

## Compte rendu CHS-CT 14 septembre 2017

Ordre du jour :

- 1 / DUERP 2016 et PAP.
- 2 / Examen du budget.
- 3 / Projets de restructuration : fiches d'impact.
- 4 / Rapport d'activité 2016 du médecin de prévention.
- 5 / Délibération du CHS-CT du Finistère concernant son fonctionnement.
- 6 / Rapport de visite du CDIF de Quimper
- 7 / Questions diverses.

### **1 / DUERP 2016 et PAP**

Rappelons que le DUERP a pour fonction de recenser un certain nombre de risques (222 pages de recensement de risques pour l'année 2016 !).

Le PAP : plan annuel de prévention de la Directrice est une orientation décidée par cette dernière sur la base des éléments remontés des services par le DUERP ( document unique d'évaluation des risques professionnels) et de la note d'orientation ministérielle portant sur la santé, sécurité et conditions de travail. Les réponses apportées souvent peu ambitieuses , visent à mettre en place un soutien managérial renforcé, Mais cela ne doit et ne peut en aucun cas exonérer la Direction de ses responsabilités face notamment aux RPS en constante progression (475 personnes évoquent dans notre direction des risques liés à la complexité du travail : perte de repères, multiplication des tâches, des notes ,absence de temps pour la formation, 726 agents sur 1258 ont précisé être concernés par le risque exigences du travail (quantité du travail entraînant un sentiment d'insatisfaction, au regard du service rendu ) .

De ce DUERP ( 222 pages de recensement de toutes sortes de risques ) découle donc un PAP ainsi priorisé par Mme Brigant

- 1° Risques routiers
- 2° Travail sur écran
- 3° Exigence, complexité et quantité du travail
- 4° Rapports sociaux, relation de travail
- 5° Risques d'incendies, d'explosion, de panique
- 6° Risques liés au manque d'hygiène
- 7° Ambiances lumineuses

Concrètement les mesures mises en avant ou réponses apportées se détaillent comme suit :

- 1° Poursuite des stages de formations aux risques routiers, limitation des déplacements par l'usage de vidéo



et audio conférences, privilégier les transports en commun (obligatoires pour formations régionales et nationales)

2° Pour le travail sur écran, un rapprochement va être établi avec le 22 ou des formations ont donné satisfaction, dans l'immédiat s'assurer du bon positionnement de son poste de travail conforme aux préconisations des ergonomes et aussi prévoir des pauses régulières.

3° Exigences, complexité et quantité du travail: accompagnement de la réglementation par le pôle métier/mise en place de groupes métiers permettant l'échange de bonnes pratiques /échanges et réunions avec le chef de service pour évoquer et définir les priorités et adapter le mode d'organisation/ Intérêt aussi à tous niveaux d'échanges réguliers afin de bien cerner le bon échelon décisionnel et aussi de hiérarchiser et définir les priorités.

4° Rapports sociaux, relations de travail : formation à la communication et à la gestion des situations difficiles / organisation d'ateliers thématiques entre cadres pour échanger sur le positionnement à tenir en cas de conflits dans le service/ Recours si nécessaire à la médiatrice du Ministère, sensibilisation aux RPS par des psychologues du travail.

5° Rappels des consignes de sécurité, poursuite des exercices d'évacuation, formation guides et serre files obligatoire pour chefs de service et adjoints à minima.

6° Prévoir un nettoyage annuel des sols en cas de travaux ou déménagements...

7° Permettre la régulation des sources de lumière (stores, filtres sur les vitres, éclairage artificiel modulable, revoir position des néons par rapport aux postes de travail.

Pour la **CGT Finances publiques**, qui a cessé d'apporter sa caution aux réunions DUERP, la traduction de ce dernier dans un PAP aussi restreint le ramène à un simple exercice obligé qui tend à chaque fois à minimiser les effets des suppressions d'emplois sur les conditions de travail des agents.

Les 4 OS ont dénoncé l'absence de mesures concrètes efficaces pour endiguer les RPS, pourtant définis comme danger majeur dans la note d'orientation de 2016.

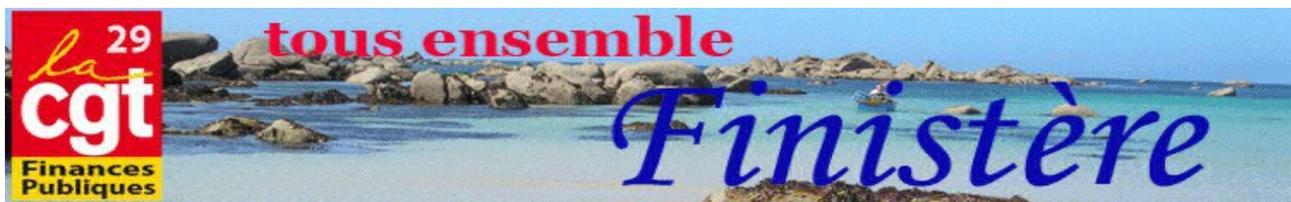
Nous avons rappelé à nouveau à l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé au travail et demandé une réelle mise en adéquation des moyens humains et matériels avec les charges de travail.

