SECTION DE LA SARTHE

« L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible » (Saint Exupéry)

SYNDICAT NATIONAL FORCE OUVRIERE DES FINANCES PUBLIQUES

Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 21 mai 2019

Déclaration liminaire FO (Pièce jointe)

Interventions du DDFIP (Président du CHS CT) en réponse aux déclarations liminaires :
- Interdiction de communiquer sur la déconcentration de proximité avant les élections européennes (C'est compliqué pour les mutations et affectations dans les services.)
- le CDC : 75 % de taux de « décroché »
- Démarche auprès du maire pour assurer la sécurité à Pasteur.

1.Validation du calendrier des visites de postes.

La Ferté Bernard le 23 mai 2019
Monval + Ecommoy le 26 septembre 2019
Conlie + Fresnay le 03 octobre 2019
Marolles les Braults + Mamers le 17 octobre 2019
La THM le 14 novembre 2019

2.Présentation par le médecin de prévention (MDP) de son rapport annuel d'activité 2018 et validation des fiches de risques professionnelles.

- Interventions du MDP : émergence de pathologies rhumatologiques plus importantes. Toutefois, les risques psychosociaux restent un point central.
- Le MDP rappelle que le travail qui repose sur le résultat chiffré (statistiques) est en opposition avec l'idée de qualité du travail (estime de soi). Les agents ont besoin de sens dans le travail en privilégiant le collectif.
- le MDP Sarthe a élaboré un protocole d'intervention au CDC (incidents acoustiques) qui est repris au niveau national (Secrétariat Général).
- Le MDP suggère à la DDFIP un programme pluri-annuel pour le renouvellement des sièges.
- Nous sommes intervenus pour rappeler l'importance de la réactivité lorsque qu'un service signale un mal-être (ex : Signalement depuis 2 ans d'un manque de ventilation et de rafraîchissement d'un bureau collectif).

3. Conclusions de la délégation d'enquête portant sur une tentative de suicide.

Le collectif de travail n'ayant pas collaboré ni répondu à la demande de la délégation, cette n'a pu présenter des mesures de prévention.
Cependant, la délégation suggère des préconisations pour améliorer les conditions de travail des agents de la Division (mesures organisationnelles, gestion RH, RPS, TMS, effectifs).
Le DDFIP répondra par écrit à la délégation.
Lors du collège « Cadre A », le DDFIP fera une présentation des missions du service « BIL »,

4. Travaux à la Trésorerie de Montval : point sur les travaux et le plan de prévention à venir (cfcourriel du 4 avril).

Les travaux seront plus limités que prévu . Ils devraient débuter en juin pour se terminer en août.
Une réunion le 23/05 avec le maire doit également arrêter le plan de prévention.
Pour le DDFIP en cas de besoin impératif, la caisse pourra être fermée pour les travaux ainsi que la réception.

5. Point sur le télétravail.

Documentation à disposition des agents http://ulysse.dgfip/metier/teletravail
les principaux points pris en compte pour instruire les demandes de télétravail :
1- la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec l'intérêt du service
2- les activités exercées doivent être exécutables à distance : activités compatibles et applications ouvertes en télétravail.
3- l'agent doit être apte à travailler à distance : il doit être en capacité à exercer son activité de façon autonome à domicile et rendre compte de façon régulière.
4- l'agent doit disposer de la confiance de son chef de service par rapport à la gestion du temps et à la réalisation des objectifs ; il doit se consacrer exclusivement à ses activités professionnelles pendant sa journée télétravaillée qui n'est ni un congé, ni une forme de temps partiel.

Pour l'instant, le nombre de jours est limité à 2 jours maximum en Sarthe.
Un premier point d'étape sera organisé d'ici le 30juin avec les télétravailleurs et les chefs de service concernés.

Les positions de FO sur le télétravail (1FO pour tous avril 2019 n° 50) https://www.fo-dgfip-sd.fr/072/.

Nous avons rappelé qu'avec le travail au domicile de l'agent, le CHSCT est limité dans ses actions de sécurité et d'hygiène d'autant que la visite sur place ne peut être effectuée que sous réserve de l'accord de l'agent.

Le CHSCT a demandé qu'une réunion soit organisée associant tous les agents du service du télétravailleur dans le but de faire le point sur cette nouvelle méthode de travail impactant le collectif de travail.

6. Point sur les suites de la réunion du 25 mars 2019 portant sur l'acoustique du Centre de Contact.

Renforcement du revêtement des murs et des plafonds : des absorbants sont déjà installés sur les murs . Possibilité d'installer des compléments (reste peu de surface) et de positionner quelques plaques au plafond. Devis en cours.

