



CHS-CT DU 4 JUIN 2018

Compte-rendu et analyses

A la suite de notre liminaire, M. ROQUES, président du CHSCT, nous a répondu sur plusieurs points :

CAP 2022 : les directeurs départementaux et régionaux des Finances Publiques seront réunis le 22 juin à Bercy. Il y aura donc certainement des annonces à ce moment-là...

M. ROQUES reconnaît le lien entre réduction d'effectifs et conditions de travail. Cependant, pour lui, les restructurations ne sont pas uniquement liées aux suppressions d'emplois.

Compte-rendu de la visite de la trésorerie de Chalais

Il s'agit de la dernière visite 2017. M. ROQUES a reconnu que la situation des effectifs reste préoccupante. L'EDR reste mobilisée pour apporter tout son soutien au poste.

Dans le cadre de l'ASR, il a déjà été annoncé la spécialisation du poste, prévue en 2019 (transfert du recouvrement de l'impôt au SIP de Barbezieux). En parallèle une réflexion est en cours sur la création d'un SAR, voire la spécialisation de la gestion des EHPAD, qui pourrait s'appliquer prioritairement à la trésorerie de Chalais. Attention toutefois à ne pas décharger un service au détriment d'un autre !

Pour rappel, les visites à venir en 2018, actée lors du dernier CHSCT sont le SIP d'Angoulême, le SPF-E, et la TAMA.

Visites de sites de l'ISST

A ce jour, Aurore BLAQUART, Inspectrice Santé et Sécurité au Travail, a visité les sites de Jarnac, Rouillac, et Ruffec. Les rapports seront transmis ultérieurement.

Elle annonce une visite sur le site de la DDFIP en fin d'été.

Présentation du TBVS et de l'observatoire social 2017

Tableau de bord de veille sociale

Olivier Maitrot remarque que les indicateurs ne permettent pas de découvrir des services en difficulté, ces difficultés étant connues bien avant que les indicateurs ne virent au rouge.

Ecrêtements : la direction a mis en place la transmission trimestrielle aux chefs de service de la liste nominative des agent-es faisant l'objet d'écèlement. Ce point est également abordé lors du dialogue de gestion. Le nombre d'écèlement est en baisse en 2017. Toutefois, nous avons alerté la direction sur une possible sous-estimation des heures effectuées par les agent-es.

Observatoire interne 2017

L'analyse de la direction se veut rassurante : le fonctionnement global des services est plutôt favorable, les conditions matérielles et l'ambiance sont en amélioration.

Certains chiffres restent pourtant négatifs :

Q11 (rythme de changement au sein de la direction) : trop rapide pour 55 % des répondant-es en 2016, 62 % en 2017.

Q12 : le climat social au sein de la direction locale/structure s'améliore mais reste mauvais (77 % en 2016 et 62 % en 2017)

Q20 : la motivation dans le travail diminue pour 62 % des enquêté-es (66 % en 2016).

Q22 : 78 % des répondant-es sont pessimistes quant à leur avenir au sein de la DGFIP (en augmentation par rapport à 2016).

Les constats restent sombres. La Charente est en-deçà des résultats des DDFIP de même catégorie et de l'ensemble de la DGFIP. Cela doit nous alerter sur le climat dans notre département.

DUERP et PAP 2018

Aucun bilan du PAP 2017 ne nous a été fourni : on manque de recul et d'analyse sur les pertinences des actions (surtout pour celles que l'on envisage de renouveler...). La direction s'est engagée à l'issue de la discussion à nous transmettre rapidement un bilan.

Le programme annuel de prévention (PAP) tel qu'il nous a été présenté met en avant principalement les risques psycho-sociaux. La réponse proposée dans le PAP s'en tient à des formations pour les volontaires, on reste donc sur des réponses individuelles.

Voir l'avis adopté à l'unanimité des représentant-e-s du personnel (en fin de compte-rendu) : le traitement de ces risques ne peut se limiter à des actions individuelles ou matérielles, l'aspect organisationnel doit également être pris en compte.

Il est très important que chaque agent continue à participer activement à la construction du DUERP.

Dès que de besoin, il faut rédiger des fiches navettes, qui doivent également alimenter la réflexion et l'élaboration du PAP ([Ulysse Charente / Les agents / Conditions de vie au travail / CHSCT](#), tout en bas de la page)

Propositions d'action 2018

La direction proposait les actions suivantes :

- Remplacement de 4 fenêtres à la DDFIP (7 590 €).
- Divers travaux au CFP de Ruffec (3 442,61 €)
- Installation de stores intérieurs sur les guichets de l'accueil au CFP de Cognac (1 436,54 €)
- Changement de 76 BAES au CFP de Soyaux (8 580,88 €)
- Remplacement d'une résistance pour une vitrine du self de Soyaux (385,56 €)

L'ensemble de ces propositions a été validée par le CHSCT.

Nous avons voté contre les deux premières propositions, s'agissant pour la DDFIP de travaux incombant au propriétaire du bâtiment, quand bien même (et surtout !) cela a un impact sur la santé des agent-es, et pour le CFP de Ruffec d'un joyeux mélange de travaux relevant, encore, pour certains des obligations du propriétaire.

Nous nous sommes abstenus sur la dernière proposition, ces travaux relevant a priori plus du budget du CDAS.

