

Compte-rendu du CHSCT du 22 mars 2016

Email : cgt.ddfip47@dgfip.finances.gouv.fr

Site : <http://www.financespubliques.cgt.fr/47>

Le 06/04/2016

La CGT était représentée par Jean-François DUCOS (Titulaire), Isabelle SOTTIL (suppléante) et Michel RABILLARD (expert).

Les points de l'ordre du jour étaient :

- Approbation du PV du CHSCT du 7 décembre 2016
- Note d'orientation 2016
- Présentation projets du DUERP et du Programme Annuel de Prévention (P.A.P.) 2016
- Propositions budgétaires 2016
- Présentation par l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) de la mise à jour du guide amiante
- Réorganisation du réseau en 2017
- Questions diverses

La séance a été ouverte par la lecture des déclarations liminaires (**en annexe celle de la CGT**) qui ont mises en avant la nécessité de se pencher sur les conditions de vie au travail des agents qui se dégradent par un sous effectif en passe de devenir chronique, par les restructurations incessantes de ces dernières années. Tout ceci amène le développement des RPS (Risques Psycho-Sociaux) que subissent les agents dans leur quotidien.

L'Administration, représentée par Mme SIRE (Présidente en l'absence de M. GUYOT) et M. GAUCI, a répondu aux différents thèmes abordés dans les liminaires en rappelant que :

- les suppressions d'emploi étaient une décision nationale
- les restructurations impactent bien les conditions de vie au travail
- la constitution du DUERP restait encore perfectible et qu'il faudra plus consulter les agents
- il y a moins de pression avec les indicateurs : la priorité est donnée à l'exercice des missions.
- le management des « encadrants » est un sujet pris en compte dans leur recrutement et que des stages étaient organisés pour les former.

A propos des « perspectives immobilières », l'Administration a indiqué que pour le 3^{ème} étage de la cité administrative, elle attendait d'avoir un projet finalisé pour pouvoir communiquer les résultats.

Quant au chantier de Marmande, le projet a dû être revu sur la sécurité des locaux mais que, désormais, tout était débloqué ... Ces différentes questions immobilières seront plus particulièrement abordées lors d'un prochain CHSCT (26 mai 2016).

Comme indiqué dans sa déclaration, la CGT a rappelé que l'absence des fiches d'impact, dans les documents fournis pour la préparation de ce CHSCT, était préjudiciable à une bonne perception des projets de restructurations du réseau proposés par la Direction 47.

De ce fait, il était impossible aux membres du CHSCT de pouvoir étudier ce sujet lors de cette séance et par conséquent, ce thème ne pourrait pas être abordé lors du CTL du 25 mars.

Il s'en est suivi de longs échanges sur ce sujet, la Direction Locale estimant :

- ne pouvoir être en capacité de fournir les fiches d'impact complètes pour ce CHSCT.
- que cela n'affectait en rien la tenue et le vote du CHSCT sur les restructurations

Commentaires CGT : Si les fiches d'impact ne sont pas prêtes, il y a aucune raison que le sujet, sur les propositions locales de restructuration, soit à l'ordre du jour !

Comme d'habitude, la Direction locale tente de passer en force et à la va-vite, sans tenir compte, ni des textes de la Fonction Publique fixant le cadre des documents à fournir pour un CHSCT, ni des prérogatives de la Direction Générale sur la méthode à suivre (avis CHSCT, puis avis CTL) avant toutes décisions de restructurations. Exit les conséquences pour les personnels, les usagers, les élus, des

décisions prises localement par quelques « initiés » (pompeusement appelés Groupe de Travail local). Pas étonnant après de découvrir les résultats catastrophiques du baromètre social des agents de la DGFIP pour le département du Lot-et-Garonne... Il est vrai que ce n'est pas cela qui perturbe notre direction locale !!

Dans ce contexte, les représentants CGT ont confirmé leur refus d'aborder les projets de restructuration lors de ce CHSCT et aussi lors du CTL du 25 mars.

=====

A 11h45, l'ordre du jour est (enfin) abordé :

Après quelques précisions (à la demande de la CGT) sur les questions abordées dans le PV, ce dernier a été approuvé à l'unanimité.