Mise en place de cloisons mobiles insonorisantes sur chaque plateau.
Cette mise en place va être soumise à l'avis du MDP et de l'ISST.

La démarche sous formes d'ateliers participatifs pour réduire les nuisances sonores a été fortement appréciée et répond entièrement au collectif de travail .

7. Examen des annotations au registre SST : RAS

8. Budget : point sur les dépenses validées et avis sur les propositions d'actions (sur présentation de devis).

Reconnaissance RQTH obligatoire pour demander une prise en charge par la Centrale.
Fin juin, le brise-soleil sera installé à la DDFIP (BCR) ainsi que le store et volet roulant à la THM .

9. Examen des accidents de travail. Incidents acoustiques

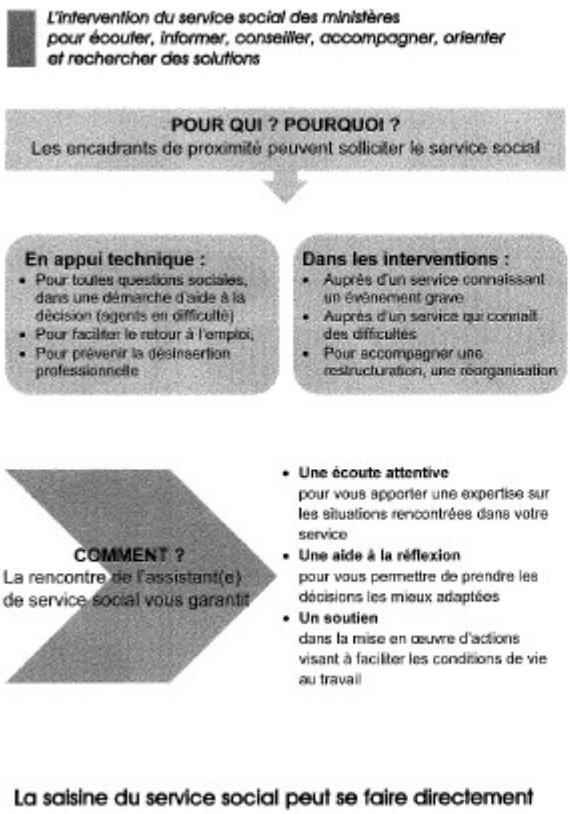
10. Examen des fiches de signalement.

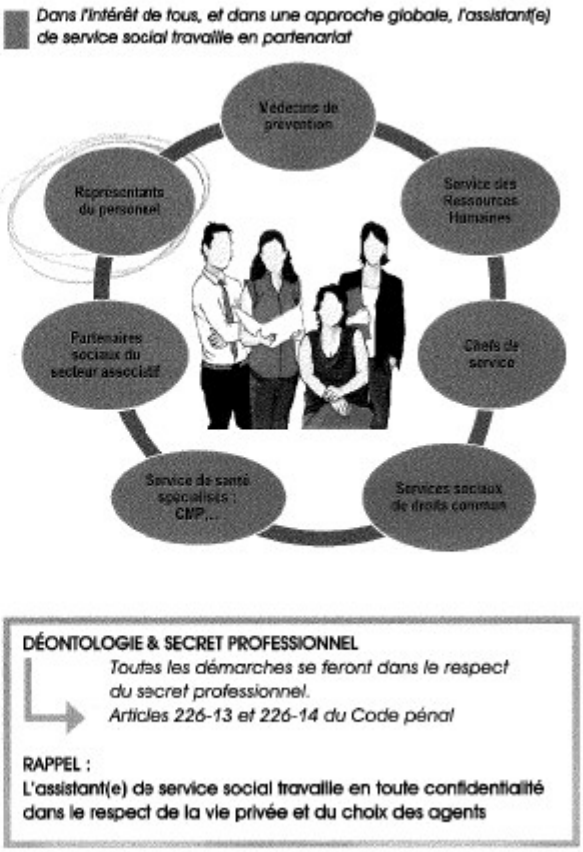
On constate de plus en plus d'incivilités dont les auteurs sont systématiquement mis en garde par la DDFIP.

11. Examen des refus éventuels de proposition d'aménagement de poste par le MDP. RAS

12. Présentation par M. Bacon, Assistant social, du dispositif d'aide aux agents.

Démarche du Service Général. Démarche de performance.
Champs de l'action sociale circulaire du 16,11,2016 : l'assistant social propose de façon indépendante du CHSCT des visites de service, un appui technique pour les services et une amélioration des conditions de vie au travail.
Si nécessaire et avec votre accord, l'assistant de service social peut vous rencontrer sur votre lieu de travail, à domicile ou en établissement de soins. http://dfp720.intranet.dgfip/vie-pratique/servsocial.htm





13. Questions diverses.

CDC : pas de permanence prévue en soirée pour l'instant
Gardien concierge au 01/09/2019 : poste vacant, remplacement par vacataire . recherche d'un agent. (Recrutement sans concours en fin d'année).
Formation du CHSCT à prévoir avec le secrétaire animateur.

