

CHS-CT 12 MAI et REPRISE 11 JUIN 2014

L'ordre du jour de ce CHS-CT programmé sur une journée était trop important pour tenir dans le délai prévu initialement. Il s'est donc poursuivi le 11 juin.

Ce CHS-CT s'est tenu en présence du médecin de prévention, de l'assistante sociale et aussi de l'inspecteur hygiène et sécurité (ISST), cette dernière présente le 12 mai uniquement.

Dans un premier temps nous avons avec Solidaires et FO insisté sur le caractère essentiel des procès-verbaux. Nous n'avons rien, a priori contre la concision mais nous ne pourrions laisser passer des omissions. Les procès-verbaux ne sont pas d'aimables comptes-rendus mais des pièces de première importance (opposables à l'Administration) retraçant les différentes interventions aussi bien de l'Administration que de vos représentants, du médecin de prévention, de l'assistante sociale, de l'ISST (inspecteur santé sécurité au travail).

Pour dire les choses simplement le CHS -CT n'est pas une finalité mais un outil pour faire revenir si nécessaire le droit civil, le droit public, le droit pénal sur l'espace de travail.

1/ présentation de la note d'orientation ministérielle santé sécurité et conditions de travail 2014

Nous avons pour la Cgt dénoncé la dégradation continue des conditions de travail découlant principalement de son intensification et de suppressions d'emplois intolérables.

Il faut pouvoir agir au plus vite quand la situation d'un service se dégrade, agir au plus vite avant que des situations ne pourrissent et n'affectent gravement les agents qui les subissent. Nous avons dans le prolongement de notre déclaration liminaire précisé que les risques individuels émanent en amont de causes diverses assez aisément identifiables : intensité du travail, suppressions d'emplois créant des niveaux d'exigence inédits de l'Administration sur des effectifs toujours plus minces. Il faut avoir l'ambition de s'attaquer aux causes et non aux conséquences.

Cette note ministérielle démontre l'attachement principal de l'Administration face aux défauts de conformité, normes incendies, normes électriques ; cela est bien évidemment normal mais la démarche peut paraître limitée face au développement des RPS (risques psychosociaux). Là encore, nous serons toujours extrêmement vigilants, l'administration essayant avec constance de mettre en avant la fragilité personnelle afin d'éviter de devoir se remettre en question quant à ses modes d'organisation.

Madame Py reconnaît des « ambiances contrastées dans les services.. » !

2/ Duerp et plan annuel de prévention Dircofi et DDFIP

Le risque routier est mis en avant, cela est logique compte tenu des spécificités liées à la fonction de vérificateur.

Le CHS -CT 29 organise des formations routières ouvertes également aux agents de la DIRCOFI, pour le DUERP nous avons de nouveau souligné notre étonnement de voir ce document si fouillé contenir une graduation zone rouge signifiant risque intolérable dans une cotation de 72 à 256. Sous cet aspect un peu technique, apparaît le fait que peut être rapidement qualifiée d'intolérable la situation « classiquement banale » d'un service ce que la DDFIP cherche à éviter (d'où notre départ désavouant le groupe de travail DUERP).

Nous avons dénoncé l'ambiance sonore épuisante dans bien des services, l'exigence accrue en termes de technicité, la charge de travail accrue (entre autres CICE dans les SIE, mise en place de la dématérialisation en secteur public local).

COMMENT SE CONCENTRER APPROFONDIR OU TOUT SIMPLEMENT LIRE LES NOTES sans être l'objet de sollicitations répétées dans un brouhaha constant.

La DDFIP 29 ne semble voir les RPS (risques psychosociaux) que sous l'aspect complexité du travail.

Une réflexion sur l'organisation du travail est proposée: organisation claire des tâches et priorités : faisons mieux avec moins et du coup pour la recherche de sens il ne sera plus utile d'aller sur MAPPY ou Michelin. ! Le risque ambiances sonores n'est traité que pour des services spécifiques.