## **2 / Budget 2017 : point sur les actions engagées et sur les actions proposées**

Dans ce domaine, répétons-le, les représentants des personnels en Chs-CT doivent régulièrement veiller à ce qu'il n'y ait pas de la part de l'administration confusion entre la dotation globale de fonctionnement (DGF) et le budget CHS ; ce dernier ayant pour fonction de permettre d'améliorer les conditions de travail et non de financer l'outil de travail (qui relève de la DGF).

Sur ce budget CHS-CT (enveloppe de 147 547€) les actions les plus marquantes sont :

- Châteaulin : agrandissement porte extérieure s/sol (en cours)
- Pont L'abbé : réfection en profondeur de l'accueil effectuée
- Quimper Ty Nay : repositionnement des luminaires plafonniers des cages d'escalier



- Trésorerie de St Renan : le remplacement du revêtement de sol devrait finalement sortir du budget CHS , une baisse du loyer permettra le financement sur des crédits DGF
- Sur un certain nombre de sites mise aux normes des installations électriques
- Quimper TY Nay : amélioration de l'environnement et accès à salle de réunion et coin détente du s/sol
- Quimper CH et municipale remplacement d'une partie revêtement de sol
- Stages : gestion des conflits/premiers secours/ serres files/extincteurs/défibrillateurs/habilitation électrique/risques routiers/amélioration qualité de vie au travail/informations sur les conduites addictives.
- Pour tous services : financement selon les besoins de lampes individuelles.

**3/ Projets de restructuration : fiches d'impact.**

- Fusion secteurs d'assiette SIP Morlaix
- Fusion trésorerie mixte de Brest banlieue avec TS de Brest municipale et TM de Landerneau, SIP de Brest Elorn et pairie départementale
- Fusion trésorerie de Pleyben avec TS Chateaulin, TS de Carhaix Plouguer et TS de Quimper municipale
- Transfert EPSMS des trésoreries vers la pairie départementale
- Transfert du recouvrement fiscal des trésoreries vers les SIP :

Pont-Croix Douarnenez emploi transféré 1 C	nombre d'emplois	Pont-Croix 6 Douarnenez 14
Châteauneuf du Faou Carhaix emploi transféré 1 B	nombre d'emplois	Châteauneuf du Faou 5 Carhaix 10
Daoulas Brest Elorn emploi transféré 1 B	nombre d'emplois	Daoulas 7 Brest Elorn 29
Fouesnant Quimper Ouest emplois transférés 1 B et 1 C	nombre d'emplois	Fouesnant 8 Quimper Ouest 20
Landivisiau Morlaix emploi transféré 1 C	nombre d'emplois	Landivisiau 8 Morlaix 33
Lannilis Brest Iroise emploi transféré 1 B	nombre d'emplois	Lannilis 6 Brest Iroise 42
Plabennec Brest Iroise emploi transféré 1 C	nombre d'emplois	Plabennec 6 Brest Iroise 42

- Ajustement du SPL à la cartographie des EPCI



- Transfert des sièges de SPF de Morlaix et Chateaulin au 1<sup>er</sup> septembre 2018 sur Brest et Quimper
- Mise en place d'un PELP (pôle d'évaluation des locaux professionnels) sur Quimper et d'un PTGC (pôle topographique visant à uniformiser le pilotage de l'exercice des missions foncières exercées par les géomètres)
- Fusion des secteurs d'assiette du SIP Douarnenez

La **CGT FINANCES PUBLIQUES** dénonce au travers ces fusions restructurations, la volonté constante de l'Administration de faire sauter tout cloisonnement interne ...il est tellement plus simple de supprimer des emplois dans un super pôle plutôt que dans un service structuré ..

Dans le cadre du CHS CT face à toutes les souffrances pouvant être et étant engendrées par toutes ces réformes (nous en reparlerons dans le cadre du rapport du médecin de prévention) la **CGT Finances publiques** rappelle le caractère indispensable d'un suivi des fusions afin que l'Administration, à minima, ne laisse aucun agent en plan, dans un angle mort confronté à des tâches nouvelles sans repères et appui.

La **CGT finances publiques** dénonce aussi principalement le risque de pertes de repères, d'autonomie et d'intelligence, de motivation au travail quand la sectorisation géographique est abandonnée au profit d'une industrialisation de tâches répétitives, d'une robotisation des intelligences dans des ateliers de production.