L'ISST a été sollicité pour développer trois sujets :

- La note d'orientations 2016 a mis l'accent sur plusieurs thèmes :
 - Le renforcement de l'attention sur les tensions au travail et les RPS
 - Un focus sur les chutes de plein pied, les déplacements routiers liés aux missions, les risques d'incendie,...
 - La publication d'un guide sur la discrimination des agents après une longue absence
 - Un accord-cadre sur l'appel à des ergonomes extérieurs à l'Administration
 - a possibilité de travail en binôme entre le médecin de prévention et un médecin-collaborateur
 - Le plan triennal pour renouvellement du matériel médical du médecin de prévention
- le guide amiante 2012 qui a nécessité une mise à jour en septembre 2014 afin d'apporter des précisions sur la catégorisation des matériaux et la nécessité de former les agents qui devront les manipuler.
- Selon l'analyse de l'ISST, les projets DUERP et PAP 2016 en Lot-et-Garonne reflètent les préoccupations nationales avec notamment le thème du ménage des locaux administratifs. Il souligne la nécessité de revoir avec la société prestataire les horaires des agents (augmentation) avec de remédier à la perfectibilité du nettoyage.

Dernier sujet abordé, les propositions budgétaires 2016 :

- Aux formations prévues dans le catalogue 2016 (gestion du stress, gestion des conflits, secourisme et maniement des extincteurs, code de la route, habilitation électrique et exercices d'évacuation/formation guides-files et serre-files), la CGT a demandé de rajouter une formation « ergonomie » pour les agents de la TPM de Marmande.
- En ce qui concerne les risques signalés dans le DUERP/PAP, les dépenses ont été approuvées à l'unanimité des OS.

En raison de l'heure avancée (13h45 et la présidente s'était engagée pour une autre réunion à 14h), les autres dépenses liées aux risques biologiques, thermiques et sonores n'ont pu être abordées lors de cette réunion. L'Administration a donc chargé les OS de trancher et de communiquer les résultats de leurs décisions avant la fin de l'après-midi.

L'ensemble des représentants des OS s'est donc réuni l'après-midi pour travailler de concert et définir les dépenses jugées prioritaires dans la limite du budget accordé. De fait, il a été privilégié les sites qui subissaient le plus de désagréments depuis le plus longtemps, notamment sur le plan thermique.

Ensemble plus forts ... J'adhère à la CGT !

Nom prénom :

Adresse administrative :

Grade :

Echelon/Indice :

Mel :

Temps partiel :

Date:.....

Signature,

A renvoyer à : Case CGT DDFIP AGEN





DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES 47

CHSCT DU 22 mars 2016

*Les résultats du baromètre social de la DDFIP 47 que nous avons eu à étudier lors du Comité Technique du 16/02/2016, les données brutes du Document Unique des Risques Professionnel (D.U.E.R.P) 2015, nos propres constatations sur le terrain démontrent toute l'urgence qu'il y a à traiter les risques et les troubles psycho sociaux. **Nous faisons face à une crise, une crise très profonde** et en tant que représentant du personnel de cette instance nous sentons de plus en plus sur nos épaules le poids d'une responsabilité morale.*

Le constat est alarmant, puisque 2130 emplois ont été supprimés à la DGFIP en 2016, ce qui correspond à plus de 30.000 emplois en 10 ans. Dans le Lot-et-Garonne, ce sont 101 emplois supprimés. La conséquence directe est simple : la souffrance au travail. Ainsi, selon le dernier baromètre social, sur une échelle de 1 à 10, 37 % des agents du département situent la quantité de stress lié au travail entre 8 et 10 et 48 % entre 5 et 7 (source CTL). Et le climat social n'est guère mieux, car, au sein de notre Direction locale, il recueille 77 % d'opinion négative (62 % au niveau national) alors que le précédent baromètre n'affichait que 61 % d'opinion négative.

*C'est pourquoi nous demandons encore une fois que du temps médical soit dégagé pour permettre de retrouver un nombre normal de Surveillances Médicales Quinquennales et un nombre normal de Surveillances Médicales Spéciales. À nos yeux, ce n'est plus une urgence, mais une obligation, une évidence sinon **nous ne devons plus dénommer cette mission, médecine de prévention, mais médecine d'urgence.***

Nous tenons à préciser que cette critique ne remet pas en cause le professionnalisme et l'investissement de notre médecin de prévention) mais s'adresse bien à notre Direction Générale, qui n'assure pas le financement nécessaire d'une véritable politique de prévention.

