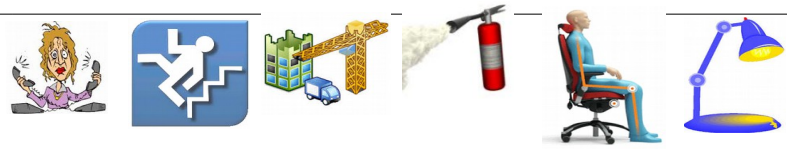


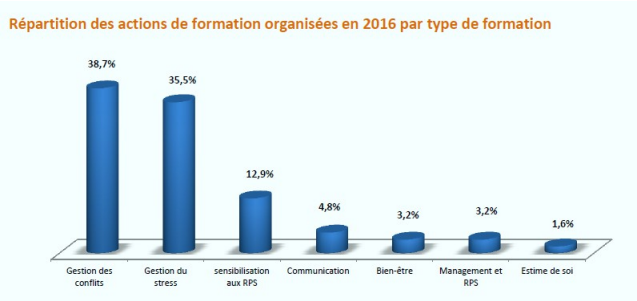
CHSCT du 22 février 2018

fo.044@dgfip.finances.gouv.fr **permanences le matins:** (02.40.20.76.56 mardi et jeudi – 02 40 74 03 87 lundi et vendredi

Déclaration liminaire de *FO*

C'est assez rare que les représentants ***FO*** interviennent en liminaire au CHSCT. Pour cette séance, il nous a paru indispensable de le faire, notamment au travers des préconisations de la note d'orientations 2018. Sa lecture nous ouvre un peu d'espoir ... comme chaque année ;. Espérons qu'en 2018, nous ne serons pas déçus.

Sur les RPS :au travers de la lecture de l'annexe 2, nous avons pu constater qu'il n'y a pas qu'en Loire-Atlantique que l'examen de ce sujet préoccupant piétine.… : *"En 2016, **82,7%** des initiatives prises en matière de RPS consistent en des actions de formation.*



Le diagramme en colonne de la page 2 est en effet tout à fait significatif : à elles deux, gestion des conflits et gestion du stress représentent 74,20 % des actions de formation organisées en 2016. C'est donc bien là que l'essentiel se joue.

La conclusion apporte un éclairage essentiel : *Les actions initiées par les CHSCT en matière de RPS, au cours de l'année 2016, relèvent, d'une manière générale, de la prévention secondaire (actions de formation, groupes de parole…) et de la prévention tertiaire (prise en charge psychologique). Si parmi les propositions issues des études réalisées en 2016, on retrouve des actions sur l'organisation du travail et sur le management (prévention primaire), il est à noter que ces études ne sont que rarement initiées en amont de la survenue des difficultés.*

Concernant le management, dans le 44, il y a un début de solution avec la formation dispensée par l'IRA. Le plus difficile sera probablement de susciter des vocations chez certains. Nous comptons sur nos directions pour être convaincantes.

Les formations sont donc un apport important mais ne sont pas suffisantes. D'où l'utilité de réfléchir et de rechercher des solutions sur ce sujet capital au sein d'un GT comme cela se met en place dans le 44.

Enfin, et même si cela n'est pas politiquement correct aux yeux de certaines directions, à FO, nous n'hésiterons pas à la répéter : ce sont bien les manques d'effectifs et les réorganisations incessantes qui sont à l'origine des RPS.

Pour autant nous continuerons à nous investir à la hauteur de nos moyens dans ce dossier.

La transition est facile : des réorganisations nous arrivons au nouveau dossier impact.

Sur le nouveau dossier "impact" : nous espérons vraiment qu'il permettra à certaines directions de mettre en place des actions préventives et pas uniquement curatives. Surtout celles qui sont en pointe dans ce domaine. Elles devront le faire dans un esprit constructif et pas seulement pour dire : *voilà j'ai rempli mes obligations…* quitte à le faire de manière fantaisiste ... pour le dire complaisamment.

Au sujet du télétravail, comme en 2017, il est préconisé qu'un bilan soit présenté en CHSCT. Or jamais cela n'a été fait. Nous le savons, ici ou là, des agents ont été acceptés en télétravail, sans que jamais, aucune instance n'en ait été avisée. Concernant le CHSCT, cela doit même être intégré dans le DUERP.

Concernant les registres, si les registres qui concernent plus particulièrement les agents devront être évoqués dans la plaquette que le CHSCT va constituer, qu'en est-il du **registre unique de sécurité** qui concerne les gestionnaires de site ? Cette mission est une charge lourde pour certains d'entre eux et il est important de veiller à les épauler.

Par ailleurs, qu'en est-il du **registre public d'accessibilité** qui doit être mis à disposition du public depuis octobre 2017 dans tous les sites accueillant des usagers ? ***FO*** demande à c e qu'un bilan soit fait sur ce point au prochain CHSCT.

Concernant la rédaction des PV, nous ne pourrons pas nous dispenser de réfléchir aux propositions de l'annexe 3 sur le remplacement de la secrétaire animation pendant un congé maladie notamment. Il n'est en effet pas normal que l'agent qui accepte cette mission ne puisse pas vivre un congé maladie comme les autres c'est à dire sans se tracasser pour son travail.

A ***FO***, nous sommes aussi favorable à l'enregistrement des débats dans les conditions fixées par la note. Un vote devra avoir lieu sur cette question.

Enfin sur **l'utilisation du budget du CHSCT,** nous avons analysé le bilan 2017 : il nous faudra être vigilant à un meilleur équilibre, tant sur le type d'actions que sur la répartition entre directions. Certaines sont voraces.... mais en ce qui concerne ***FO***, il ne nous paraît pas équitable qu'une direction qui représente 50% des personnels consomment 72% du budget annuel, hors formation et prescriptions médicales. Surtout quand ladite direction ne communique que bien peu sur l'utilisation qu'elle fait de son budget directionnel.