La réponse apportée par l'administration est une expérimentation à base de 10 casques audio (au coût approchant 300€ l'unité) : mais pourquoi la Direction s'obstine-t-elle à ne jamais répondre à nos demandes de sonder les services pour réfléchir à un meilleur cloisonnement dans des services où le volume sonore contribue à la toxicité des conditions de travail.....**pourquoi ce silence face au bruit** ? souffrons-nous de cécité face à l'aveuglement de la Direction ?? en fait non. C'est assez clair, il est plus facile de supprimer quand les frontières ne sont pas ou ne sont plus définies alors place aux pôles et aux fusions en plateaux ,avant les plateaux en fusion !

Le stage gestion des conflits ne compte pour l'instant qu'une session de prévue. Nous avons rappelé notre attachement à ce stage dans un contexte où le durcissent des conditions de travail peut être la source de bien des conflits en interne.

3 Étude des fiches Hygiène et Sécurité, déclaration d'accident, fiches de signalement intervenus depuis le CHSCT du 5 novembre 2013.

Pour la CGT, concernant le risque routier nous avons mis en garde l'administration face au risque de surcharge mentale de ses agents dans des services en pénurie d'effectifs où quand on reprend sa voiture le soir les risques de déconnexion sont décuplés !!!

4 Budget 2014

Beaucoup de fiches de signalement font état de problèmes d'écran d'ordinateurs défectueux ,une série d'entre eux semblant présenter un défaut de fabrication. L'administration entendant faire reposer le coût de remplacement de 150 écrans d'ordinateurs soit un coût de plus de 17000 € sur le budget du CHS: nous avons suggéré à l'administration de s'attacher à vérifier si le matériel était sous garantie.

L'administration entend faire financer par le CHS l'installation de stores, de fauteuils ordinaires, d'écrans d'ordinateurs de caissons sécurisés pour les trésoreries ,unaniment les OS présentes ont dénoncé cette forme de dévoiement visant à faire financer l'outil de travail par le CHS et les conditions de base d'un poste de travail.

La preuve est faite et refaite que, face à ses carences en moyens de fonctionnement, l'administration ne nous dit plus qu'il n'y a pas de sous mais de donner nos sous ! bon la formule n'est pas des plus brillantes mais elle a le mérite d'être claire „l'administration paraît désormais en dessous des moyens de fonctionnement élémentaire ,(wait and sink)

L'honneur des agents de notre Administration est de continuer à exercer ses missions dans un cadre de plus en plus « contraint » générant souvent une authentique souffrance alors que l'administration ne vienne pas en plus des suppressions d'emplois accentuer la dégradation matérielle de nos conditions de travail quotidiennes.

Madame Py a reconnu que les actions non financées par le budget CHS le seraient difficilement par sa dotation globale de fonctionnement.

Le budget CHS a donc fait l'objet d'un vote ligne par ligne avec refus des représentants des personnels de financer les écrans d'ordinateurs , fauteuils de bureau et caissons sécurisés ,Prenant note de cela Madame Py nous a demandé de faire des propositions.

Les 3 OS présentes ont demandé que soient prises des mesures de détection de radon à Quimperlé et qu'enfin soient prises les dispositions adéquates pour éliminer ce risque majeur et ont également demandé l'augmentation des sessions stages gestion des conflits et également un cloisonnement limitant les contraintes sonores pour les services le souhaitant (en particulier SIP /SIE).

Madame Py a proposé de son côté une amélioration des conditions thermiques de Quimper Ty Nay ,une étude ergonomique sur Brest amendes (sans impact sur le budget car devant être effectué par les équipes de Nantes) Ce CHS s'est conclu par un exposé sur la visite de 2 site : 2 trésoreries. Au delà de problèmes matériels il est apparu dans l'un des cas l'absolue nécessité, quand un problème relationnel apparaît, d'agir au plus vite pour éviter un pourrissement préjudiciable à tous.

Rendre compte d'un CHS est une chose difficile , beaucoup de documents , d'interventions ne peuvent y trouver place sous peine de le rendre indigeste. Il faut souligner l'importance de ce comité qui est un outil à la disposition des agents pour faire valoir leurs droits parfois les plus élémentaires auprès de l'administration qui ne cesse d'exiger d'eux de faire toujours plus avec toujours moins.....le sens est là: travailler plus pour être moins.

Au revoir et « merci » Monsieur Bézard pour la recherche de **sens** c'est bon on a trouvé.

Vos représentants : Albert Cornic, Florence Louarn, Sophie Ferelloc.