Nous nous refusons à accepter cet état de fait. Pour la CGT, il doit être mis en avant la responsabilité de tous les décisionnaires c'est-à-dire ceux qui tiennent les cordons en termes d'emploi, de budget et de gestion. Cette responsabilité ne peut pas s'arrêter qu'au seul chef de service, car il ne dispose pas de tous les moyens, de tous les leviers. Par contre, la direction générale (et donc l'état) a une double responsabilité :

- Quant aux dysfonctionnements multiples et variés que nous constatons au quotidien dans nos processus de travail, nos applications informatiques, car c'est sous sa responsabilité que les réformes s'accroissent sans se soucier des conséquences de ces changements sur les conditions de travail des agents et des relations entre les agents et les redevables.

- quant à son rôle sur les vacances de postes dans ce département. Des vacances qui interviennent sur des résidences ou des services en sous-effectifs, car elles se font au hasard des départs en retraites ou des mutations. Nous considérons qu'il ne peut y avoir une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux tant que la Direction Générale est aussi déficiente sur la gestion de ses propres effectifs. De plus cette politique annihile toute marge de manœuvre des directions locales, et les oblige à réagir au coup par coup suivant le degré d'urgence des sous effectifs et des problèmes rencontrés dans les services.

Nous exigeons donc qu'il soit mis fin pour la DDFiP 47 aux suppressions supplémentaires de postes dues à des outils de pilotage des emplois et des effectifs de ce ministère qui ne tiennent absolument pas compte dans leur mode de calcul des risques psycho-sociaux et de leur augmentation.

Nous refusons catégoriquement les nouvelles restructurations à l'ordre du jour de ce CHS et qui vont encore entraîner des modifications des différentes chaînes de travail, des transferts de missions et de personnels. Certains de ces agents en sont déjà à, au moins, deux changements d'affectation en très peu de temps. L'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 prévoit une consultation du CHSCT, préalable avant toute décision, sur des sujets importants comme celui des restructurations.

Conformément à ces textes, nous exigeons donc « tous les documents essentiels à la compréhension des projets » notamment les fiches d'impacts abondant :

- l'augmentation des trajets pour les agents*
- les risques psycho sociaux*
- les risques routiers*
- les surfaces impactées*
- les nouvelles organisations du travail*
- les suppressions d'emplois*
- etc.*

Pour la CGT, en l'absence de ces documents, le CHSCT d'aujourd'hui ne pourra en aucun cas aborder le sujet des restructurations et devra être convoqué à nouveau sur ce point précis !

Pour en revenir au sujet initial sur la gestion des risques psycho sociaux, nous proposons de financer un stage effectué par un psychologue du travail extérieur à l'administration notamment pour apprendre aux encadrants une autre logique que le seul résultat des indicateurs et leur faire comprendre qu'il y a des expressions et des comportements qui ne doivent plus être utilisés contre les agents.

Mais ce sont bien tous les comportements et le mode de management qui doivent évoluer à tous les niveaux dans ce ministère.

- Cela sous-entend que les promotions des dits encadrants ne peuvent plus être jugés que sur leur seule capacité à obtenir des résultats, mais aussi à leur aptitude à manager pendant ces périodes de crise.*
- Cela sous-entend que la DDFiP ou nos chefs de service doivent désormais se poser la question de la diffusion de tableaux de suivis ou chaque service, chaque structure peut se comparer les uns aux autres induisant parfois des comportements concurrentiels et destructeurs pour les conditions de travail.*
- Cela sous-entend que la DGFIP doit revoir de fond en comble son système d'évaluation du personnel basé certes sur des objectifs collectifs, mais qui se décline toujours de manière individuelle sur chaque agent dans les entretiens professionnels. L'État doit mettre un terme à la RIFSEEP qui générera une concurrence exacerbée entre les agents tout en détruisant le peu de collectif et de solidarité qui reste dans les services. Un collectif et une solidarité qui sont les ingrédients indispensables pour traiter ce genre de risque. La CGT Finances Publique a voulu aussi faire passer ce message en demandant aux agents de boycotter l'entretien professionnel en 2016.*
- Cela sous-entend que la formation professionnelle retrouve ses lettres de noblesse pour que le départ des « sachant » dans les services soit réellement compensé. La dématérialisation de la transmission du savoir par l'e-formation aurait pu être une aide supplémentaire s'il y avait eu un véritable maintien des formations traditionnelles.*
- Cela sous-entend surtout que le fossé entre le travail prescrit et le travail réel diminue.*
- Cela sous-entend tout simplement que l'État arrête de mettre en priorité absolue la réduction des coûts, mais place au même niveau la santé de ses agents.*

La CGT tient à préciser que ce n'est pas par le chemin de la déréglementation de la gestion du personnel que l'on résoudra cette crise. Au contraire, cette déréglementation fragilisera encore plus les agents.