

Compte rendu CHS-CT 09 avril 2018

Ordre du jour :



- 1/ Note d'orientation CHS pour 2018
- 2/ Bilan sur l'utilisation des crédits CHS 2017
- 3/ Budget 2018 et actions 2018 proposées par le groupe de travail budget. (vote)
- 4/ Fiches de signalement
- 5/ Fiches hygiène et sécurité
- 6/ Fiches accident
- 7/ Fiche impact SIRHIUS RH
- 8/ Fiche impact sur les conditions de travail dans la conduite de projet.
- 9/ Rapport de repérage amiante 2017 Trésorerie de Brest CH

CHS-CT tenu après boycott de la première convocation, fait rare et révélateur de la situation de malaise et de mal être au sein de la DDFIP 29

(voir en PJ déclaration liminaire commune CGT /SOLIDAIRES/CFDT)

A l'issue des lectures des déclarations liminaires, la Présidente, Madame Brigant, nous annonce qu'un point gouvernemental devrait être fait d'ici la fin de ce mois sur ce que CAP 2022 envisage en termes d'orientation pour la DGFIP...

1/Note d'orientation ministérielle santé sécurité et conditions de travail

Point **ABSOLUMENT** principal de cette note : rappel de l'importance que les ministres attachent à la mise en œuvre du plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019.les Ministres insistent sur la nécessité de développer une politique ambitieuse en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Pour la CGT, la perception du gouffre abyssal séparant l'ambition ministérielle de ses concrétisations locales, laisse plus rageur que songeur. Le récent taux de grève du 22 mars plaçant le Finistère en première place illustre parfaitement cette exaspération du plus grand nombre d'entre-nous.

Cette note, si théorique d'apparence, constitue néanmoins un point d'appui essentiel pour mettre la ou les directions locales face à leurs responsabilités (ou irresponsabilités) devant ces Directives Ministérielles.

C'est aussi un cadre sur lequel s'appuyer pour rappeler à la hiérarchie départementale (jusqu'à son sommet) que l'ère des baronnies et des privilèges attachés à la fonction est aussi ringarde que toxique et que ce détestable anachronisme ne peut perdurer.

Chacun, quel que soit son grade, doit être considéré avec dignité et respect. Les ambitions des uns ou des unes n'ont pas à provoquer les larmes, burn-out, dépressions, des autres.

Ce mal être, parfois si douloureux, ne s'arrête pas à la porte de sortie du bureau mais envahit la sphère privée atteignant les proches, la famille, les enfants. INTOLERABLE !

L'indignation individuelle et collective doit se structurer (*la CGT est à votre disposition*) et permettre de s'attaquer à ces comportements et attitudes dégradantes pour les victimes et certainement encore plus pour celles ou ceux qui osent en user.

Au sommet, dans ces zones de haute pression, l'air est différent...toutefois l'irrésistible volonté d'ascension hiérarchique doit avoir comme parallèle une maîtrise accrue des humeurs et de leurs manifestations inhérentes aux caractères des unes et des autres..au passage..une citation d'Hemingway définissant un de ses personnages « *il était tout entier soumis à la violence de son caractère* »

Comme il peut être valorisant de s'affranchir de cette faiblesse, de tenir ses humeurs à distance...(ce qui ne signifie pas aux étages inférieurs) enfin à chacun selon ses moyens...Mais la CGT peut utilement, en tant que de besoin, initier une démarche de remise en question, à but pédagogique bien évidemment.

Les Ministres mettent donc en avant cette **politique ambitieuse** en termes de santé, sécurité et conditions de travail et en rappelant aux présidents de CHS-CT (qui sont aussi directeurs locaux) : qu' « ils contribueront à l'effectivité de la mise en œuvre de ces chantiers particulièrement importants »

Dans ces orientations , point majeur et si prégnant : **renforcer les actions de prévention primaire en matière de risque psycho-social (RPS)**

phrase essentielle extraite de ce point «.. **les actions mises en œuvre en matière de prévention des RPS visent assez largement plus à traiter des situations de troubles qu'à mettre en place des mesures de prévention organisationnelles plus adaptées à ce type de risque,** »

la note poursuit donc en mettant en avant l'importance de mettre en œuvre des mesures de prévention organisationnelles, à porter une attention particulière à la description des situations d'exposition, elle fait référence au guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets.

