

Compte Rendu du CHSCT du 30 juin 2015

**A FAIRE
CIRCULER !**

En introduction, Solidaires aux Finances a lu une liminaire que vous trouverez ci-jointe.
Pour ce CHSCT, de nombreux points :

1. Présentation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels actualisé et avis motivé sur le Plan d'Action et de Prévention 2015 (DUERP et PAP) de la DIRCOFI,
2. Modification des horaires d'ouverture,
3. Situation du SIE de VANNES REMPARTS
4. Situation du Pôle Procédures Collectives au sein du Pôle de Recouvrement Spécialisé,
5. Examen des fiches d'accidents du travail et de signalement, ainsi que les fiches hygiène et sécurité,
6. Rapport annuel du Médecin de Prévention.

**1. Présentation du DUERP actualisé et avis motivé sur le PAP 2015 de la
DIRCOFI**

Le nouvel assistant de prévention de la DIRCOFI (changement en avril 2014), Alain MACÉ, a présenté le travail réalisé sur le DUERP et le PAP 2015.

Le principal risque rencontré par les agents est le risque routier. Un investissement a été réalisé dans des véhicules car les agents font environ 17 000 km par an. Un contrat de maintenance a été souscrit pour assurer l'entretien des voitures. Un contrat de location a également été souscrit en complément. Ces mesures permettent de protéger l'anonymat des agents, et permettent à la Direction une économie de frais de déplacement à hauteur de 47 000 € !

Ces mesures pourraient inspirer d'autres Directions !!

D'autre part, des formations spécifiques sur les Risques Psycho-Sociaux sont mises en place pour les chefs de services. Elles auront lieu prochainement, et un bilan en sera fait l'année prochaine.

Nous saluons toutes ces initiatives, qui vont dans le bon sens.

Le CHSCT a émit un avis favorable (ci-joint).

2. Modification des horaires d'ouverture

Nous avons rappelé notre désaccord sur la réduction des horaires d'ouverture.
Les avis consultatifs des services n'ont pas été suivis (de nombreux services étaient contre).

Nous avons relevé la mauvaise communication réalisée auprès de tous les agents ainsi qu'auprès du public.

Les horaires d'ouverture seront adaptés en fonction des pics d'activité. Plus personne ne va s'y retrouver.

La Direction souhaite imposer la flexibilité aux agents alors qu'elle n'aura plus les moyens humains de le faire.

Le Président demandera des efforts lors des échéances des "particuliers", mais il n'y aura aucune prise en charge des échéances des "professionnels". Ceux-ci devront se débrouiller avec "l'offre multi-canal"....!!!



3. Situation sur le SIE VANNES REMPARTS

Les collègues du SIE VANNES REMPARTS se sont déplacés le jeudi 18 juin en nombre à la Direction pour leur faire part de leur mal-être au travail.

Ils ont été reçus par M. GUILLOUËT, M. LAVOUÉ, Mme FONT, Mme CISSÉ et Mme CHAMBRY.

A l'issue de cette réunion, M. GUILLOUËT s'était engagé à trouver des solutions sous 4 jours.

La réunion de service qui s'en est suivie (le 25 juin) a été un réquisitoire contre les agents. Ceux-ci l'ont très mal vécu. Alors qu'ils étaient en attente de solutions, ils ont été jugés et désignés comme étant les propres acteurs de leur souffrance. Depuis cette réunion, 6 agents sont en arrêt maladie.

Devant l'urgence de la situation, Solidaires aux Finances a souhaité l'évoquer au CHSCT.

Il est inacceptable de faire porter la responsabilité de la situation dégradée sur les cadres intermédiaires, car depuis plus de 2 ans, Solidaires aux Finances a dénoncé les réponses inadaptées apportées par la Direction.

D'autre part, il est inadmissible de cantonner la souffrance des collègues à des hypothétiques difficultés personnelles, niant ainsi l'impact des difficultés professionnelles.

Des renforts et des soutiens doivent être mis en place pour la période estivale dans un premier temps. Des solutions pérennes et adaptés seront étudiés dès la rentrée.

Solidaires aux Finances restera vigilant quant à l'évolution de la situation dans ce service. Nous n'abandonnerons pas les collègues, ils ont tout notre soutien.



4. Situation du Pôle Procédures Collectives au sein du PRS

Solidaires aux Finances a demandé que ce point soit porté à l'ordre du jour. Nous avons voté contre la mise en place de cette cellule car nous la jugeons sous-dimensionnée et précipitée.

Un an après, comme prévu, cette cellule doit faire face à de nombreuses difficultés. Après de nombreuses notes pour "alléger" la mission (au mépris des règles de production des créances !), la situation reste précaire.

