

Compte rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Morbihan Réunion du 10 juin 2014

A l'ordre du jour :

- 1- Examen des fiches hygiène et sécurité, de signalement et étude des rapports de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail concernant les postes de BELZ et BAUD
- 2- Présentation du rapport d'activité du Médecin de Prévention et des fiches de risques professionnels
- 3- Présentation du DUERP et avis sur le Plan Annuel de Prévention de la DDFIP du Morbihan
- 4 - Point sur l'exécution du budget 2014
- 5- Questions diverses

Examen des fiches hygiène et sécurité, de signalement et étude des rapports de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail concernant les postes de BELZ et BAUD

Examen des fiches SST : toutes les fiches ont été examinées et les solutions apportées.

Sur l'ensemble des fiches reste à résoudre le problème de la barre de seuil SIP du Lorient sud.

Ces travaux seront effectués par la logistique.

Seule une demande de Carnac est considérée comme « atypique ». Cette demande spécifique sera discutée avec les agents concernés afin d'apporter la réponse la mieux adaptée (pour le transport de fonds à la poste).

Erwan Hautin a effectué un retour agents pour toutes les fiches dont la solution a été mise en œuvre. Suite à notre demande, il nous a informé qu'il travaille également à l'élaboration d'un cahier HS accessible au public.

Fiches de signalement : une réponse de l'administration a été faite systématiquement.

Il y a de plus en plus de fiches de signalement.

Ces fiches sont directement et facilement accessibles sur Ulysse, déontologie, protection de l'agent. Les réponses de l'administration semblent adaptées au comportement agressif des usagers, aux circonstances et aux souhaits des agents qui ne veulent souvent pas aller jusqu'au dépôt de plainte. Cette possibilité est toutefois donnée aux agents et à l'administration, la dissociation des plaintes est possible.

Face à une agression, la direction propose systématiquement une consultation avec le Médecin de Prévention qui est satisfaite de cette démarche.

Il y a parfois quelques "ratés". Si vous transmettez une fiche à vos représentants CHS/chef de service/assistant de prévention et qu'aucun retour ne vous est parvenu, veuillez nous en informer, la fiche en question sera représentée.

Rapport ISST :

Belz :les travaux qui devaient être faits par la logistique ont été réalisés. La mairie est propriétaire des locaux, la mise en place d'une nouvelle équipe municipale les a retardés.

Baud :les travaux seront effectués par l'office HLM, propriétaire des locaux, les devis sont en cours.

L'état d'avancement des travaux sera mis en ligne au fur et à mesure de leur exécution.

Présentation du rapport d'activité du Médecin de Prévention et des fiches de risques professionnels

Le docteur Roos Kadouri exerce à 60%. Depuis son arrivée, elle travaille sans outil informatique sur le site de Lorient. Un courrier au secrétariat général est resté sans réponse depuis 1 an. Sa mission est inutilement compliquée, en effet à l'issue de ses consultations, elle doit reprendre tout son travail à son bureau à Vannes, où elle dispose d'un accès informatique (mise à jour des dossiers, des informations et documents collectés lors de ses consultations, recherches...). De plus, elle ne dispose ni d'infirmière ni de secrétaire .

A terme les agents devront, si ce problème n'est pas solutionné, se déplacer à Vannes.

L'absence de Médecin depuis plusieurs années a fait exploser les consultations. Elle constate très peu d'absentéisme.

Du fait de la démission de tous les médecins du comité médical départemental, il s'est installé une mauvaise coordination en particulier lors de reprise à mi temps thérapeutique.

Le Médecin rappelle que le congé de maladie fractionné, très peu connu et très peu utilisé, est une possibilité donnée aux agents dans des cas particuliers, ce congé peut être utilisé pour des soins pendant le temps de travail (radiothérapie par exemple).

Elle souligne aussi que la barre entre les visites quinquennales et annuelles est fortement discutable.

- La 1ère cause de consultation reste les **TMS** (troubles musculo-squelettiques). Ces pathologies provoquées par des positions statiques et des gestes répétitifs sont souvent soulagées par des aides matérielles ou des adaptations de poste de travail .

- La 2ème cause, les **RPS** (risques psycho sociaux) sont quant à eux de plus en plus prégnants.

Le Médecin souligne que sur 282 consultations en 2013, 50 agents évoquent un problème de **souffrance au travail**.

Surcharge de travail, réduction d'effectifs, priorisation des tâches, nouvelles technologies, manque de compagnonnage et de tutorat, absence de communication, absence de réunion de services, morcellement du travail, open space, orientations de travail mal comprises : tous ces facteurs participent de la souffrance au travail et du mal être des agents.