Et bien donc relayons l'ambition de nos Ministres. Le temps des risques psycho-sociaux a laissé place depuis longtemps à celui des troubles psycho-sociaux. Que de fois l'agent n'a t-il pas été stigmatisé pour sa prétendue fragilité alors que le quotidien de travail totalement détérioré l'a petit à petit complètement érodé. Cela est mis en lumière par les rapports des médecins de prévention : au travail la fragilité n'est pas une cause mais une conséquence.

Cette note semble enfin en prendre conscience par son insistance sur les mesures de prévention et d'analyse des risques.

Par les deux derniers paragraphes de notre déclaration liminaire, nous rappelons solennellement à Madame Brigant, présidente de ce CHS-CT **que cette note devra trouver des concrétisations effectives dans la vie de notre DDFIP, sous peine de se dévoiler comme un simple instrument de papier mis en place avec le cynisme politique caractéristique des artifices de communication.**

La CGT Finances publiques 29 est animée par des agents comme vous, en prise avec la réalité quotidienne des services, de leurs services, qui savent assez précisément ce qu'il y a derrière le terme de risques psycho-sociaux. Face à la DDFIP 29 leur aptitude à la complaisance est à peu près nulle et leur détermination en croissance exponentielle.

2/ Bilan sur l'utilisation des crédits CHS 2017

Ce budget 2017 de 122 047€ a été réparti entre différents travaux * (66 841€), formations (25 071€) et enveloppe du Médecin de prévention (31 886€) *par exemple fauteuils spécifiques, lampes individuelles, mobilier de bureau.*

Les formations** et l'enveloppe du Médecin ne sont que rarement sujets de dissensions (ces dernières portent en général sur le nombre de sessions)

*Les principaux travaux (24 travaux en tout) financés par le CHS CT 29 sont : l'accueil du CFP de pont l'Abbé, l'agrandissement de la porte zone archives de Châteaulin, l'aménagement du sous-sol de Quimper Ty Nay, la réfection du sol de Quimper Pilven.

** les formations principales : risques routiers (4 formations), formation défibrillateurs, amélioration de la qualité de vie au travail, gestion des conflits.

Le souci majeur des représentants en CHS-CT consiste très fréquemment à éviter un dévoiement du budget du CHS-CT. Ce dernier étant destiné à financer tout ce qui a trait à l'amélioration de la qualité de vie au travail et non au financement de l'outil de travail qui lui relève de la DGF (dotation globale de fonctionnement) attribué à la DDFIP.

3/ Budget 2018 et actions 2018 proposées par le groupe de travail budget.

Le budget 2018 attribué est de 142 998€ soit un budget par agent de 117€

Dans l'immédiat sont programmés les stages suivants : comprendre et appréhender les conflits, défibrillateurs, premier secours ,amélioration de la qualité de vie au travail, risques routiers, gérer les relations avec les personnes en souffrance psychique.

Ce budget permettra aussi la fourniture de lampes individuelles et de lampadaires.

4/ Fiches de signalement

5/ Fiches hygiène et sécurité

6/ Fiches accident

Ces diverses fiches sont examinées une par une. Nous rappelons l'importance de les rédiger, quel que soit leur nature ; le rôle fondamental du CHS-CT étant de trouver par des rapports internes et externes, aussi constructifs que possible, les réponses les mieux adaptées aux problématiques posées.

Nous soulignons comme chaque année l'importance des fiches de signalement. Nos fonctions nous mettent parfois au contact de contribuables qui faute de pouvoir s'adresser directement à nos responsables politiques divers et variés nous prennent directement pour cible.

