



CHSCT du 1er Décembre 2016

Déclaration liminaire intersyndicale

Monsieur le Président,

Décidément, les CHS de fin d'année se suivent et se ressemblent : nous débattons bien au chaud de sujets touchant à l'hygiène, à la santé et aux conditions de travail des agents de la DDFiP du Var et de la DIRCOFI SERM alors que dans le même temps les ministres, le DGFIP et leurs loyaux sujets, dont vous-même, décident de suppressions d'emplois et de services, de gels de crédits, de report de programmes...

On savait déjà que Bercy n'était prioritaire qu'aux yeux des agents et de leurs représentants, (cf le ratio des suppressions d'emplois rapporté au poids de nos effectifs dans la FPE).

Outre les emplois supprimés, les structures fermées, les budgets diminués, les crédits affectés au Ministère en matière d'action sociale sont désormais en constante baisse et tous ses volets sont touchés.

Ces agressions sociales sont insupportables et impactent énormément la situation personnelle et la dignité de nombreux agents.

C'est malheureusement ce qu'atteste, une fois de plus, le rapport annuel d'activité 2015 de la médecine de prévention, p 73, sur le haut niveau de la souffrance au travail à tous les étages de la hiérarchie, avec 2932 cas de souffrance, violence ou harcèlement au travail.

Face à cette situation, qui trouve localement sa traduction, le nouveau médecin de prévention affecté dans le Var va devoir rattraper 3 années d'absence médicale

au quotidien, compensées partiellement par les vacances ô combien utiles et importantes du médecin coordonnateur.

Cet extrait du rapport annuel reflète également un dialogue laborieux sur les conditions de vie au travail. A cet égard nous ne pouvons accepter que des questions majeures telles l'ASR, la dématérialisation, les moyens de fonctionnement, ne soient pas confrontées à leur impact sur les conditions de vie au travail des agents.

Plus précisément, le suivi des risques professionnels nécessite une analyse en amont des projets. Or ce n'est pas le cas compte tenu de la présentation qui est faite aux agents et aux instances consultatives.

La fiche d'impact est totalement inexploitable, elle ne permet aucune analyse, se limitant le plus souvent à une "page d'évitement" des problématiques posées par une réorganisation.

Elle devrait, au contraire, évoquer les moyens, le pilotage métier, les conditions matérielles et immobilières, la charge de travail, les applications informatiques, etc.

En résumé, pour Solidaires Finances et Force Ouvrière Finances, seul un dossier complet présenté très en amont des projets est de nature à permettre la prise en compte des conditions de travail.

Pour terminer avec la fiche d'impact, le PV du CHS des 29 avril et 26 mai prêtait au Président la volonté d'effectuer un bilan général de son utilisation en 2016. Il vous reste donc 21 jours pour vous exécuter, sauf à nous laisser croire que comme une promesse, un engagement n'engage finalement que celui qui y croit.

Dans le Var, jusqu'à ce jour, aucune tentative de recours aux Espaces De Dialogue. Ce ne sont cependant pas les sujets qui manquent, tant le besoin de dialogue professionnel et d'échanges autour du travail concret sont immenses.

Ces questions conduisent à la dégradation des relations entre les agents, alors que la plupart du temps ce sont l'organisation du travail, la charge de travail, l'éthique du travail qui génèrent ces difficultés.

Aussi les EDD, qui ne sont toutefois pas la panacée, peuvent cependant être utiles à condition que l'expression des agents soit réellement prise en compte et que des décisions en découlent.

A cet égard, l'analyse figurant p68 du rapport annuel de la MdP des situations vécues par des collectifs vivant des tensions, lesquelles sont engendrées le plus souvent par des difficultés organisationnelles, managériales, pouvant entraîner des altercations entre agents, est limpide :

"Trop de conflits, de tensions sont interprétés comme des situations de conflits interpersonnels, alors que l'origine des conflits a pour cause le travail dans son organisation. Analyser des facteurs à l'origine des situations de tension en lien avec le travail permettra d'appréhender les causes de dysfonctionnement et de mettre en œuvre des mesures de corrections, qui devront être suivies dans le temps".

Quant aux DUERP, ils font apparaître l'importance des problèmes liés au travail sur écran, aux TMS, aux RPS, au manque d'hygiène, que nos directions sont bien souvent impuissantes à prévenir, considérant qu'elles n'ont aucune marge d'action. Il vous faut ouvrir les yeux : les orientations stratégiques de la Direction Générale vont aggraver ces risques. C'est donc bien à ce niveau qu'il faut agir !

Nous n'évoquerons pas l'encadrement, les indicateurs, composantes du pilotage des missions, qui sont des sujets plutôt nationaux devant être abordés sous l'angle de l'impact réel des évolutions métiers.

Nous avons évoqué l'arrivée d'un médecin de prévention.

