

# Compte rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Morbihan Réunion du 19 mars 2015

## À l'ordre du jour :

- 1- Élection du secrétaire du CHS-CT pour la nouvelle mandature.
- 2- Vote du règlement intérieur.
- 3- Examen de la note d'orientation 2015.
- 4- Validation des PV des précédents CHS-CT.
- 5- Validation du choix de l'intervenant pour la mission d'accompagnement du site de Port-Louis.
- 6- Présentation du DUERP actualisé et avis motivé sur le PAP 2015.
- 7- Examen des fiches d'accident du travail et de signalement, ainsi que les fiches hygiène et sécurité reçues depuis le CHS-CT du 02/10/2014.
- 8- Présentation de la note du bureau GF3A du 05/02/2015 sur la sécurité des géomètres lors de leurs interventions sur le terrain.
- 9- Proposition d'actions pour le budget 2015.
- 10- Modification des horaires d'ouverture.
- 11- Questions diverses.

Nous avons lu une déclaration liminaire jointe à ce compte rendu.

Ce CHS-CT fut très chargé, comme toujours. Le nombre de documents/sujets à étudier est tout simplement disproportionné par rapport à la durée des réunions. Il faudrait 2 jours pour traiter correctement tous les sujets, ou pour simplement les aborder. De plus, nous ne pouvons même pas évoquer toutes les questions diverses que nous souhaiterions.

## **Élection du secrétaire du CHS-CT pour la nouvelle mandature**

Le CHS-CT ayant été renouvelé suite aux élections professionnelles, il fallait donc élire un ou une secrétaire.

C'est Nicolas LHUILLERY, élu à l'unanimité par les représentants, qui remplace désormais Véronique TRIBOUILLOIS.

## **Vote du règlement intérieur**

Nous devons aussi voter le nouveau règlement intérieur, qui n'est pas définitif.

En effet des négociations sont en cours au niveau national, sur les modifications des droits des membres du CHS-CT (les droits accordés par la DG sont pour le moment largement insuffisants face à la masse de travail).

La DG est pleine de bonnes intentions, mais faute de moyens, cela reste à l'état de déclaration et dans les faits les conditions de travail continuent de se dégrader, au gré des suppressions de postes et des réorganisations incessantes.

L'austérité est bel et bien là, et notre ministère qui s'est toujours voulu exemplaire y contribue largement (quand on supprimait 1 poste sur 2, la DG était à 2/3 voir ¾ selon les directions).

Et nous avons appris en cours de séance que la DGFIP devra faire de gros efforts budgétaires supplémentaires pour régler une partie de la facture sécuritaire liée aux attentats de début d'année.

Nous avons également été informés que les frais de déplacements pour les préparations des CHS-CT (et des

autres réunions institutionnelles) ne seraient plus remboursés.

Les remboursements n'étant déjà pas à la hauteur des frais engagés, il faut savoir que les représentants du personnel y sont de leur poche : c'est un comble pour une instance qui gère les conditions de travail !

Tous les représentants ont donc dénoncé le manque de moyen accordé au fonctionnement du CHS-CT, et si la DG voulait faire douter ses agents sur sa réelle volonté d'arrêter la dégradation des conditions de travail, elle ne s'y prendrait pas autrement.

**Vote** : abstention à l'unanimité

---

### Examen de la note d'orientation 2015

La note d'orientation présente les « objectifs » et les principaux sujets à traiter. Elle rappelle également les obligations de la hiérarchie en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

C'est un beau « y'à qu'à, faut qu'on », mais faute de moyens supplémentaires, nous en revenons toujours au même point de départ.

**Diminuer les risques psychosociaux doit être une priorité.**

La DG a officialisé la possibilité pour les Directions de faire financer ou co-financer les mise en conformité des bâtiments.

A notre sens, l'employeur doit fournir un lieu de travail conforme aux réglementations et ne pas faire porter sur le CHS-CT des dépenses normalement à sa charge.

Il risque à l'avenir de rester encore moins de crédits pour des actions ciblées par le CHS-CT, qui ne semble devoir être pour la DG qu'un budget de secours pour ses directions locales.

---

### Validation du choix de l'intervenant pour la mission d'accompagnement du site de Port-Louis

Un psychologue du travail est venu présenter sa démarche pour appréhender les situations d'exposition aux risques psycho-sociaux.

La présentation indiquait le calendrier prévu, le type de réunions, le rythme des visites et entretiens, ainsi que le mode de restitution au CHS-CT.

En effet il faut bien faire la différence entre un risque d'exposition et la situation de trouble psycho-social, où la prévention arrive trop tard pour éviter le problème. Nous sommes à ce moment là déjà dans le curatif.

Ce domaine étant la spécialité des psychologues du travail, il paraissait évident que nous devions « déléguer » ce sujet à ces professionnels.

De nombreux départements ont fait ce choix, les membres du CHS-CT n'étant pas des professionnels de santé.

Cela permet aussi d'éviter toute tentation pour les directions locales d'accuser les représentants du personnel en CHS-CT de manque d'objectivité (étant désignés par les organisations syndicales).

