

Numéro 174- mai 2013



CTL du 21 mai 2013

MOTION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Nous sommes aujourd'hui réunis en CTL pour examiner plusieurs points dont le tableau de bord de veille sociale ainsi que le Document unique de prévention des risques professionnels et son complément, le plan annuel de prévention

Bien conscients de nous rapprocher contre notre gré du perroquet répétant éternellement le même refrain, nous ne pouvons pas, ne pas évoquer la dégradation de nos conditions de service.

Alors oui tableau de bord de veille sociale, formation sur les conditions de vie au travail, guide et formation de prévention des risques psycho-sociaux, notre direction générale tente de mettre en place une boîte à outils pour épauler ses agents, déclinée localement.

Mais personne n'est dupe ... ni nous, ni vous ! Ce sont les suppressions d'emplois qui sont le premier facteur de stress dans les services et qui détériorent la qualité de vie au travail, suivis de près par les réformes, les expérimentations pour certains, les applications non abouties, etc...

Cela a des conséquences nocives sur les agents et peut générer des situations désastreuses comme nous l'évoquons avec vous régulièrement, depuis plusieurs mois, notamment concernant deux sites dont les agents sont particulièrement en souffrance.

Il nous semble ici important de souligner qu'il est grand temps de travailler dans un climat de **confiance**. En notre qualité de représentants des personnels, lorsque nous vous alertons, c'est vraiment parce qu'il y a danger pour la santé de nos collègues. Or nous avons eu ce ressenti fort désagréable que notre Direction nous prêtait des intentions cachées ... Il n'en est rien !

Dans le dossier que l'Intersyndicale souhaite aborder aujourd'hui en priorité, ce que nous avons annoncé risque fortement de se produire puisqu'il y a quelques jours nous sommes passés à un cheveu de l'incident ! Lors du groupe de travail au sujet de ce poste, la Direction nous a demandé de lui réserver la primeur de l'annonce aux collègues sur son intention de mettre en place un groupe de paroles. Nous avons respecté notre engagement qui consistait à ne pas avertir au préalable les agents et surtout à ne pas leur communiquer notre réticence face à ce dispositif.

Pas contre, nous sommes extrêmement déçus que la Direction ait d'abord justifié sa venue par une longue intervention sur le dialogue de gestion. Puis par une réunion rapide sur les tensions du poste. Ce n'est pas ainsi que cela nous avait été annoncé.

Nos collègues l'ont mal vécu certes parce qu'il sont à fleur de peau du fait de leur vécu depuis plusieurs mois.... ils ont eu la sensation pour plusieurs d'entre eux d'être face à un tribunal. Ce sont leurs propos.

Sans doute la disposition était elle maladroite : à **FO**, on se refuse à croire qu'il y avait volonté de présenter ainsi les choses même si des phrases telles que « *il faut être gentils maintenant !* » ou « *il faut calmer le jeu* » ont semblé-t-il être prononcées... Nous vous demandons d'y être très vigilants à l'avenir... personne n'a intérêt à mettre de l'huile sur le feu dans de telles circonstances !

Concernant le tableau de bord de veille sociale, même si nous reconnaissons que la direction locale fait ce qu'elle peut pour tenter d'apporter des améliorations à ce dispositif, nous constatons qu'il est difficilement exploitable à notre niveau : ainsi par exemple, si vous ne nous apportiez pas l'information que c'est principalement le cadre A qui est concerné par les écrêtements, nous ne serions pas en capacité de le constater au travers de l'outil lui-même, ce que nous déplorons.

Cela signifie que l'outil est perfectible mais cela ne devrait pas être en surchargeant les équipes des ressources Humaines.... suffisamment sollicitées... ce qui va être encore un peu plus le cas dans les deux mois à venir.

Concernant le DUERP, nous avons là également bien conscience du travail qu'il engendre pour plusieurs services de direction. Nous aurons l'occasion de faire part de nos remarques au cours des débats notamment sur les disparités qui existent du côté des réunions de services : ainsi nous avons relevé que, par exemple, au sein des seuls SIE du département, elle vont de 3 à 17 par an....

FO continuera à militer contre les suppressions d'emplois, les baisses de promotions les réformes précipitées et mal préparées, les outils informatiques mal finalisés, les réorganisations.....etc



Tableau de bord de veille sociale

Pour la 1ère fois, nous disposons des éléments de bilan sur une année complète. Comme nous l'annoncions dans notre motion, ce nouvel outil est difficilement exploitable même si la direction locale a fait ce qu'elle a pu pour donner des informations supplémentaires en croisant des fichiers annexes.

