



Représentants du personnel :
SNUI : Titulaires : Mme Brillet, Mme Falour, Mme Landreau, Mme Morcant
Suppléantes : Mme Billet.

CFDT : Titulaire : Mme Gravrand ; Suppléante : Mme Courrillaud

Représentants de l'administration :
Titulaires : Mme Méron, M Rouxel, M Granger, M Himily

Secrétaire : Mme Laffaire
Secrétaire adjointe : Mme Billet

CTPS du 11 mai 2010

Une déclaration liminaire a été lue par l'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires jointe en dernière page.

La présidente dit être totalement en accord avec le contenu de celle-ci.

Approbation du procès verbal du CTPS du 08/04/2010

Le PV a été approuvé.

Rapport Annuel 2009

Ce rapport détaille les différentes dépenses du CSI pour l'année écoulée.

Il nous est présenté cette année à titre informatif car dans le cadre de la fusion de nombreux changements sont à prévoir (documents présentés différemment et éventuellement non-obligatoires...).

A la question de la CFDT concernant l'annonce faite par M Fillon quant à la baisse des budgets de fonctionnement de l'état, la présidente rappelle que le budget alloué annuellement est toujours versé en deux temps : une partie dès le début de l'année et 2% de cette somme reste en réserve. Pour 2010, un gel de la réserve est possible, quant à 2011 rien n'est encore acté.

BILAN de FORMATION

Les besoins de formation sont recensés par les chefs de services lors de l'entretien d'évaluation.

Le détail (formation de l'année passée, les prévisions pour l'année en cours...) sont consultables sur Y/RHB/VALORISATION/.....

L'Union SNUI-SUD-Trésor Solidaires déplore l'absence de cours de gestion administrative dans le cadre de la préparation au concours de contrôleur (CIS/CP).



La présidente prend en considération cette demande et évoque la possibilité d'une formation inter régionale. Elle rappelle que la DGFIP a toujours affiché une volonté politique forte pour que chaque agent bénéficie des formations nécessaires. L'objectif national est de 7% de la masse salariale.

Pas d'examen PAU cette année.

DOCUMENT UNIQUE

L'administration présente le Document Unique. Les risques au travail sont répertoriés et classifiés par type, fréquence, et unité de travail. Chaque participant a suivi une formation et Mme Autran ainsi que l'Inspecteur Hygiène et Sécurité participent activement à chaque CHS. Concernant la mise à niveau du DU pour l'année 2010, une première réunion de service en

principe animée par chacun des chefs de services s'est tenue en mai, elle fera l'objet d'une synthèse qui sera soumise à l'appréciation des agents lors d'une deuxième réunion courant juin afin d'établir le plan de prévention pour 2010.

Ce document est un outil de travail indispensable pour les CHS ainsi que les CTPS. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires insiste sur l'importance du caractère collectif du recensement des risques par service. Cette démarche ne saurait prendre un caractère individuel.

A cela la Présidente répond que les deux méthodes pourraient se compléter et ainsi porter mieux l'information.

QUESTIONNAIRE SUR L'EVOLUTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ce questionnaire est entre autre alimenté par un document mis à jour par Mme Autran (au fur et à mesure de ses visites sur site) concernant la souffrance au travail. Il est ensuite étudié en CHS et complété si besoin.

Développement durable : des affiches seront apposées au dessus de chaque imprimante afin de rappeler à chacun les consignes d'économie de consommables.

BILAN DES CREDITS CHS

Un tiers des crédits est consacré à l'action de formation (6892.10 €)

Sur un total de 16856 € un peu plus de 9000 ont été consacrés à des travaux, et le reste a été réparti entre achats de petits équipements et action sensibilisation.

NOTE D ORIENTATION NATIONALE

Cette note sert de base à la mise en place d'actions en CHS. Elle est systématiquement détaillée en CHS (voir compte rendu).