#### **4/ Rapport d'activité 2016 du médecin de prévention.**

CE rapport de 13 page illustre ce que nous ne cessons de dénoncer s'il en était besoin, les souffrances au travail et les causes de ces dernières

La plus forte fréquence des visites chez le médecin de prévention résulte de troubles psycho sociaux: difficultés, surcharges au travail, conflits professionnels.. viennent ensuite les demandes d'aménagement matériels de poste puis les problèmes de santé et enfin les problèmes de vie privée.

des visites spontanées se produisent pour dénoncer une souffrance au travail générée par des conflits avec l'équipe, la hiérarchie mais aussi souffrance ressentie au travail du fait de la réorganisation de services.

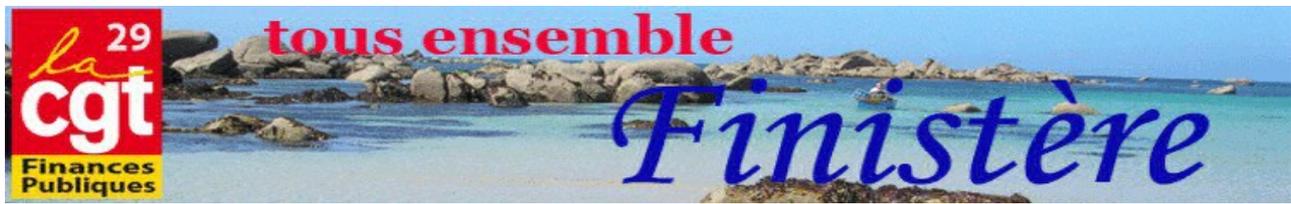
Il est hélas noté une progression de l'intolérance des collègues de travail devant l'accroissement de leurs charges et aussi le problème de la non compensation de temps allouée aux chefs de service lorsqu'il existe dans l'équipe des agents présentant un handicap.

La situation des agents d'accueil et la difficulté inhérente au poste est aussi mentionnée : incivilités, agressions et parfois face à des contribuables impatients difficulté de trouver un correspondant dans le secteur

Le médecin de prévention précise que la lutte contre le surinvestissement de l'activité professionnelle doit faire partie de la démarche de prévention tout comme l'organisation du travail et le management des personnes,

La **CGT Finances publiques** entre autres interventions concernant rapport dénonce l'inhumanité d'une conception de la société au sein duquel nos vies se résument à ne plus être que la vie au travail. (certains le savent depuis.. la construction des pyramides.. » l'avenir appartient à ceux qui ont des ouvriers qui se lèvent tôt ».

#### **5/ Délibération du CHS-CT du Finistère concernant son fonctionnement.**



Cette délibération a principalement pour finalité de demander l'abondement de 30 000€ reliquat 2016 ..très attendu et aussi de demander au secrétariat général de se préoccuper vivement du problème du recrutement des médecins de prévention, certains départements n'étant plus couverts..

#### **6/ Rapport de visite du CDIF de Quimper le 8 juin dernier**

le rapport met en exergue la vétusté des locaux, les carences du ménage et de l'entretien, un accueil particulièrement inadapté, nécessité aussi d'équiper les géomètres avec des BIP anti chiens, des gilets réfléchissants.

Un malaise se développe face à l'accroissement des charges de travail (révision des locaux professionnels) à l'agressivité de certains contribuables : l'hypothèse d'un raz de marée en termes de réceptions et de charges de travail est présente dans les esprits et souvent anxiogène en lien avec une absence de communication en amont de la direction .

La délégation du CHS CT 29 demande principalement que l'administration prenne contact avec le prestataire de ménage pour les prestations non effectuées, que les géomètres puissent bénéficier du matériel de protection nécessaire et un réaménagement rapide de l'accueil mais aussi une communication en amont liée à la révision foncière des locaux professionnels.

#### **7/ Questions diverses.**

L'administration est en passe de trouver une solution au problème d'extrême vétusté de la trésorerie de Lesneven, un nouveau site devrait permettre aux agents de quitter sans regrets ce cadre de travail considéré comme le plus vétuste du Département.

un nouveau médecin de prévention va travailler pour partie sur le département du 56 ce qui devrait libérer un peu plus de temps pour le Dr Guilloud en charge non seulement du 29 mais aussi du 56. L'absence de médecin de prévention devient un problème majeur face à l'explosion des conséquences des risques psycho-sociaux.

Les représentants des personnels ne sont pas des professionnels de santé et leurs compétences en la matière ne peuvent être qu'empiriques,

Représentants à ce CHS CT pour la CGT

Sophie Ferrelloc et Albert Cornic