Il n'y a plus de collectif de travail ce qui provoque isolement et mal être, toutefois la CGT précise que cet isolement est la conséquence et non la cause de la souffrance des agents,

Il ne faut pas oublier que derrière ces mutations des métiers et cette évolution des techniques, des agents souffrent et « rament ».

Après ce diagnostic partagé, force est de constater que sans moyens (effectifs et budgétaires), les mesures de prévention risquent de n'être que des pis-aller, ce n'est pas ce qu'attendent les agents.

Le constat du MDP légitime la position qui est celle de la CGT depuis longtemps sur le problème des RPS.

Les OS ont unanimement remercié le Médecin de Prévention pour son travail et son implication auprès des agents, le travail fourni est remarquable et démontre le rôle important des préventeurs (MDP, AP et ISST) en matière de santé au travail.

Pour les agents en situation de handicap les aménagements de postes se font sur un budget hors CHS (budget ministériel), Ces agents bénéficient en outre d'une visite annuelle.

Quelques agents ont été vus à la demande de l'administration.

Présentation du DUERP et avis sur le Plan Annuel de Prévention de la DDFiP du Morbihan

DUERP

Ce document est l'aboutissement des nombreuses réunions qui se sont tenues au premier trimestre avec les membres du CHS-CT. Le but était de regrouper par risques, tous les signalements des collègues du département. Ce document présente 1645 lignes de risques allant

du risque de chute en passant par le risque routier, les risques psycho-sociaux. Ce document liste les solutions pouvant être apportées afin d'éliminer le risque (Le DDFIP supportant la responsabilité pénale en cas de problème.). L'employeur a non seulement une obligation de moyens, mais aussi une obligation de résultats par rapport au diagnostic établi dans le document unique. Ces risques sont ensuite classés par fréquence et par gravité, afin d'essayer de les "coter" et de permettre au CHS-CT d'apporter des solutions aux risques les plus graves encourus par les agents.

Cela permet aussi de repérer ceux qui seront simples ou rapide à solutionner. Le document unique doit être consultable sur votre lieu de travail. Il en découle le PAP (plan annuel de prévention) qui va établir la liste des risques et la solution à apporter dans l'année en cours, au vu des budgets et des possibilités.

Plan Annuel de Prévention:

Au vu du budget, ce plan est établi afin de mettre en application les préconisations issues du document unique. Il était demandé aux représentants en CHS-CT de donner leur avis sur le Plan Annuel de Prévention. Lors des groupes de travail d'élaboration du document unique, nous étions tous d'accord pour considérer qu'il était impossible de traiter les risques psycho-sociaux de la même façon que les autres. Il avait été convenu que se tiennent de nouveaux groupes de travail afin d'entrer dans le détail de ces risques. Aucun de ces groupes ne pourra se tenir avant la rentrée, ce qui repousse à 2015 les premières dépenses pouvant être engagées pour les RPS. Dans le plan annuel de Prévention, la solution à apporter aux risques psycho-sociaux est donc: "réunion de groupes de travail RPS". Pour la CGT, le simple fait de les réunir ne va pas éradiquer le risque, et ne va pas non plus en limiter les impacts sur les agents. Les RPS représentant la majorité des risques établis dans le document unique, il est impensable de renvoyer la solution à apporter à de futurs groupes de travail. Le président du CHS-CT indique que le PAP 2015 sera enrichi par les réflexions de ces groupes. Il ne peut en être autrement vu l'état d'avancement des dépenses (il reste 19 262€ sur 133 362€ sur le budget 2014). Ce sujet nous a amené à parler de l'urgence à apporter des solutions aux nombreux services en difficulté, et sur les conséquences sur les agents, dont certains se retrouvent en grande souffrance.

Un débat a eu lieu concernant le maintien des stages sophrologies. S'en suit une discussion sur l'utilité de tels stages, beaucoup ayant déjà participé à l'initiation. Même s'il ne s'agit que d'un pansement sur une jambe de bois, cela permet aux collègues parfois en souffrance, d'avoir pour certains d'entre eux, un retentissement positif sur leur attitude au travail face à des situations conflictuelles (et donc un retentissement positif sur le moral et la santé).C'est surtout le travail qu'il faut revoir, lui redonner du sens (mais pas avec les solutions de la Direction !), faute de quoi nous n'apposerons que des rustines et ne résoudrons pas les problèmes sur le fond. Le Médecin de Prévention n'est pas contre le maintien de ces formations, n'étant pas psychologue du travail, elle considère que si les agents en tirent un bénéfice, c'est tant mieux! L'initiation à la sophrologie sera donc maintenue si des demandes sont faites.

