prévention déclinées dans le PAP notamment en raison de la non présentation de mesures concrètes et efficaces pour endiguer l'élévation sans précédent des RPS.

**Pour F.O. DGFIP, les moyens budgétaires (emplois) seront toujours une revendication préalable et incontournable !**

#### **DUERP et avis sur le PAP de la DIRCOFI OUEST :**

L'assistant de prévention de la DIRCOFI nous a présenté le DUERP de la DIRCOFI OUEST en indiquant dans son rapport que l'intégralité des risques psychosociaux avait été reprise en raison des difficultés pour évaluer l'efficacité des mesures préconisées en la matière..

Sur les risques routiers impactant fortement cette mission, il est à souligner une politique volontariste notamment au travers de nombreuses formations et stages dont des Audits de conduite pour corriger les comportements au volant.

Un investissement important est également effectué au travers de véhicules de services en bon état et de véhicules de location.

Dans son avis le CHS-CT a pu saluer ces initiatives de prévention du risque routier mais en ce qui concerne la politique menée pour combattre les RPS, à nouveau, nous n'avons pu que déplorer son inefficacité !

#### **Présentation du rapport du Médecin de Prévention :**

Ce rapport exhaustif et objectif dresse un état des lieux conforme à la réalité des services.

Pour **F.O. DGFIP29**, ce document souligne tout ce que nous dénonçons en terme de dégradation des conditions de travail et de souffrance au travail.

Restructurations/réorganisations incessantes, cadences déstabilisantes, perte de respect pour les fonctions, perte de valeurs communes et de cohésion, autant de causes qui conduisent trop de collègues vers des psychopathologies latentes ou patentées.

Pour **F.O. DGFIP29** et même si ces phénomènes peuvent être multifactoriels, à l'évidence la part professionnelle est de plus en plus prégnante.

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, nous avons rappelé qu'avec notre Confédération nous revendiquons et soutenons toutes les démarches pour faire reconnaître le « *Burn Out* » comme maladie professionnelle.

#### **Examen du budget bilan des premières actions et propositions complémentaires :**

En séance plénière, le 24 mars dernier, lors de la présentation initiale des propositions d'actions 2015, **nous avons demandé que certaines opérations relevant de l'entretien courant des bâtiments soient retirées et mis à la charge de la Direction.**

Concernant l'accueil, **F.O. DGFIP29** avait déploré, depuis plusieurs mois, les conditions de travail sur certains sites dont Quimper TY NAY, Landivisiau, Lesneven.

Le 24 mars dernier, **nous avons demandé et obtenu l'intervention de l'antenne immobilière ergonomique de Nantes en préalable à toute intervention.**

Lors de ce CHS-CT, l'assistant de prévention a pu faire une présentation de cette étude dont les détails ont été donnés aux représentants en CHS-CT le 3 juillet lors d'un groupe de travail.

Compte tenu des améliorations envisagées dans le cadre de ces opérations de rénovations des accueils de TY NAY, Lesneven et Landivisiau (54 000 €), et compte tenu des modifications dont il avait été tenu compte le 24 mars dernier, **F.O. DGFIP29 a voté pour le budget 2015 du CHS-CT.**  
CFDT : Pour. Solidaires- CGT : Pour le budget mais abstention sur les rénovations des accueils, (54 000 ) €.

### **Présentation du nouveau guide amiante :**

Conformément à la note d'orientation ministérielle 2015, Madame COLAS, ISST, nous a présenté le nouveau guide amiante qui détermine les engagements en matière de surveillance et de traitement de l'amiante et notamment les obligations faites aux propriétaires d'immeubles de constituer, de conserver et d'actualiser un DTA sur la base d'un repérage étendu, comprenant les matériaux friables et non friables.

### **Etudes des fiches "déclaration d'accident" et "signalement" :**

Plusieurs fiches relatant des accidents du travail depuis le CHS-CT du 24 mars 2015 avaient été produites en document de travail.

Pour **F.O. DGFIP29**, il ne s'agit pas uniquement de nous communiquer cette information mais aussi d'en tirer des analyses et d'éventuelles mesures de prévention.

La récurrence des risques de chutes par exemple sur un site donné, doit permettre au CHS-CT de faire son travail, d'autant que les risques liés aux déplacements et aux chutes sont un axe prioritaire d'évaluation et de prévention pour 2015.

Lorsqu'un agent sur un site du département chute un vendredi soir après 18h00, notre réflexion doit aussi se faire par rapport à ce qui a pu conduire un agent à se retrouver au travail à une heure tardive en fin de semaine.

Même si comme toujours la Direction y voit une question d'organisation, pour **F.O. DGFIP29**, la notion de surcharge de travail ne peut être occultée.

Quant aux "signalements" d'agression verbales ou physiques internes ou externes, après plusieurs interventions de **F.O. DGFIP29** sur le sujet lors des précédentes réunions, la Direction s'est finalement engagée à les mettre à disposition du CHS-CT. (10 situations signalées, 9 liées à des incivilités d'usagers, 1 entre collègues).

