



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



**SARTHE**

**SYNDICAT NATIONAL FORCE OUVRIERE  
DES FINANCES PUBLIQUES**

## Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 24 décembre 2019

Ouverture de la séance à 9h00 .

Déclaration liminaire en fin de compte-rendu

Réponses DDFIP :

L'accueil CDFP Le Mans : la réponse à un afflux important d'usagers (fermeture les mercredi et vendredi après-midi); développer l'accueil sur rendez-vous.

MSAP (Maison de services au public) : cela reste à définir (pas de fiscaux-bus envisagés)

Déconcentration de proximité : vu sur un espace temps de 3 ans : Cf géographie revisitée annoncée par le DG.

**1. Validation des PV du CHSCT du 05/10 et 13/11/18** Approuvé à l'unanimité

**2. Point sur les actions de formation pour 2019, validées en 2018.**

25 % du budget de 2018 est engagé pour les actions de formation.

**3. Point d'information sur le dossier immobilier de la THM (trésorerie hospitalière de Mans).**

Les agents sont installés à l'étage. A propos de l'espace de travail, la non conformité à la réglementation du code du travail en termes de mètre carré par agent, le directeur a tourné la situation à l'envers en affirmant que les agents voulaient travailler ensemble, réunis dans un même bureau. Ce regroupement est donc une opportunité pour eux. Toujours le même discours c'est à l'agent de s'adapter au travail et non le travail à l'agent.

MDP (Médecin de prévention) :

- Penser l'implantation des postes en amont (éloignement des ouvrants).
- Relire les recommandations du pôle ergonomique sur les guichets et postes d'accueil (Cf La Ferté)

Nous avons demandé un retour des agents sur la résonance du plancher nouvellement posé au 1<sup>er</sup> étage (Confort acoustique pour les agents qui travailleront au rez-de-chaussée du THM).

**4. Point d'information sur les déménagements et réaménagements suite aux restructurations au 01/01/2019.**

Mamers : Maison de l'Etat toujours en perspective.

Montval : pas d'information sur les travaux. Relance de la mairie car pas de nouvelle ?

L'ISST (inspecteur hygiène et sécurité) a insisté sur l'importance du plan de prévention en site occupé.

Nicot : à terme le site devrait être vendu. Quand ? Où ?

THM :

- Pour le DDFIP tout va bien pour les rapprochements des M 21. Le collectif sur la Ferté est de bonne qualité.

- Les caractéristiques du guichet définitif et de son implantation seront à disposition de la DDFIP à partir du 25/01/2019.

Le MDP rappelle les recommandations du pôle ergonomique du SG.

Nous avons compris et fait remarquer que le temps n'était plus à la discussion. Il est dommage que la prise de décision finale soit arrêtée sans consultation du CHSCT.

#### **5. Point d'étape sur l'enquête du CHSCT dans le cadre d'une tentative de suicide d'un agent sur son lieu de travail.**

Que dire ? Peu de retour du questionnaire. Il faut encore du temps pour la conclusion.

#### **6. Présentation des comptes rendus des exercices d'évacuation incendie et organisation de la formation en interne des serre-files et guide-files au CDFIP du Mans de Gaille.**

Nous avons demandé de mettre en ligne sur Ulysse un support accessible à tous et que les nouveaux agents soient informés des dispositions en place sur leur lieu de travail. Les responsables de sites participeront à la présentations des consignes de sécurité.

#### **7. Présentation de la circulaire du 02/10/2018 sur la formation aux gestes de 1ers secours.**

Circulaire du 02/10/2018 : gestes 1<sup>er</sup> secours

Objectif : former 80 % des agents publics aux gestes de 1<sup>er</sup> secours avant le 31/12/2021

Pourquoi : diverses menaces.

Les formations SST sur la Sarthe existent depuis 1999 grâce à l'impulsion donnée par notre MDP. Un appel d'offre sera demandé par le SG afin de limiter les coûts sur le plan national.