Des réponses concertées entre la direction et l'agent victime de ces agissements sont élaborées et mises en œuvre, aucun incident ne doit être banalisé. La mise en lumière de ces faits constitue une illustration concrète d'un quotidien difficile, les postes d'agent d'accueil et de caissier étant parmi les plus exposés.

7/ Fiche impact SIRHIUS RH

En janvier 2019 mise en place de nouveaux acteurs en charge de la RH

10 centres de services des ressources humaines (CSRH)

Un service d'information aux agents : SIA (installé à Melun)

Au plan local, cette réorganisation implique le redéploiement de 5 ETP (-3b - 2c) vers le CSRH de St Brieuc

Les activités RH des DDFIP transférées seront pour le CSRH : la gestion du dossier de l'agent ayant un impact sur la paie et la gestion du dossier Administratif.

Le SIA, pour sa part, assurera la réception et le traitement des questions RH des agents (les services RH de Direction demeureront toutefois leurs interlocuteurs de proximité)

Pour la CGT nous avons de nouveau dénoncé ces restructurations , économies d'échelle légitimées comme d'habitude par yen informatique structurante et la nécessité de regroupement compte tenu de la technicité de ces missions, et puis aussi pourquoi pas...Du relief si particulier de la Silésie orientale.

Sous ces prétextes constants la DGFIP toute entière finira par tenir dans une cabine téléphonique (s'il en reste).

8/ Fiche impact sur les conditions de travail dans la conduite de projet.

Dans le cadre des chantiers prioritaires du plan ministériel santé et sécurité des conditions de travail, la fiche d'impact relative aux projets importants (restructurations etc...) a été considérée comme insatisfaisante..celà pour la CGT 29 relevait de l'évidence au vu de son caractère limité

Cette fiche va donc être remplacée par un dossier de présentation devant permettre de mieux analyser et accompagner les conséquences de la mise en œuvre de projets (réorganisations, regroupement de services, modifications dans l'organisation du travail...).

9/ Rapport de repérage amiante 2017 Trésorerie de Brest CH

Un rapport d'analyse nous a été remis. Il fait état sur l'implantation au CHU Morvan d'amiante dans les dalles de sol. En l'absence de travaux, en principe de dangerosité immédiate, à ceci près que des dégradations ou usures répétées peuvent faire naître le risque.

Un rapport est établi accompagné d'un rapport d'analyse de l'air (48 pages en tout)

Nos compétences en la matière de nous permettent pas une analyse efficace de ces documents.

Une formation des membres du CHS-CT sur l'amiante doit être faite

VISITES DE SITE

La CGT (avec Solidaires et la CFDT) a jugé très utile de demander une visite CHS-CT à la Direction 29 (au Sterenn) avec la préserve du médecin de prévention

Autres sites retenus : La trésorerie de Crozon, le CFP de CHATEAULIN et le CFP QUIMPER PILVEN,

Dates arrêtées : **Sterenn 29 mai/ Crozon 19 juin/ CFP Pilven courant septembre/ Chateaulin fin novembre**

Le prochain CHS-CT se tiendra le 5 juin, les Ministres peuvent donc compter sur nous pour être le relai pugnace de leur exigence quant à la nécessité de développer une politique ambitieuse en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de notre DDFIP.

Et si un syndicat a bien comme vocation première d'être au service de l'intérêt collectif, chaque victoire, individuelle ou collective, doit pouvoir faire avancer le bien commun et pour cela la CGT 29 n'a rien, mais alors vraiment rien, d'une hiérarchie parallèle ou d'un partenaire social conformiste. C'est un outil de lutte au service du collectif, un adversaire social et non un partenaire social, au vu de ce que vivent les agents, de ce que nous vivons, c'est bien là le moins.