Quelques anomalies ont été détectées comme par exemple 350,5 jours mis en CET pour un site de 11 agents. Concernant les réunions de service, le DRFiP va faire un tour d'horizon, rappeler qu'elles sont obligatoires (sur les plages fixes!), et apporter un éclaircissement aux chefs d'unité sur "comment servir le tableau de bord". La difficulté de l'exercice vient probablement du fait que seules sont comptabilisées les réunions généralistes rassemblant toute l'équipe de travail mais pas les réunions "métiers". De même, les informations données lors d'une pause café ne sont pas intégrées ..et pourtant un peu de convivialité n'a jamais fait de mal à personne.... c'est même plutôt préconisé en ces temps de stress professionnel...



VOTE FO : ABSTENTION*

* Notre abstention a été justifiée en séance par le fait que ce bilan au travers du tableau de bord de veille sociale ne nous est communiqué qu'en mai 2013, pour l'année 2012 (*heureusement que nous avons des moyens pour être informés plus vite des situations de crise... merci les agents qui nous remontent les informations!*) et par les difficultés d'analyse des résultats.

Transfert de la Maison d'Enfants Félix Guilloux de Nantes municipale à la Paierie Départementale

Ce transfert est prévu le 6 juillet 2013.

Les charges transférées sont :

- Dépense : 2.105 mandats en 2012, soit 1,7% des mandats de la RF de Nantes Municipale et 1,38% des mandats de la Paierie départementale ;
- 118 paies mensuelles ;
- 1 marché ;
- Recettes : 251 titres de recettes émis en 2012, soit moins de 0,01% du nombre total des prises en charge de la RF de Nantes Municipale ou de la Paierie Départementale ;
 - 4 régies (3 d'avances et 1 de recettes).

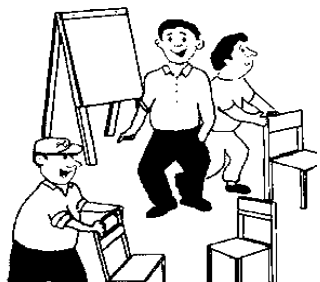
Le transfert des charges ne donne pas lieu à un transfert d'emplois entre les 2 services.

VOTE FO : ABSTENTION

DUERP et PAP

Pour ceux qui ne le sauraient pas encore, le **DUERP** c'est le document unique d'évaluation des risques professionnels.

AUJOURD'HUI
RÉUNION



Cette démarche s'inscrit dans "l'obligation générale de sécurité qui incombe à chaque chef de service et qui a pour objectif d'accroître le niveau de protection de la santé et de la sécurité des personnels, d'améliorer les conditions de travail et de développer la qualité du travail dans un service".

Chaque agent est sensé avoir apporté sa pierre à l'édifice au cours d'une réunion dans son unité de travail.

Les risques sont au final répartis en 4 catégories :

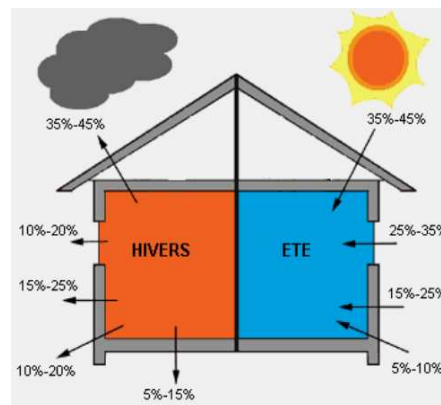
- A : intolérable,
- B : substantiel,
- C : modéré,
- D : toléré.

Un groupe de travail avait permis de discuter de toutes les questions secondaires (le fonctionnement défectueux d'une porte de WC, remplacement d'une machine à ouvrir le courrier, etc...).

Bien entendu, il n'est pas possible de relater ici l'ensemble du DUERP. Ce qui intéresse les agents c'est surtout celui de leur propre structure. Il doit être mis en ligne sur Ulysse 44.

Ajoutons tout de même que compte tenu de la disette qui commande notre budget, la direction n'a d'autres choix que de faire appel aux crédits alloués au CHS-CT. Ainsi par exemple :

- Demander des audits de climatisation (ex : accueil Jules Verne)
- Demander un audit thermique (ex : SIE NSO)
- Demander une étude d'acoustique (ex : Liaison Rémunérations)
- Diagnostic d'isolation (ex ; BDFI, PELP...)
- Installation de stores (ex : DIV Contrôle Fiscal)
- Achat de porte document et rehausseur d'écrans (ex : SIP NNE)
- Achat de cloisons mobiles (ex : Carquefou)
- Achat de ramasse feuille/broyeur (Cambronne)
- Acquisition d'un téléphone portable avec télésurveillance (BILI)
- Installation de monte-charge (ex : St-Nazaire EH)
- Dotation de casques (SIP St-Nazaire)
- Achat d'une machine à répandre le sel (SIP Pornic)



A partir du DUERP, l'administration met en place le **PAP** qui est le plan annuel de prévention.