Le choix de l'intervenant s'est fait au cours de 2 groupes de travail préalablement au CHS-CT du 19/03/2015 afin de démarrer dès le printemps. Il y a urgence et le rythme des réunions du CHS-CT n'aurait pas permis d'avancer sur le sujet avant plusieurs mois.

Il faudra tirer de cette expérience des préconisations en matière de prévention et les membres du CHS-CT espèrent que cela nous apportera un regard neuf sur ce sujet. L'intervenant extérieur proposera des pistes d'amélioration et un suivi aura lieu.

---

### Présentation du DUERP actualisé et avis motivé sur le PAP 2015

L'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a atteint son rythme de croisière.

L'exercice est désormais maîtrisé, des groupes de travail se sont réunis ces derniers mois afin d'ajouter les

contributions des agents. Le Document a été apuré des risques « éliminés ».

Ce document sert à établir le Plan Annuel de Prévention (PAP), qui à son tour permettra d'éliminer des risques par les mesures prises.

Exemple : un risque de chute est identifié par un agent par manque d'éclairage d'une zone de parking. Ce risque est inscrit dans le DUERP.

Le PAP propose la solution d'ajout d'éclairage. Le CHS-CT valide la dépense.

L'année d'après le risque de chute disparaît du DUERP.

**Les représentants (côté syndical) ont rédigé ensemble un avis motivé sur le PAP. Vous le trouverez en pièce jointe.**

### **Examen des fiches d'accident du travail et de signalement, ainsi que les fiches hygiène et sécurité reçues depuis le CHS-CT du 02/10/2014**

Nous constatons une augmentation du nombre de fiches de signalement (agressivité des contribuables, menaces, insultes, diffamation envers les fonctionnaires, etc). Plus inquiétant encore l'apparition d'incidents entre collègues (formalisé par les fiches d'agression).

Concernant les accidents de service, le Médecin de Prévention rappelle qu'il ne peut y avoir d'anonymat.

Le CHS-CT se retrouverait en faute, à défaut de pouvoir enquêter et agir sur les circonstances de l'accident pour que cela n'arrive plus. (en matière de santé au travail l'employeur a une responsabilité et le CHS l'obligation d'intervenir)

Le Médecin a rappelé que les membres du CHS-CT étaient soumis à la confidentialité. Elle a rappelé que la visite quinquennale était obligatoire (obligation de l'employeur).

---

En matière de santé au travail, il semble que le chemin soit encore long afin que tout le monde prenne en compte les obligations légales de l'employeur.

Nous comprenons parfaitement que certaines personnes ne souhaitent pas que leur situation personnelle soit évoquée, cependant il est indispensable que le CHS se saisisse du sujet (par obligation légale).

Nous rassurons les agents concernés : les représentants du personnel sont tout à fait conscients des enjeux et aucune information personnelle ou médicale n'est divulguée (des sanctions sont prévues en cas d'infraction à cette règle de confidentialité).

Le CHS-CT a reçu une fiche d'alerte du SIE Lorient Nord. Les agents sont inquiets par rapport à la nouvelle organisation que la Direction veut leur imposer (mode intégré). Ils ne veulent pas que leurs conditions de travail continuent à se dégrader, ils ne veulent pas d'une organisation par process, il faut à tout prix que l'intérêt du travail soit préservé. Nous avons obtenu que cette réforme soit à l'ordre du jour d'un CTL et d'un CHS-CT car elle concerne plusieurs SIE du département.

---

### **Présentation de la note du bureau GF3A du 05/02/2015 sur la sécurité des géomètres lors de leurs interventions sur le terrain**

La spécificité du métier de géomètre du cadastre entraîne une prise en compte particulière des risques liés à leur mission.

Les précisions apportées par un géomètre présent ont mis en évidence ces spécificités (déplacements très importants dans tous types de milieux ; ruraux, urbains).

Ils rencontrent tous types de population mais contrairement aux services qui reçoivent du public, les géomètres se retrouvent en terrain « étranger ».

Ils sont amenés à pénétrer sur des terrains privés, ce qui entraîne forcément des risques supplémentaires.

Les géomètres utilisent aussi du matériel particulier (appareils à mesure laser, perches à signal GSM, et tout ça avec leur véhicule personnel).

Certains géomètres se plaignant de maux de tête en fin de journée, il conviendra donc d'étudier les fiches techniques de ces appareils (niveau d'émission, classe du laser etc).

Suite à l'examen du DUERP et du PAP, des actions sont proposées pour l'année 2015.

Par manque de budget, la direction se retrouve contrainte de « quémander » au CHS-CT pour financer une partie des travaux qu'elle aurait pris en charge il y a quelques années.

Par exemple, 18 000 € pour la réfection des ouvrants de LORIENT Delessert. (changement des joints/quincaillerie pour défaut d'étanchéité).

Bien sur, il s'agit des conditions de travail des agents, et la dépense a donc été validée par le CHS-CT, mais nous voyons bien que dès le début d'année la direction sous-traite ses dépenses.

La note d'orientation rappelle les priorités mais à défaut de moyen, le fossé se creuse entre les déclarations de la DG et ce qu'il est possible de faire localement.

