



COMPTE RENDU du CHS-CT du Morbihan-18 juin 2013

Ce Comité était essentiellement consacré aux conditions de vie au travail.

A l'ordre du jour :

1-Examen des rapports de visite de poste de l'ISST : Domaines Pot d'Etain (visite du 22/11/2012), Paierie départementale (visite du 22/11/2012) et CDFP de Carnac (visite du 29/11/2012) ;

2 -Examen des annotations du registre Hygiène et Sécurité depuis le 1^{er} janvier 2013 ;

3-Présentation du rapport du médecin de prévention ;

4-Tableau de bord de veille sociale 2012 ;

5-Mesures de protection des agents ;

6-Questions diverses.

1-Examen des comptes rendu de visites de l'ISTT (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail) Mme COLAS

*Paierie départementale

La convention avec l'entreprise ONET a été dénoncée et le nettoyage des locaux confié à une entreprise d'insertion « Vannes relais ».

La DDFIP achète une prestation et pas des heures de ménage, c'est l'entreprise qui gère cela et l'on sait comment cela fonctionne...

C'est un marché national avec ONET, il sera revu en 2014 et les conventions à revoir pour les autres sites. Le problème du ménage étant récurrent sur tous les sites et depuis longtemps.

La vérification de l'état de propreté des locaux peut être déclenchée par le bais de fiches navette. Il est à rappeler que le code du travail stipule que le nettoyage des sanitaires doit être fait au moins 1 fois par jour.

Le poids des cartons des comptes de gestion est passé de 15 à 9 kg. La photocopieuse se situe dans un local occupé par 3 agents d'où un problème acoustique (réflexion à venir sur la nécessité d'un plafond acoustique).

Mme Ross Kadouri propose l'achat de lampes individuelles à basse luminescence ce qui permettrait de ne plus utiliser les plafonniers dysfonctionnants. Le coût est de 348 € HT par lampe à presse et 360 € HT par lampe sur pied. La société prestataire propose un accompagnement ergonomique. L'achat de ces lampes à l'essai est judicieux dans la mesure où l'expérience est aisément duplicable sur d'autres sites.

D'autre part, le médecin de prévention donnera des conseils en matière de réglage lumineux des écrans lors de ses visites de sites et de postes.

Même si le problème du travail sur écran est global, il est évident qu'une individualisation des demandes est nécessaire en fonction de l'âge des agents, de la lumière ambiante et des locaux.

***Direction des Domaines site du Pot d'étain**

La DDFIP est locataire des locaux, une demande sera faite à la mairie pour le rétablissement de l'eau chaude. En ce qui concerne la sécurité incendie les vérifications sont en cours.

La maintenance est effectuée par le propriétaire des locaux, la ville de Vannes, la demande est faite par la DDFIP des certificats de maintenance pour les trappes de désenfumage et le ramonage.

Le site n'est pas accessible PMR et ne pourra pas l'être.

Les OS soulignent une pression importante sur le service logistique du fait de nombreux déménagements. L'équipe sera renforcée d'un auxiliaire pour l'été.

Par ailleurs le médecin de prévention précise que les agents de la logistique seront suivis annuellement du fait des risques élevés de TMS.

Concernant le déménagement Cadastre et Hypo à l'Hôtel des Finances, Mme FONT nous informe que tout sera effectué par un déménageur, y compris la mise en cartons.

***Trésorerie de Carnac**

Les guichets sont une aberration ergonomique, le problème est remonté au niveau national. Ces guichets sont chartés et soumis à un marché national. L'ISTT précise qu'ils ont été conçus avant la généralisation du travail sur écran et que de plus l'analyse du travail des agents a été mal interprétée. Le médecin de prévention, dans ce cas, ne peut que donner des conseils de pis aller.

Le transport des fonds à la poste se fait par un convoyeur de fonds uniquement en juin, juillet et août le reste du temps par le trésorier, son adjoint ou un agent.

Une convention départementale a été signée entre la Poste et la DDFiP, elle doit faire l'objet d'une déclinaison au niveau de chaque poste. Les agents doivent avoir une assurance pour « trajets occasionnels professionnels ».

Les agents expriment leur « ras le bol » d'une part pour la surcharge de travail (commune aux petits postes) et d'autre part la réduction de l'espace engendre mal être et fatigue. Un agent a été seul pendant 5 mois pour assurer compta et accueil.

De plus le déménagement s'est fait dans la précipitation sans réelle concertation avec les agents lors du GT du 24/05, ce déménagement était un projet..... le déménagement a eu lieu en juin.

2-Examen des fiches navettes Hygiène et Sécurité

La plupart des problèmes sont résolus ou en phase de résolution et ceci en grande partie grâce à l'efficacité de l'équipe logistique.

3-Rapport d'activité du Médecin de prévention pour l'année 2012

Il est à rappeler que Madame Roos Kadouri est en poste depuis le 01/10/2012.