**Pour F.O. DGFIP29, l'action de l'Administration en réponse aux incivilités des usagers doit être portée à notre connaissance et les agents et les chefs de service ne doivent pas hésiter à saisir le référent protection juridique et l'assistant de prévention sur ces sujets sensibles.**

### **Calendriers des visites 2015 :**

Finalement et comme suite à notre demande du 24 mars dernier, un calendrier de visites a été fixé pour ce second semestre 2015.

Les sites de Brest Duquesne, Quimperlé, Concarneau, Morlaix Municipale, Carhaix ont ainsi pu être programmés dans le cadre de ces visites.

**F.O. DGFIP29** a à nouveau demandé que ce calendrier puisse être établi le plus tôt possible dans l'année.

### **Questions diverses posées par F.O. DGFIP29 :**

Nous avons à nouveau soulevé les problèmes non résolus à ce jour, du bouton d'appel de l'ascenseur de Brest Duquesne, et des mauvaises odeurs persistantes au niveau du bureau situé sous la cantine, malgré les travaux effectués et financés par le CHS-CT.

L'assistant de prévention nous a assuré que ces deux sujets n'avaient pas été oubliés et qu'en ce qui concerne le bureau des SIE, une mise en demeure de l'entreprise ayant effectué les travaux va être opéré prochainement.

**Vos représentants F.O. DGFIP29 le 29 juin en CHS-CT :** Michelle GALLY ( Brest Municipale); Erick GUERRY (Permanent); Florence JAVELOT ( Secrétaire CHS-CT / Landivisiau); Murielle MORICCI (SIP de Quimper Est ); Patrick VELIN ( SIP de Quimper Ouest ).

## **DECLARATION LIMINAIRE**

Madame la Présidente

Depuis une dizaine d'années, les politiques successives d'austérité conduisent à une dégradation constante des conditions de vie au travail des agents de la DGFIP. La DGFIP fournit, année après année, son contingent de suppressions d'emplois et de réduction budgétaire générateurs de souffrance au travail et parfois d'actes suicidaires de la part de collègues en extrême détresse.

**F.O. DGFIP** rappelle ici avec sa Confédération sa revendication de reconnaissance de l'épuisement professionnel dit "Burn Out" comme maladie professionnelle.

Aux suppressions d'emplois viennent s'ajouter les conséquences des politiques d'austérité et leurs déclinaisons menées par le Directeur Général et ses Directeurs locaux qui poursuivent leurs projets issus de la démarche stratégique et de la réforme territoriale, accentuant s'il en était besoin le caractère anxiogène du contexte actuel.

Si l'on ajoute à ce contexte, une réduction sans précédent des promotions internes n'épargnant aucune catégorie et aucun grade, c'est bien la reconnaissance de la technicité et de la qualification des agents qui sont ainsi brutalement remises en cause marquant ainsi la fin de leurs espoirs d'évolutions de carrières.

Il découle donc de cette situation un profond mal être de tous les agents de la DGFIP comme en atteste le rapport du médecin de prévention qui figure à l'ordre du jour de ce CHS-CT ;

Depuis, plusieurs années, les discours des Ministres sont pourtant tous très volontaristes mais il ne se dégage toujours pas d'engagements concrets sur les moyens et la dégradation des conditions de vie au travail des agents ne fait qu'empirer.

Quant aux mesures censées améliorer les conditions de travail TBVS, EDD, DUERP, PAP, observatoire interne IPSOS, médiation sociale...elles ne sont, en fait ,que des outils de recensement du mal être plutôt que de réelles réponses apportées aux agents.

Au plan local, une fois encore, **F.O. DGFIP 29** vous rappelle les obligations réglementaires qui incombent à votre direction sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail afin que cette instance puisse travailler dans le cadre fixé par les engagements ministériels.

**F.O. DGFIP29** rappelle ici que les dispositions du règlement intérieur qui fixent les principes de fonctionnement de l'instance CHS-CT, doivent s'appliquer notamment en ce qui concerne la rédaction et la production des Procès verbaux.

Concernant l'ordre du jour de ce CHS CT , **F.O. DGFIP 29** « s'étonne » de l'absence de fiche de signalements dans les documents de travail alors même que le TBVS en dénombre 10 en 2014. A ce jour aucune fiche de signalement n'a été présentée en séance de CHSCT du Finistère et nous demandons que cela puisse être porté à la connaissance des représentants des personnels qui doivent avoir une lisibilité sur l'action de l'administration en réponse aux incivilités des usagers qui frappent les agents dans l'exercice de leurs missions.

Concernant les projets de réorganisations et restructurations en cours, **F.O. DGFIP 29** s'étonne aussi de l'absence de fiche d'impact, alors que les réorganisations, les fermetures de services se multiplient dans le département, nous rappelons aujourd'hui notre exigence de voir ces fiches produites en CTL et en CHS CT, et surtout qu'elles analysent objectivement les conséquences des projets au niveau des conditions de travail des agents.

En conclusion **F.O. DGFIP** dénonce à nouveau l'intolérable situation où désormais les agents portent sur eux moralement et physiquement, les conséquences des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

**Pour F.O. DGFIP, la seule et véritable solution réside dans la mise à disposition des moyens humains et budgétaires suffisants pour accomplir sereinement nos missions de service public.**