Cependant, concernant cette trésorerie, nous sommes bien dans une situation d'urgence. La dépense est donc validée. La préfecture n'ayant pas voulu financer le changement des ouvrants alors qu'elle l'avait accepté pour Lorient HDF.

Les membres du CHSCT ont également demandé que la sophrologie soit reconduite (non budgété pour l'instant).

Vous trouverez en pièce jointe les projets validés et financés par le CHS-CT. Les membres du CHS-CT ont adopté à l'unanimité ces propositions mais avec les réserves développées ci-dessus.

---

## Modification des horaires d'ouverture

---

La modification des horaires d'ouverture fût un vaste sujet.

De la tentation de la direction de faire passer ça comme n'étant pas une réorganisation du travail, il a fallu réclamer une fiche d'impact de ces modifications sur les conditions de travail.

D'après cette fiche, les modifications des horaires n'auraient d'impact que sur 32 agents dans le département !

Les seuls agents faisant de la réception. (Alors que cette année, 70 agents bénéficieront de la prime accueil !)

Aucun contribuable ne va donc appeler s'il ne peut être reçu ? Et les visiteurs refoulés ne se représenteront jamais dans le service ?

Si tous les représentants du personnel sont bien conscients que le travail ne peut plus se faire correctement dans les conditions actuelles, et notamment dans les petites trésoreries de proximité, la solution de la DG de réduire les horaires n'est pas la bonne.

La seule et unique solution serait d'arrêter les suppressions de poste et pourvoir ceux qui sont vacants.

Qui nous fera croire que fermer une journée va réellement améliorer les conditions de travail ?

Qu'en sera-t-il le lendemain quand tous les contribuables excédés de s'être déplacés pour rien la veille vont revenir ? Quelle attitude auront-ils au téléphone après avoir trouvé porte close ?

Tout en espérant que les contribuables comprennent que c'est comme à la SECU, par manque de personnel nous sommes contraints de fermer pour traiter vos dossiers.

D'ailleurs la réduction des ouvertures ne va-t-elle pas servir à demander encore plus aux agents ? (vous recevez moins vous ferez plus de CSP !)

En tous cas cela permettra à la DG de continuer à supprimer des postes.

A quand le retour à deux ½ journées de réception ! L'affichage de la DG sur l'accueil soi-disant emblématique de notre belle administration exemplaire n'aura pas tenu.

Pour reprendre les propos de la DG qui souhaite « désintoxiquer » les contribuables de la réception : **nous découvrons que le service public est un produit toxique.**

Quand on veut tuer son chien, on l'accuse d'avoir la rage et le produit étant apparemment toxique, la DG ne s'y prendrait pas autrement si elle voulait justifier l'abandon de pans entiers de missions de services publics.

Il faudrait que le DG ait le courage de ses actes et communique à la population française ses projets de privatisations et d'abandon de missions. Mais cela reviendrait à reconnaître que les suppressions de poste sont injustifiées.

## **QUESTIONS DIVERSES**

Malheureusement, comme à chaque CHS-CT et malgré la décision de limiter en durée les réunions, il n'a pas été possible de clôturer la réunion pour 17H.

Les questions diverses n'ont débuté que vers 18h.

Tous les sujets que nous voulons aborder n'ont pas le temps de l'être, et ceux abordés sont souvent écourtés afin de passer au suivant et « essayer » de boucler l'ordre du jour.

**Fusion de secteurs d'assiette** : nous avons demandé que soient inscrites à l'ordre du jour d'un CHS-CT et d'un CTL ces réorganisations. Le SIP Lorient Sud et le SIP Vannes Golfe sont concernés. Il faut notamment que le CHS-CT soit associé pour l'élaboration des plans. L'avis du Médecin de Prévention et de l'inspecteur du travail est primordial.

N'hésitez pas lorsque vous constatez une situation d'urgence (humaine ou matérielle) à contacter vos représentants CGT en CHS-CT par téléphone ou mail. En cas d'absence, la section CGT dispose des coordonnées personnels des représentants afin d'être joint même en dehors des horaires de travail. Surtout ne laissez pas « pourrir » des situations pour lesquelles des solutions sont toujours possibles.

---

Vos représentants en CHS-CT :

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

N'oubliez pas aussi de nous envoyer les copies des fiches hygiène et sécurité ainsi que les fiches de signalement.

**La Fédération des Finances vient de mettre en place un secteur spécifique « Santé au Travail ». Une adresse mail est désormais à disposition pour toutes nos questions. Les possibilités de recours juridiques vont aussi être étudiées.**

**Courriel : [sante.travail@finances.cgt.fr](mailto:sante.travail@finances.cgt.fr)**

**Pour la défense de vos droits et de vos conditions de travail, une solution : ADHERER A LA CGT !**

**Contact : Christophe RISSEL, secrétaire.**

**[christophe.rissel@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:christophe.rissel@dgfip.finances.gouv.fr) [cgt.ddfip56@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.ddfip56@dgfip.finances.gouv.fr)**

**CONTRE L'AUSTÉRITÉ, TOUTES ET TOUS EN GRÈVE !  
LE 9 AVRIL : GRÈVE INTERPROFESSIONNELLE !**