Elle exerce à 60 %(temps calculé selon le nombre d'agents). En 3 mois d'activité, elle a effectué 34 visites ponctuelles, 0 visite quinquennale et 0 visite annuelle de SMS.

Sur une trentaine d'examens clinique les RPS (Risques psycho-sociaux ou risques psycho-organisationnels) sont en nombre significatif, ce chiffre est toutefois à prendre avec précaution étant donné le nombre peu important de visites.

Les problèmes les plus importants soulevés lors de ces visites médicales sont : la sensation d'isolement, le manque de reconnaissance, les contraintes de rythme, de délai de réponse, la difficulté de concentration due aux espaces contraint et au nombre d'agents par bureau, le téléphone (4 à 5 téléphones par bureau). Toutes ces contraintes augmentent la charge mentale et créent des situations de fatigue et d'épuisement pouvant aller jusqu'au « burn out ».

L'aspect organisationnel semble donc prégnant.

4-TBVS : Tableau de bord de Veille Sociale

Ce point a été également évoqué en Comité Technique.

Ce tableau est un outil et permet de bénéficier de données sur les congés maladies, les écrêtements horaires, le taux de demandes de mutations, le taux d'appel de notation, le nombre de réunions de service entre autres...

Il contient des informations très intéressantes et permet de cerner des situations difficiles dans les services mais...ce n'est qu'un outil et on ne s'attaque toujours pas aux causes !

Pour mémoire, le compte rendu rédigé pour le comité technique :

« Nous avons enfin une vision sur une année entière. Voici les principaux éléments de ce tableau.

S'agissant des **absences**, le TBVS recense 3155 jours d'arrêt maladie au 2ème semestre 2012, soit une diminution par rapport au 1er trimestre de 10% (3480). Cette constatation est corroborée par la baisse sensible du nombre de jours d'arrêt maladie de moins de 5 jours (- 33%).

Comme nous le pressentions, « la mise en place du jour de carence peut expliquer sans doute une partie de cette chute ».

Les **écrêtements** sont légèrement inférieurs à ceux du semestre précédent mais restent assez comparables.

Le nombre de **signalements** pour violences externes est en légère augmentation (16 pour 2012, 11 pour 2011). Pour ces signalements, on dénombre 1 courrier de mise en garde à l'usager, 1 « main courante », 1 message de soutien de la Direction, 3 dépôts de plainte et 2 articles 40.

La Direction opère une surveillance particulière sur:

- le niveau des écrêtements et leur justification (par contact avec le chef de service)
- l'identification et le suivi des agents ayant de nombreux petits arrêts de maladie
- l'appréciation des dispositifs de renfort sur les conditions de vie au travail des agents

A noter que le renforcement du dispositif de protection des agents est en cours de déploiement (protocole de traitement des signalements, désignation d'un référent protection juridique des agents).

En filière fiscale, 12,60% des agents ont boycotté l'entretien d'évaluation (données non disponibles pour la Filière GP).

Le taux de demandes de mutation est de 27,01%.

Le Médecin de Prévention a pointé les liens santé- travail et travail-santé. »

5- Mesures de protection des agents- Plan urgence sécurité

Suite à un groupe de travail national quelques mesures ont été prises : rappel des règles de civisme via une campagne d'affiches, mise en place des fiches de signalement, sensibilisation des chefs de service, formation des agents à la déontologie.

Les signalements, aux nombres de 16 en 2012, ont donné lieu à : des mains courantes, des dépôts de plaintes, des saisies du procureur et en parallèle à des courriers de soutien aux agents .

Pour information pour 2013 ,7 fiches de signalement ont été déposées avec des suites : 1 saisie du procureur, 4 courriers de mise en garde et 1 lettre de soutien à un agent.

D'autre part un référent « protection juridique » a été désigné (Mme ETIENNE). Son rôle étant principalement l'accompagnement des agents victimes de violence. Ce référent, est un point d'entrée unique en matière de protection juridique des agents.

Le protocole consiste en premier lieu à l'analyse de l'incident, et à sa prise en charge selon son degré de gravité : par le chef de service, la direction locale ou l'éventuelle transmission à la Direction nationale.

Une fiche explicative de protection à prendre en cas de comportement menaçant est accessible dans Alizé.

Le médecin de prévention demande à pouvoir entrer dans le circuit de l'action sociale afin d'avoir un droit de regard sur les consultations du réseau des psychologues mis en place dans le cadre de l'AS.

6-Questions diverses :

La salle de réunion qui sera le futur bureau de la cellule CSP de Lorient et qui est actuellement jaune vif sera repeint sur le budget du CHS avec l'accord des OS . Cette couleur pose un réel problème pour le travail sur écran.

Le CHSCT demande au Président des propositions en matière d'organisation du travail pour que soient pris en compte les RPS pour la prochaine réunion. Le Président a annoncé qu'une réflexion serait conduite en ce sens.

Vos représentantes CGT :

Catherine BOUSSION, Trésorerie Vannes Ménimur

Catherine PETITOT, SIE Lorient Sud

N'hésitez pas à les contacter.