Représentants à ce CHS CT pour la CGT

Sophie Ferelloc et Albert Cornic

Expert Sandrine Kervarec-Mabileau

Adresse mail: cgt.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr

SITE INTERNET: <http://www.financespubliques.cgt.fr/29/>





Déclaration liminaire CHS-CT lundi 9 avril 2018

Madame la présidente,

Ce CHS-CT se tient donc après un boycott de la première convocation, fait suffisamment rare pour être souligné.

La grève du 22 mars dernier se traduit dans le Finistère par un taux de 60,20 % de grévistes.

Ce taux place notre département au 1^o rang pour les directions de plus de 500 agents.

Il traduit la croissance d'un malaise profond au sein de notre DDFIP, malaise touchant n'importe quel grade et n'importe quel service.

Au CHS-CT du 14 septembre dernier, le rapport du médecin de prévention du Finistère mettait en avant dans la rubrique surveillance médicale particulière : la prépondérance des psycho-pathologies.

En fréquence, elles se situent au premier rang des visites auprès du médecin de prévention et découlent le plus souvent d'un conflit professionnel, d'une surcharge professionnelle.

Ce rapport constate sur l'année 2016 que de + en + d'agents sont en difficulté en raison de restructurations, fusions, de changement de tâches ou de fonctions mais aussi d'agressions diverses, ces dernières tolérées au départ finissent par entraîner un phénomène d'usure.

En l'attente d'une communication sur l'année 2017, nous ne pouvons que pressentir une aggravation nette de ce mal être au travail.

Le constat découlant de nos diverses visites et présences dans les services auprès des agents est sans appel : dégradation constante des conditions de travail, perte de sens, de repères, sentiment d'insécurité professionnelle permanent.

Cette surcharge professionnelle au sein d'une Administration Fiscale qui tend à devenir le contributeur exclusif en termes de suppressions d'emplois génère une accentuation continue du surinvestissement dans l'activité professionnelle.

Ce surinvestissement peut conduire à ce que la vie se réduise uniquement à la vie au travail.. avec sa fatigue chronique, fruit avarié d'un sommeil qui n'est plus réparateur, nécessitant la prise de psychotropes ou pire engendrant des addictions diverses pour faire comme si..

HYPER CONNECTIVITE / HYPER DISPONIBILITE/ HYPERSOLLICITATION : la porosité entre la vie professionnelle et la vie privée se développe.

Dans une interview à l'AFP datée du 13 novembre 2017, Marie Pezé psychanalyste spécialisée dans le traitement de la souffrance au travail précise « On voit bien que les demandes de l'organisation du travail s'inscrivent dans un déni complet de la vulnérabilité du corps humain » »on n'a jamais eu autant d'épisodes de stress aigu au travail, dans tous les métiers on se dope pour tenir .. »

Nous aborderons point par point, lors de ce CHS, la note d'orientation ministérielle santé, sécurité et conditions de travail 2018. Ce ne seront pas des digues de papier qui arrêteront cette lame de mauvais fond qui balaie la DGFIP.

Si les ministres insistent sur la nécessité de développer une politique ambitieuse en matière de santé qu'ils y mettent les moyens, on ne soigne pas les fractures avec des prières et de l'encens.

Cette note devra trouver des concrétisations effectives dans la vie de notre DDFIP sous peine de se dévoiler comme un simple instrument de papier mis en place avec le cynisme politique caractéristique des artifices de communication.

Cette note, Madame la présidente, vous demande au titre de votre fonction de contribuer à l'effectivité de la mise en œuvre de ces orientations au nombre desquelles figure le renforcement des actions primaires en matière de risque psycho social (sur ces actions, nous attendons de votre part non seulement des explications et éclaircissements mais surtout une mise en œuvre concrète et rapide).

Dans un contexte où trop souvent le mot risque apparaît déjà comme largement dépassé, nous attendons avec vigilance une rapide démonstration de votre volonté de vous investir pleinement dans la mission qui vous est attribuée.