Une nouvelle formation pour les membres du CHS sera proposée à l'automne prochain, et se déroulera sur deux journées dont une à Poitiers. Elle est animée par l'IHS, un médecin coordonnateur et le médecin de prévention.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires insiste sur l'importance des approches collectives essentielles pour éviter les sujets de frictions, ce à quoi la présidente acquiesce.

QUESTIONS DIVERSES

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande les détails concernant l'appel à volontaires, en ADO, pour renforcer les services de bases de Cholet.

La présidente explique que suite à la baisse constatée et prévisible d'activité (-19% de documents reçus aujourd'hui) et pour répondre aux inquiétudes des agents à ce sujet elle a contacté le DSF du Maine et Loire afin de pallier à d'éventuelles périodes d'inactivité. La nouvelle campagne IR fait apparaître cette année le besoin de saisir des RIB en vue du paiement de la PPE. En conséquence le DSF a recensé des besoins mais uniquement sur le site de Cholet.

Les volontaires se voient offrir la possibilité, après pointage au CSI d'Angers, d'utiliser un véhicule de fonction ainsi le temps de trajet sera inclus dans le temps de travail.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires restera vigilante afin de préserver le caractère exceptionnel de cette proposition par la Direction, le but étant de faire venir les activités au CSI et non de déplacer les agents.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande l'amélioration du courrier d'information envoyé aux agents en situation de Congé de Maladie Ordinaire susceptibles d'avoir à opter pour un Congé soit de Longue Maladie, soit de Longue Durée. En effet ce courrier omet de mentionner l'éventualité d'avoir à rembourser un trop perçu de primes en cas d'effet rétroactif du changement de statut.

La Direction prend acte de cette demande.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires demande des précisions en cas de prolongation de congés annuels non prévus dans AGORA.

La Direction déclare vouloir rester ferme quant au règlement concernant les demandes de congés. Seuls certains cas de force majeure justifiés pourront faire l'objet d'une étude au cas par cas.

La séance est levée à 12h10.



Déclaration liminaire CTPS du 11 mai 2010

Le décret n° 2001-1016 du 05 novembre 2001 a instauré l'obligation pour les entreprises et les administrations de procéder à l'analyse des risques professionnels encourus par leurs salariés, et d'instaurer la mise en place d'un Document Unique pour chaque unité de travail.

Depuis plusieurs années l'organisation du travail dans notre administration, a connu de profondes transformations. A la DGI, puis à la DGFIP, cela s'est traduit par :

- des suppressions massives d'emploi,
- un empilement de réformes avec d'incessantes remises en cause et regroupements de structures,
- des exigences accrues,
- une polyvalence excessive,
- une intensification du travail,
- une pression des indicateurs,
- une multiplication des applications informatiques,
- une individualisation croissante des tâches,
- une mise en concurrence.

Ce contexte est à l'origine de tensions qui contribuent à la dégradation des conditions de vie au travail et portent préjudice à la santé des salariés, ainsi qu'à la qualité du service public rendu.

De plus, les évolutions du travail ont induit des risques dits « émergents » qualifiés de risques psycho-sociaux recouvrant des phénomènes de nature et d'origine différentes comme le stress, le mal être au travail, la pression, la souffrance, l'épuisement professionnel ..., qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires affirme que les schémas d'organisation du travail doivent placer les salariés au coeur de la conception, de l'organisation et de l'exécution du travail. Cela veut dire que le pilotage des missions doit avoir comme objectif l'intérêt du Service Public et ne plus être dicté par des indicateurs.

Le Document Unique ne saurait être ni une formalité administrative, ni une fin en soi, mais au contraire une porte d'entrée pour permettre aux agents et à leurs représentants de débattre du contenu et de l'organisation du travail.

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels doit donc être un outil dynamique et évolutif qui permette de débattre des conditions de vie au travail, et de mettre en place des actions de prévention.

La coopération et la réflexion collective des agents avec leur hiérarchie est indispensable pour appréhender de façon constructive la prévention des risques .