Le président propose de faire avancer ce que l'on peut faire avancer et laisser les réflexions sur les RPS aux futurs groupes de travail. Mais alors pourquoi ignorer les recommandations du Médecin de Prévention concernant la réorganisation du SIE Vannes-Golfe? Quand le constat est fait qu'un choix de réorganisation sera mauvais pour les agents, pourquoi maintenir ce projet ??? Dans ce cas précis il s'agit bien d'un recul! Avancer oui! mais dans le bon sens serait mieux....Suite à l'insistance des OS concernant les les RPS et sur la façon dont nous allions devoir gérer ce sujet, la situation de 2 services ayant signalé des difficultés particulières a été évoquée. Pour l'un deux les OS rappellent l'urgence à agir. Pour l'autre site, le Directeur indique qu'une solution est en passe d'être trouvée (réponse au prochain CT).Le rapprochement SIP-CDIF s'est également glissé dans la conversation et le Directeur a indiqué qu'entre les choix offerts par la DG : "notre schéma ne sera pas le bouleversement", vaste programme.....

Pour les formations, 5 sessions seront programmées pour la "prévention et santé au travail". Il demeure un problème d'organisation, en raison des nombreux sites du département. Des regroupements devraient être effectués en fonction des inscriptions sur le site le mieux placé.

Le médecin propose d'associer les équipes de logistiques à ces formations. Nous avons rappelé

que la position de travail était conditionnée par le matériel et que par exemple on nous avait remplacé des bureaux réglables en hauteur par des bureaux non-réglables. C'est le résultat de commandes nationales, qui ne donne aucun marge aux directions locales dans le choix du matériel. Encore du gaspillage, et pour une moins-value pour le poste de travail.

La CGT Finances publiques a donc émis un avis Favorable sur les réponses apportées par le PAP aux besoins matériels et de sécurité et un avis Défavorable sur la manière dont nous allons traiter la question des RPS.

Point sur l'exécution du budget 2014

Un abondement de 10 000 € a été validé pour les travaux de l'accueil d'Auray (coût total prévisible de 30 000€, début des travaux programmé le 23 juin) et 2 000€ pour des changements de stores dans divers services.

Les autres dépenses adoptées : Achat de panneaux « sol glissant » (280€), produits d'hygiène (100€), bande fluo escalier Lorient Delessert (100€), éclairage extérieur Pontivy (2 000€), main courante Hennebont (100€), tire-tique pour trousse pharmacie géomètres (100€) ; saturateur d'eau (150€), lunettes de protection géomètres (200€), mise à jour des plans d'évacuation (3 000€).

Ajustement de la ligne budgétaire Médecin (5 000€), 5 valises à roulettes pour la BDV (175€ en +), gants isolants (1098€), 20 détecteurs de fumée (540€), dissociation de l'éclairage à Port Louis (3 000€), rampe pour accès garage à Carnac (389€).

Formations

Audit de conduite : 5 sessions 5 000€ Comportement animalier : 2 sessions 70€

Gestes et postures : 2 sessions 1 500€ Formation travail de nuit : 1 500€

La CGT a validé ces propositions qui amélioreront le quotidien des agents.

Solde des crédits disponibles CHS-CT au 10/6/2014 : 19 262€

Questions diverses

La question du refus de prise en compte du rapport du Médecin de Prévention et de l'ISST pour la réorganisation du **SIE Vannes-Golfe** est bien sur revenu sur la table. La CGT trouve tout simplement hallucinant qu'après avoir déploré l'absence d'un médecin de prévention pendant des années, le Directeur ne tienne pas compte de son avis concernant la santé au travail. Car il s'agit bien d'une dégradation des conditions de travail qui va être imposé aux agents : moins de surface par agent et en plateau!

Le Directeur a nuancé ses propos tenus sur le **SIE de Pontivy** (voir compte rendu du dernier CTL). Il souhaite un SIP et un SIE par résidence, ce sera écrit dans le diagnostic réseau envoyé au Directeur Général.

Vos représentants en CHS-CT:

Mickaël MOREAU – SPF VANNES, Catherine PETITOT – SIE LORIENT SUD.

**N'hésitez pas à les contacter. Utilisez la fiche navette CHS-CT ainsi que la fiche de signalement (disponibles sur Ulysse Morbihan).
Merci de faire circuler ce compte rendu dans les postes et les services.**