****

HYGIENE & SECURITE

Vos représentants F.O.-DGFiP :

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

- Jean-Yves **PERDRIAU**, titulaire, PCE Le Mans, tél : 02 43 83 82 86
- Anne **PUJOL**, suppléante, Pairie départementale, tél : 02 43 77 50 47
-

- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr
- Site Web départemental FO-DGFIP / http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/

Déclaration liminaire CHS CT du 21 mai 2019

Monsieur le Président,

Vous n'êtes pas sans savoir que ce CHS CT se tient dans un contexte particulièrement difficile et conflictuel à Bercy.
Depuis de longues semaines, dans différents départements dont le nôtre, des actions sont menées par les agents des Finances. Ils se mobilisent pour la défense de leurs missions, de leurs emplois, pour une amélioration de leurs traitements, de leurs conditions de travail et pour un véritable service public partout sur l'ensemble du territoire au service de tous les citoyens.

A la DGFIP, le projet de « géographie revisitée » ou « déconcentration de proximité » remet gravement en cause les implantations territoriales mais également les missions, avec à la clef, la perspective de suppressions d'emplois. Le télétravail ne va-t-il pas être détourné de son objet pour devenir un amortisseur des dégâts provoqués par la réforme territoriale ? Par principe, et dans le souci de défendre les personnels, FO n'est pas hostile au télétravail. Pour autant, nous devons rester prudents quant aux conditions de sa généralisation. Car il ne faut pas occulter certains travers de ce dispositif:le télétravail à domicile c'est un peu « payer pour travailler ».

Aujourd'hui la souffrance au travail pourrait être à bon droit l'un des motifs de mobilisation . Certaines études montrent la dangereuse montée des tensions dans l'univers feutré des bureaux. En 2017, 400 000 personnes souffraient de troubles psychiques liés au travail ; 500 sont parvenus à les faire reconnaître comme maladies professionnelles. En 2018, la France comptait « 3,2 millions de personnes en danger d'épuisement » ainsi que plus de « 4000 infarctus directement dus au stress professionnel ». En cause les nouvelles méthodes de management, la surdité volontaire des DRH malgré les nombreux audits, et le développement d'un véritable business de la souffrance au travail qui opère comme un cautère sur une jambe de bois : « des fausses solutions étiquetées « bien-être au travail » ou « bonheur au travail », dont le succès économique résulte d'un processus d'évitement : le stress des salariés est abordé dans une approche centrée sur l'individu qui écarte les causalités relatives à l'organisation du travail. La DDFIP passe ainsi à côté du sujet ».
Un décryptage de l'Observatoire interne 2018 permet de mettre en évidence les points suivants :

- 40 % (35 % en 2017) des agents signalent un niveau de stress compris entre 8 et 10/10
- 62 % (49 % en 2017) estiment que le changement est trop rapide dans leur direction.
- 71 % (64 % en 2017)estiment que leur direction n'évolue pas dans le bon sens.
- 20 % seulement des agents se sentent acteurs ou actrices du changement contre 75 % qui n'ont pas ce sentiment.

Alors , à l'heure où l'on parle de disparition du CHSCT par fusion des instances représentatives des personnels et création d'une instance de dialogue social (CSA), les représentants FO DGFIP Sarthe tiennent à réitérer leur attachement aux réseaux d'acteurs de prévention , qui par leur proximité et leur indépendance sont les mieux à même à soutenir les agents. Enfin, nous rappelons que l'absence persistante d'aide , prévue réglementairement (secrétariat médical et/ou infirmière), ne facilite pas l'exercice au quotidien, confronté à l'augmentation de visites médicales plus complexes, occasionnant plus de démarches.

Malgré les divers messages de la Direction Générale qui leur sont parvenus, les agents attendent des preuves de considération de leur travail, qui passe par l'arrêt des suppressions d'emplois, l'arrêt des fermetures des services économiques et financiers, ou autres mesures prévues dans le projet de loi du gouvernement telle que la création d'une « rupture conventionnelle » pour le secteur public.
Claire Marin rappelle dans son livre « Rupture (s) » « Dans une société qui valorise la durée déterminée, l'adaptabilité, la flexibilité, on peut plier mais on ne rompt pas. Ou alors, la rupture est tue, la vraie, la rupture existentielle »