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/10/cir\\_44028.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/10/cir_44028.pdf)

Cette formation s'intégrera dans le cursus de formation initiale des nouveaux fonctionnaires .  
Pour les agents qui exercent déjà leur fonction, elle repose sur un volontariat.

#### **8. Point d'étape sur les suites des études acoustiques au Centre de Contact.**

Beaucoup d'informations, donc prise de position difficile : une réunion est envisagée associant les agents du CDC , le MDP et monsieur PICHEVIN.

Diverses réactions :

MDP : voir aspect métier (bruit) mais aussi visuel pour éviter l'isolement.

DDFIP : Zone test pas possible à son niveau.

ISST : l'étude ergonomique de référence date de 2011, donc peut être obsolète (éléments INRS). Toutefois d'après lui , « une réunion avec les agents c'est agir dans le bon sens ».

DDFIP : Suite au incident, le SRP (stratégie relation publique) a été saisie concernant la problématique de l'inconfort des agents et faire le lien entre ergonomie/inconfort. Conclusions à venir. Attendons...

Casques :

Pour les agents : « Le casque doit être le plus hermétique » .

Réponse DDFIP : Les casques actuels sont les plus performants du marché.

#### **9. Conditions de travail des agents du Centre de contact.**

La lettre du CHSCT du 03 janvier 2019 adressée au Président :

Monsieur Le Président

Nous souhaitons attirer votre attention sur la situation du centre de Contact.

Des agents de ce service ont été fortement incités à modifier leurs demandes de congés de fin d'année au prétexte qu'il fallait une présence indispensable le 2 janvier.

Ils ont aussi reçu des consignes de leur chef de service concernant leurs demandes de congés pour les mois de janvier et de février, nous citons « *Sauf situation particulière et par mesure de prudence, je limiterai dans un premier temps à 5 ou 6 absents par jour au maximum, aussi pour ceux qui ne seraient pas encore positionnés l'accord de leur demande se fera dans cette limite* ».

Le 11 décembre ils ont tous reçu un message dans leur boîte mail de la part de leur chef de service , nous citons « *Afin d'anticiper les attentes du directeur général sur le taux de décroché, le planning téléphone de janvier intégrera des équipes avec des plages horaires légèrement modifiées : équipe*

1 : 8h30-11h30 13h-16h, équipe 2 : 9h30-12h30 14h-17h.

En complément, la règle des 5h de communication restera respectée puisqu'à l'examen des temps de conversation effectifs, il apparaît que même en période d'activité soutenue sur une plage de 5h de log le temps passé en conversation dépasse rarement les 3h30. »

Les agents du centre de contact sont soumis à une pression de travail de plus en plus prégnante. Les membres du CHSCT de la Sarthe sont très inquiets sur les conditions de travail qui vont se mettre en place au centre de contact dès le début de janvier.

Nous demandons que cette situation soit analysée le plus rapidement possible avant que les conditions de travail déjà dégradées depuis la création en septembre 2017 ne se détériorent davantage.

Mme BRAY Dominique représentante Solidaires  
Mme LOUGNON Marie-Claude représentante CGT  
M. LAVANDIER Jérôme représentant CGT  
M. PERDRIAU Jean-Yves représentant FO  
M.PASQUIER Jérôme représentant CFDT

Le DDFIP rappelle qu'aucun problème particulier ne lui a été rapporté.

### 10. Examen du registre SST.

-La Flèche : aménagement de l'accueil.

-Mamers : Suite à l'alerte du service relatif au manque d'effectif, le chef de service est diligenté pour répondre au mieux à la situation avec les moyens dont il dispose . Nous restons vigilants sur l'efficacité des actions engagées.

-Cadastre :Le DDFIP rappelle que les géomètres doivent respecter les consignes du DG dans le cadre de l'abandon d'une partie des missions (mise à jour du plan).

### 11. Examen des accidents de travail.

Incidents acoustiques : Reprise du travail de l'agent.