Nous avons demandé où en est l'étude de la réfection des toilettes du rez-de-chaussée du bâtiment B (SIE Soyaux) : le service Budget a obtenu une estimation pour des travaux avec création d'un WC accessible aux personnes à mobilité réduite (autour de 30 000 €). L'ISST a rappelé la possibilité de solliciter des co-financements des organismes compétents (CRIPH notamment) et de la DG.

Fiches de signalement et fiches navettes

Les fiches prévues lors du CHSCT du 15 mars, non examinées, ont été remises à l'ordre du jour.

19 fiches de signalement ont été rédigées en 2017. Il ne faut pas s'auto-censurer sur leur rédaction, car à chaque fiche de signalement, une action est entreprise.

Pour retrouver la fiche de signalement : [Ulysse Charente / Les agents / Conditions de vie au travail / La fiche de signalement](#) et nous en transmettre une copie.

Les fiches de signalement comme les fiches navettes sont la base de réflexion du CHSCT pour les pistes d'action. On ne peut que vous recommander d'en rédiger en cas de besoin, à tout moment de l'année !

Vos représentant-e-s Solidaires Finances Publiques en CHS-CT :

Amélie BLANC, Fabienne DARDILHAC, Jean-René DAVY, Nathalie JABLI
Nous a assistée en qualité d'experte pour ce CHS-CT Céline GROUSSARD

Avis du CHSCT sur le programme annuel de prévention 2018

Les représentant-es du personnel au CHSCT Finances de la Charente soulignent la transmission tardive de la note d'accompagnement jointe au programme annuel de prévention 2017, qui permet de suivre la démarche d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cependant, l'absence d'analyse sur l'efficacité des mesures mises en œuvre dans le cadre du programme de prévention 2017 ne permet pas d'apprécier la pertinence des orientations définies à l'issue de la campagne 2018.

Ils-elles constatent l'absence de véritable recensement des risques qui tiennent compte des situations réelles de travail, en partant du croisement des informations dont la direction dispose en matière de santé et sécurité au travail (fiches de signalement, registres santé et sécurité, déclarations d'accidents, rapports de visite, TBVS...).

Le PAP est en effet élaboré uniquement sur certaines situations relevées dans le DUERP. Ainsi le travail des représentants du personnel et des acteurs de la prévention (assistant de prévention, médecin de prévention, ISST...), au travers notamment des visites de sites et des groupes de travail mis en place dans le cadre du CHSCT, n'est pas valorisé.

Les représentant-es du personnel sont consternés par l'indigence de ce PAP : les mesures proposées sont uniquement individuelles ou matérielles.

La seule mise en place de formations individuelles (gestion du stress, risques d'agression, risques routiers...), qui renvoie de fait au seul agent la responsabilité de ses difficultés, est totalement insatisfaisante. Aucune analyse n'est faite sur les situations et les conditions de travail : ainsi par exemple concernant la manutention des charges, qui peut par ailleurs concerner de nombreuses situations fort différentes, les mesures de préventions proposées se résument à la mise en place d'une formation gestes et postures (financée par le CHSCT) pour les agents volontaires et à la communication d'une information sur les bonnes pratiques en matière de postures de travail, tout ceci sans aucun lien avec les situations concrètes ! Le décalage est encore plus marqué sur les situations (nombreuses) où sont exprimées les difficultés à remplir correctement les missions compte tenu des dégradations des moyens et la proposition de formations... gestion du stress.

C'est en engageant une réflexion sur la « qualité du travail », sur la confusion entre « travail réel » et « travail prescrit » que les constats ressortant du DUERP pourront être dépassés et pris en charge d'une manière collective et préventive.

Dans cet objectif, la réflexion de la direction devra davantage porter sur les conditions de travail que sur les conditions de vie au travail, c'est-à-dire privilégier les aspects organisationnels aux aspects matériels et individuels et appréhender ce qui dans l'organisation du travail peut conduire à « un risque de débordement », à « des situations de tensions au sein des équipes », à un « manque de reconnaissance », à une « absence de visibilité », à des « rapports conflictuels », à une « tension dans les services et entre collègues », à une « démotivation », à des « risques de burn out », à une « dégradation des conditions de travail », à des « tensions entre le service et les usagers », à un « sentiment d'infantilisation », à un « sentiment de casser le service public », à la

« disparition de toute autonomie d'organisation », à un « traitement inéquitable des agents », , à un « manque de respect et de considération pour le travail accompli », à la « perte de la valeur humaine à la DGFIP »...

Cette réflexion, engagée à partir des situations réelles de travail, devra notamment tenir compte des réorganisations ou des restructurations de services entreprises à la DDFIP de la Charente et devra être envisagée par la direction en association avec les cadres et les agents.

Cet aspect « expression des agents » n'est pas suffisamment présent dans les orientations de la direction. Or, pour que des améliorations soient envisageables, dans l'exercice des missions ou pour les conditions de travail, il est essentiel que les agents puissent s'exprimer sur leurs métiers, que leurs avis soient entendus et respectés et qu'il soit possible de suivre cette réflexion par des comptes rendus détaillés.

Pour conclure, les représentant-es du personnel au CHSCT Finances de la Charente restent réservé-es s'agissant des actions présentées, aucune action sur les collectifs de travail n'étant proposée.

Avis adopté à l'unanimité des représentant-e-s du personnel