Il nous semble nécessaire, dès à présent, de voir avec elle les besoins du cabinet médical et des locaux de passage, même si le Dr Verdière-Rodrigues, médecin coordonnateur, a très certainement préparé matériellement cette arrivée.

Parmi les missions du médecin figurent les propositions d'aménagement de poste ou d'aménagement d'exercice des missions.

Afin de faire connaître ce dispositif aux agents, le Secrétariat Général a rédigé une fiche pratique (annexe 7 de la note d'orientation 2016) pour tous les agents.

Il nous semble important, après les constats décrits en début de la présente déclaration, que les directions informent l'ensemble de leurs agents de ces possibilités par la mise à disposition de cette fiche.

Venons en à l'ordre du jour de cette réunion :

S'agissant du point 2, budget CHS 2016, la lecture du tableau adressé en document préparatoire fait apparaître dans les engagements la somme de 127,70 € correspondant au versement d'intérêts moratoires à des entreprises envers qui le paiement d'une ou plusieurs factures a été tardif.

Des intérêts moratoires ont également été appliqués à des factures de 2015, pour 316,25 €, en fin d'année vraisemblablement, et nous n'en avons eu connaissance que très tardivement en 2016.

Qu'il s'agisse de dépenses de la DIRCOFI ou de la DDFiP, le versement d'intérêts ne doit en aucun cas grever le budget CHS alors que ces sommes sont inhérentes à un fonctionnement perfectible des liaisons internes à ces directions.

Dans aucun autre CHSCT à notre connaissance ne figure pareille imputation que nous assimilons à un détournement de fonds.

Aussi nous vous demandons avec la plus grande fermeté de prendre vos dispositions pour qu'à l'avenir ce type de dépense soit payé sur les crédits de fonctionnement de vos directions, à défaut d'adopter des règles de fonctionnement vous mettant à l'abri de ce risque.

S'agissant de l'information sur les exercices d'évacuation, plusieurs observations :

- les compte-rendus établis par les gestionnaires le sont soit sous la forme d'un document détaillé de 4 pages, soit par une courte note.

Nous demandons que soit généralisée l'utilisation du document formel de 4 pages ce qui aura pour avantages une relation plus détaillée des conditions d'évacuation sous tous leurs aspects et une synthèse plus facile pour l'assistant de prévention.

- Les commentaires relatifs à l'information du télésurveilleur supposé (Telsud) ne sont pas rassurantes. Elles dénotent une information partielle de certains gestionnaires quant à la réalité des contrats en cours avec les entreprises intervenant en sécurité incendie.

Une information générale semble urgente en la matière.

Sur le site de Fréjus, l'exercice d'évacuation du 23 février 2016 a démontré des difficultés relatives au fonctionnement du dispositif de désenfumage.

Il ne semble pas pour autant que la DDFiP ait engagé de dépenses d'amélioration de ce dispositif en 2016, du moins sur le budget CHS.

Si aucune réflexion n'a été menée sur ce sujet depuis 10 mois, il est urgent de vous y pencher car en cas d'incendie causant des victimes, votre responsabilité serait pleine et entière.

Le point 4 sur les DTA n'appelle pas à ce stade de commentaire particulier.

La situation des immeubles du Var évolue lentement, soit sous l'angle documentaire, soit sous celui des travaux.

La rigueur en la matière doit prévaloir et la poursuite de la constitution des DTA soit s'intensifier. À ce sujet, vous indiquez que celui de St Bernard est à venir, Pouvez-vous nous indiquer sous quel délai ?

S'agissant du point 5 sur le projet immobilier de Besagne, il va sans dire que le CHS doit **dès cet instant** être associé aux différentes phases du projet, afin qu'il puisse, dans un premier temps, et en application de l'Art 57 du décret du 28 mai 1982 modifié, émettre un avis sur le projet important que constitue ce chantier de travaux.

Pour rappel, ce point est repris dans la circulaire de février 2016 relative au fonctionnement des CHSCT des MEF.

Pour clore cette déclaration liminaire, nous vous rappellerons à vos devoirs de Président du CHSCT et de DDFiP du Var :

- respecter les engagements pris (réflexion sur SDE-SPFE ; point sur les fiches d'impact...)
- ne pas « shunter » les instances consultatives de votre direction,
- vous attacher à améliorer les conditions de vie au travail de vos agents, par la mise en œuvre d'une politique ambitieuse en matière de santé et sécurité au travail,
- ne pas prendre à la légère les cas de burn-out, d'agressions verbales voire physiques dont sont victimes vos agents

N'oubliez pas qu'en la matière votre responsabilité est pleine et entière et que les textes applicables vous confèrent une obligation générale de sécurité (art L.4121-1 du Code du travail) et une obligation de sécurité de résultat (art 1147 du Code civil).