La cellule doit être renforcée dès le mois de septembre 2015 et au moins jusqu'à l'été 2016.

Une fois encore, il aurait été judicieux de prendre le temps de mettre en place les réformes, et de respecter les avis émis par les représentants du personnel.

5. Fiches d'accidents du travail, de signalement, d'hygiène et sécurité

Le nombre de ces fiches augmente, et cela permet d'agir sur des mal-être ou des situations délicates ou difficiles.

Des réponses sont apportées sur la plupart des cas étudiés, néanmoins, pour une agression lors d'une commission communale, les agents qui ont rédigé la fiche n'ont pas été contactés, et n'ont reçu aucun soutien de la part de la Direction.

Nous vous encourageons à continuer à les remplir et à nous les envoyer pour que nous puissions agir rapidement si vous le souhaitez.

6. Rapport annuel du Médecin de Prévention

Le Dr ROOS-KADOURI nous a présenté un bilan inquiétant sur l'année 2014 :

"Les situations de souffrance au travail les plus souvent mentionnées sont la surcharge de travail, associée à un sous-effectif, une charge du travail réel sous-estimée par rapport au travail prescrit (erreurs de logiciels...), le morcellement de l'activité, la perte de collectif de travail, l'absence de convivialité, la majoration des comportements individualistes, perte de la qualité de la communication au sein des équipes, diminution ou disparition des réunions de travail collectives. Le développement des moyens de communication entraîne dans certains cas une détérioration des relations humaines. Communication descendante et manque de participation des agents à la résolution des difficultés organisationnelles du travail."

Les conclusions de ce rapport rejoignent malheureusement le constat que Solidaires aux Finances fait depuis plusieurs années.

Le Médecin de Prévention nous a avoué ne pas avoir imaginé qu'elle aurait autant de cas de souffrance au travail à traiter en arrivant à la DGFIP.

Triste constat... Et pourtant, Solidaires aux Finances n'a eu de cesse d'alerter la Direction !



Les élus de Solidaires aux Finances au CHSCT – Morbihan

Nicolas Lhuillery – Tit	Annick Le Gal – Suppl
Véronique Tribouillois – Tit	
Experts au CHSCT :	
Yannick Le Sausse	Annie Rio
Jean-Marc Papottier	

**En cas de problème, n'hésitez pas à prendre contact avec les élus, les militants,
les correspondants de Solidaires aux Finances !**

Déclaration Liminaire du CHSCT du 30/06/2015

Monsieur le Président,

A la demande de Solidaires aux Finances, l'ordre du jour de ce CHSCT a été bouleversé pour tenir compte des situations particulièrement graves et urgentes du SIE Vannes Remparts.

Manque d'effectifs, charges de travail, pression, contexte social, perte de sens, délitement des collectifs de travail : les motifs qui peuvent nourrir le mal être au travail ,ne manquent pas.

Mais rien et surtout pas l'existence d'un contexte personnel difficile ne justifie l'inaction. La responsabilité de l'employeur c'est de garantir aux salariés de bonnes conditions matérielles et morales pour qu'à leurs hypothétiques difficultés personnelles ne viennent se rajouter des difficultés professionnelles.

Pour Solidaires aux Finances, l'administration doit agir sur deux points:

- aider l'agent à faire face sans le juger mais en portant assistance : médecin de prévention , assistant de service social...
- aider l'agent et ses collègues en analysant ce qui dans l'organisation du travail, par la formation, par l'aménagement des locaux et la prévention des risques, peut contribuer à améliorer les conditions de vie au travail.

La réponse apportée à ce service tant dans la fiche de signalement que lors de la réunion de service a été à la charge des agents.

L'administration fuit tout débat sur l'organisation du travail, l'administration générale se refusant à discuter des risques organisationnels et psycho-sociaux.

Le SIE de Vannes Rempart est le reflet de l'ensemble des dysfonctionnements constatés à la DGFIP :

- consignes métiers qui tombent sans coordination, sans accompagnement ni soutien, sans adaptation au travail réel ni à la situation des services ;
- superposition des calendriers, hausse et transfert des charges ;

Pour réduire les causes profondes du mal être des agents de la DGFIP, la remise en cause des organisations délétères et pathogènes est nécessaire. Elle ne pourra se faire sans aborder au fond la question des ressources (emplois, recrutements, formation initiale et continue, soutien technique et hiérarchique de proximité, droits et garanties de gestion, reconnaissance de la technicité, déroulements de carrière, remboursement de frais,...) et celle de l'organisation de travail.