### 12 Examen des fiches de signalement.

Un usager a été condamné à 3 mois de prison avec sursis pour agression d'un agent du SIP Sud-Ouest .

### 13. Questions diverses.

- Nettoyage des moquettes au CDC : (veille de Noël et arrêt car machine en panne).La poursuite du nettoyage est prévue le 26,01,2019.

Prochain CHSCT non fixé

Sortie 12h00.



\*\*\*\*\*



Vos représentants F.O. - DGFIP :

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

- Balf syndicale : [fo.ddfip72@dgifp.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip72@dgifp.finances.gouv.fr)  
- Site Web départemental FO-DGFIP / <http://www.fo-dgifp-sd.fr/072/>

## Déclaration liminaire CHS CT du 24 janvier 2019

Monsieur le Président,

Les dernières élections professionnelles, les premières réalisées par vote électronique, révèlent un taux de suffrages exprimés en Sarthe de 74% contre plus de 96% en 2014.

Faut-il y voir un désintérêt pour les représentants du personnel ou simplement une exaspération portant sur les conditions de vie au travail et son lot d'incertitudes quant à la pérennité des missions.

Flexibilité et polyvalence sont devenues les maîtres mots de la « gestion en flux tendus » , (cf Mamers). L'agent est devenu « l'acteur assigné » qui développe « un lien étroit entre le développement personnel et celui de l'organisation du travail », sur la base de l'alignement des valeurs personnelles à la mission qui lui est allouée.

S'il est vrai que l'administration offre aux agents quelques contreparties et flexibilités en termes de rémunération différenciée (Prime PAS), d'horaires et de localisation flexible (CDC, télétravail) pour concilier la relation travail-vie privée, on sait que cela peut se traduire par une sujétion renforcée (extension des compétences, changement de travail, présence fortement demandée) et de nouvelles formes de contrôle très intrusives, dominées notamment par « l'autorité froide » des *data control* qui mesurent les performances « la satisfaction de l'utilisateur, la mesure des coûts, le rendement, la qualité du service, les relations avec les collègues, l'évaluation des agents » : des pratiques de mobilisation subjective au travail qui ont pour effet de détourner chacun « des visées d'action collective des syndicats ».

Le « *new management* » est alors l'outil nécessaire pour que les agents s'investissent positivement dans leur travail quitte à réaliser leurs tâches d'une façon contraire à leurs valeurs personnelles, d'une part en subissant des conflits de valeurs professionnelles (moins de service public) et d'autre part en se heurtant à des exigences émotionnelles (temps restreint de réception, impression de travail bâclé (CFE ponctuel), surcharge d'accueil les jours d'ouverture). Ces deux formes de risques psychosociaux (RPS) impactent les agents et s'ajoutent à d'autres tel que les nuisances liées à l'environnement physique (le bruit) parfois accentuées par certains mouvements de colère rencontrés aujourd'hui (cf fiches de signalement).

Aussi, au moment où nous entamons notre mandature, nous insistons sur la pérennité du CHSCT. En effet, la disparition de cette instance dans le secteur privé a été un mauvais coup porté aux salariés, avec une baisse drastique des moyens. L'instance unique conduit à exiger des élus une multitude de compétences techniques dans des domaines divers, avec le risque que la santé au travail ne soit reléguée au second rang : le CHSCT, au contraire a la capacité de construire des démarches de prévention concrètes en lien avec l'activité des agents.

En décembre 1972, 10 ans avant la création du CHSCT, monsieur Georges POMPIDOU, président de la république et inspirateur « d'Astérix chez les Helvètes » selon UDERZO, déclarait dans un discours portant sur le programme commun de l'Europe que « *la potion magique qui décuple les forces d'Astérix n'existe pas* ». A l'heure où s'ouvre le salon de la bande dessinée d'Angoulême, le CHSCT pourrait inspirer un dernier ouvrage « *Mal-être chez les gaulois réfractaires* ».