Dans un premier temps, l'administration a répertorié les risques génériques qui concernent l'ensemble des agents et ses propositions pour y répondre :

Manipulation des charges lourdes	Formation gestes et postures (CHS-CT)
Amiante et autres fibres	Étiquetage + surveillance + travaux si dégradation
Risques routiers (déplacement en mission et trajet domicile-travail)	Sensibilisation aux règles de conduite (stage CHS-CT)
Fatigue visuelle sur écran	Visite du médecin de prévention, visite ophtalmique prise en charge; formations geste et postures (GT sur l'environnement informatique)
Incendie, explosion	Exercice incendie annuel + mise à jour des tableaux d'informations
Risques psycho -sociaux	Voir ci-après
Risques liés aux animaux	Formations agressions canines + appareil repousse chiens + vérification des vaccins + protocole en cas de morsure ou piqure + trousse de secours



Concernant les risques psycho-sociaux, **FO** a rappelé en séance la demande de l'intersyndicale faite au groupe de travail : en effet, après avoir évacué les risques "matériel", il a été demandé à ce que soient regardés, à la loupe, les risques concernant plus particulièrement la santé des êtres humains.

Après nous avoir indiqué qu'il ne souhaitait pas qu'il y soit longuement débattu des suppressions d'effectifs (*même si c'est bien le point de départ de la dégradation de nos conditions de travail !*), notre DRFiP a accepté de le mettre en place.

Extrait de nos documents de travail :

Pour ce qui concerne les risques psychosociaux (RPS), la direction met en œuvre l'ensemble des orientations nationales :

- x diffusion du guide de prévention des risques psychosociaux ;
- x établissement et suivi du tableau de bord de veille sociale (TBVS) ;
- x dispositif de formation aux conditions de vie au travail ;
- x diffusion de consignes que faire face à un usager menaçant ;
- x désignation d'un référent juridique pour la protection des agents ;
- x dispositif de formation à la prévention des RPS prévu pour 2013 ;
- x réduction du nombre d'objectifs et d'indicateurs pour les services
- x mesures de simplifications des procédures et refonte de la présentation des notes.

Par ailleurs, au-delà de son attachement au dialogue social, la direction :

- x sensibilise les responsables de service aux conditions de vie dans toutes les réunions d'encadrement ;
- x veille à adapter les objectifs et l'appréciation des résultats aux effectifs et à la situation réels des services ;
- x mobilise de manière réactive et avec une grande attention portée à chaque demande, les renforts (EDRA et ERD) et les vacataires ;
- x a adressé à l'ensemble des responsables de service un questionnaire sur le management en cours d'exploitation ;
- x porte une attention particulière à l'accueil physique et téléphonique ;
- x renforce les réunions métiers thématiques afin de développer le soutien apporté aux services ;
- x a diffusé en avril 2013 une note départementale cadre sur la sécurité ;
- x est présente dans tous les services qui ont connu des problèmes de sécurité ;
- x porte une attention soutenue à toutes les difficultés dont elle a connaissance ;
- x entretient des liens très étroits avec le CHSCT et avec la médecine de prévention.

Présentation de la grille analyse risque (GAR) dans le cadre du traitement des Restitutions du crédit d'impôt recherche

Annoncée par la Direction Générale le 8 mars, cette grille, après expérimentation de mai à octobre 2012, est généralisée pour la campagne déclarative 2013.

C	R	E	D	I	T	G	R	I	L	L	E
	E			M		R					X
C			P			O			C		P
H			O			U			O		E
E			T			P			N		R
R						E			C		I
C						R			E		E
H			B	I	L	A	N		R		N
E				S					T		C
				Q					A		E
				U				T	T		
F	R	A	U	D	E			V	I		
							A		O		
A	N	A	L	Y	S	E	S			N	

La GAR permet aux SIE de ventiler les demandes entre celles qui sont a priori sans risque et donc orientées vers un « circuit court » de remboursement (cotation inférieure à 50) et celles qui présentent potentiellement un risque de fraude, soumises à un « circuit long » de contrôle sur pièces assuré par le PCE (cotation supérieure ou égale à 50).

Localement, la direction dispose d'une marge d'appréciation, pour tenir compte du tissu fiscal ainsi que des enjeux de son département, pour déterminer un "seuil d'enjeu significatif" et des "secteurs à risque".

Pour la Loire-Atlantique, ces critères seront fixés dans le cadre d'une concertation entre les divisions CFR et DPRIA. Cela sera suivi d'une mise à jour des protocoles PCE-SIE. Courant 2013, une évaluation du dispositif sera réalisée au niveau national. Un guide est en cours de réalisation par le groupe de travail qui a élaboré ce dispositif.

☎ 02-40-20-76-56. - ✉ fo.drifip44@dgifip.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgifip-sd.fr/044/>

Permanences

VERSAILLES : le matin sauf le mercredi (02.40.20.76.56)

CAMBRONNE : le dernier vendredi de chaque mois (02.40.89.66.87)