COMPTE RENDU CTL DU 3 avril 2014

Ordre du jour

- *Les conditions de vie au travail : TBVS, DUERP, PAP*
- *Plan local de formation*
- *Questions diverses*

Les conditions de vie au travail

a- Un nouvel outil (un de plus !), le tableau de bord de veille sociale (TBVS) a été mis en place par la DGFiP

Il s'agit pour la direction locale d'une action qui rentre dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie au travail. Ce TBVS prend son sens avec d'autres mesures telles que le DUERP. Il doit fournir régulièrement des données synthétiques pour évaluer les conditions de vie au travail au niveau de l'unité de travail ou au niveau départemental.

Il est composé d'une vingtaine d'indicateurs répartis en trois catégories : santé, sécurité et conditions de vie au travail.

La restitution des ces indicateurs est semestrielle et exposée au Comité Technique Local. A noter :

- 10 fiches de signalement ont été enregistrées dans le Tarn sur 2013.Si un agent rencontre un problème sur son lieu de travail (par exemple insultes d'un usager, ou agression physique, etc.), il doit remplir une fiche de signalement (imprimé disponible dans Ulysse) et l'adresser à l'assistant de prévention.
- Volume horaire écrêté annuel : 1821 (145 agents : 45 moins de 1h, 20 de 1h à 2h, 24 de 2h à 4h, 10 de 4h à 7h42, 46 plus d'une journée)
- Nombre de jours portés au CET : 1232 en 2013, 1647 en 2012
- Nombre d'emplois non pourvus : 10

Néanmoins, quelques constats posent, d'ores et déjà, des questionnements. Par exemple, en ce qui concerne le temps de travail des agents, le nombre d'écrêtements enregistrés, leur traduction en volume d'heures (1821 en 2013), c'est plus d'1 ETP donné à l'administration ! FO a demandé au directeur de communiquer les éléments par service. Le directeur a refusé d'accéder à notre demande.

b- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP regroupe différents risques professionnels (22) potentiels, les listes par poste ou service et les récapitule dans une cotation qui va de A à D. A étant le risque le plus élevé.
Le DUERP indique ensuite ce qui a été fait (ou qui sera fait) pour traiter ces différents risques.
Le DUERP est également examiné en Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHS-CT).
Le DUERP, une démarche longue et fastidieuse peut-être mais qui doit permettre aux agents de faire état de ce qui ne va pas dans leur environnement de travail qu'il s'agisse des locaux, de l'organisation des services, de la sécurité, des conditions d'accomplissement des missions, etc.

Rappelons aussi le principe fondateur de cette démarche, et qui repose sur la préservation de la santé et de la sécurité des agents dans le cadre de leur milieu professionnel. L'employeur a donc des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.
Il est absolument nécessaire que l'ensemble des personnels (agents et chefs de service) participe aux mises à jour du DUERP car elles constituent une sensibilisation des agents à leurs conditions de travail au cours d'un moment privilégié réservé à cet effet.

La préoccupation, affichée par la DGFiP, s'agissant des conditions de travail, est certes intéressante, mais il nous faut renouveler le constat déjà exprimé : faute d'amélioration de la situation des effectifs, tous ces dispositifs relèvent du palliatif.

c- Plan Annuel de Prévention (PAP)

La mise à jour annuelle du DUERP permet alors l'élaboration du PAP (Plan Annuel de Prévention) qui retranscrit toutes les actions et formations à mener au cours de l'année pour remédier aux risques répertoriés au sein du DUERP. Il est indiqué sur chaque ligne : le site, le nombre d'agents exposés, le type d'action …
Les organisations syndicales ont demandé que toutes les actions réalisées sur 2014 soient portées à la connaissance des agents.

Plan local de formation

Le plan de formation est établi en fonction des besoins (formation en cours de carrière, accompagnement des réformes)), et des demandes formulées lors des entretiens d'évaluation. N'hésitez donc pas à faire connaître vos souhaits et revendications auprès de vos chefs de service lors de ces entretiens.16 formations sont prévues pour 2014 (modulables en fonction des besoins et de la disponibilité des formateurs).Les organisations syndicales ont demandé à la direction locale de privilégier les formations en local.

Questions diverses

La direction locale sur préconisation de la DG va mettre en œuvre dès 2014 des espaces de dialogue (EDD).
Les espaces de dialogue sont un outil de discussion et d'amélioration des conditions de travail proposé au niveau local. Ils ont pour but d'exprimer les problèmes rencontrés, la participation est volontaire et l'expression confidentielle. Ils sont animés par des « facilitateurs » (terme choisi par l'administration eh oui !) dont l'idéal serait qu'ils ne soient pas des agents du département, ceci afin de garantir la liberté de parole.

F.O.-DGFiP a toujours été réservé sur ce type de réunion, considérant que les directions seraient tentées d'en faire un exercice obligé afin de démontrer leur intérêt pour l'amélioration des conditions de travail. En outre, ces réunions ne peuvent être utiles que si des réponses concrètes sont apportées aux questions et remarques des participants, ce qui n'est pas toujours le cas.

Vos représentants FO
Michel SUAU - Bruno REVERDY- Florence FAGES- Didier THERONDEL

FORCE OUVRIÈRE FO
www.force-ouvriere.fr