



COMPTE RENDU DU Comité Hygiène Sécurité du 12 Avril 2011

Le CHS du 12 Avril, réuni dans le tout nouveau Centre des Finances Publiques de Manosque à permis de débattre des points suivants :

1) Présentation de la note d'orientation pour la santé et la sécurité au travail 2011.

A cette occasion, le nouvel Agent chargé de la mise en œuvre ACMO nous a été présenté : il s'agit de **Monsieur Daniel EGEE** .

Nous avons rappelé en premier lieu notre inquiétude sur l'avenir des services sociaux et la nécessité d'un service social de proximité dans le département.

Nous avons également interpellé la Direction sur l'accès aux personnes handicapées dans nos différents sites et proposé qu'une enquête soit diligentée pour recenser les besoins réels de tels ou tels sites et y répondre au mieux.

La direction s'est contentée de nous parler de la campagne de déclaration IR et des efforts alors mis en place. C'est bien mais pas suffisant.

Sur les problèmes des risques psychosociaux (RPS) nous avons rappelé une fois de plus qu'ils sont de plus en plus souvent liés à la **politique dogmatique des suppressions d'emplois** et des conséquences de la R.G.P.P.

C'est bien souvent le sentiment d'être contraint à produire un travail de mauvaise qualité pour satisfaire les indicateurs et la pression des chefs de services qui sont à la source des souffrances ressenties.

Sur ces points la Direction se borne à avancer ses efforts à recruter des agents sur le département (5 cadres A en 2011).

C'est bien mais encore insuffisant puisque les suppressions d'emplois affectent en grande partie les cadres B et C qui sont au contact avec les usagers et qui supportent en premier le poids du manque d'effectifs, des réformes incessantes, des réorganisations intempestives...

Nous avons indiqué que les solutions avancées par l'administration (groupe d'expression métiers, re-ingénierie des processus, la sensibilisation des chefs de services sur les RPS), ne nous semblaient pas suffisant et que d'autres pistes d'expression libres des agents existaient et qu'il serait intéressant de les suivre.

En l'absence du médecin de prévention, son rapport annuel a été lu.

A cette occasion nous avons indiqué que le rapport de la médecine de prévention, présenté lors du CHS Ministériel, avait mis en évidence la dégradation des conditions de travail au sein de la DGFIP. Les remontées des médecins dans chaque département et région l'attestent. (Ce rapport est consultable sur le site : http://alize.alize/alize11/alize_sdas/chs/0_chs.htm).

2) Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP

- Qu'est ce que le document unique ?

Notre Administrateur des Finances Publiques a pour obligation légale de protéger notre santé physique et morale. Il signe le plan de prévention. Ce DUERP est un recensement des risques professionnels par unité de travail. Il doit être fait avec la participation de tous les agents Ces risques sont évalués et hiérarchisés pour décider des mesures de prévention.

- Le rôle des agents

En 2010 seulement 67% des agents ont signé le DUERP.

C'est insuffisant !!

Les agents doivent s'impliquer plus encore pour identifier les dangers et proposer des actions de préventions efficaces avec leurs chefs de services, c'est primordial !

En particulier sur les risques psychosociaux, ou les problèmes organisationnels, il vous appartient de faire inscrire dans le DUERP les risques que vous rencontrez !

La mise à jour est annuelle et a lieu également dès qu'un service est restructuré ou réinstallé. Nous avons demandé qu'en 2011 la direction mène une campagne d'information plus dynamique et volontariste. Car en 2010 plusieurs services n'ont pas été réunis. Or dans le domaine de la santé au travail l'objectif n'est pas facultatif, l'employeur est responsable et doit permettre l'expression de 100% des agents.

19 sites, 32 services consultés, ont aboutis au recensement de 732 lignes de risques potentiels.

- Notre avis :

Nous avons en CHS émis un avis qui sera joint au DUERP :

« Les représentants reconnaissent le travail effectué par la direction pour élaborer ce document unique, si toutes les directions n'en sont pas forcément à ce point, il existe encore une marge importante de progrès pour que ce document concerne tous les agents ;

- **Les groupes de travail ont permis d'identifier clairement un grand nombre de risques ;**
- **Les représentants du personnel ont pris acte de cette première démarche positive et souhaitent que la direction en tire tous les enseignements possibles et nécessaires ;**
- **Dans le cadre de la mise à jour de ces documents, il est demandé d'améliorer la démarche participative en demandant aux responsables de service d'associer pleinement les agents au recensement des risques et à la définition des mesures de prévention, et notamment de s'assurer que ce document sera rapidement mis à jour suite à la réinstallation de service survenue en 2011 ;**
- **Concernant les risques professionnels et plus particulièrement les risques psychosociaux, ils notent que la réponse apportée n'est pas toujours adaptée. De nouvelles actions sont à mettre en place. En général, ils font observer que le risque organisationnel lié à la mise en place des réformes n'est pas pris en compte par la direction.**
- **Ils estiment qu'une prise en charge des risques psychosociaux et organisationnels passe nécessairement par la mise en place d'espaces de dialogue au sein desquels les agents pourront parler de leur travail et de son organisation.**



Nous avons ensuite attiré l'attention de la direction sur le cas particuliers des petits sites comme le centre des finances publiques des MEES, photos à l'appui.

Rappelons que le personnel a proposé à la direction des aménagements des bureaux et certaines interventions urgentes.

La direction a pris acte et a déclaré que ces travaux étaient inscrits dans le plan d'action du nouveau chef de poste, tout en insistant que la DDFIP n'était pas propriétaire des locaux.

Nous avons demandé que la direction insiste auprès de la mairie pour réaliser les travaux nécessaires ou envisager un relogement. Affaire que nous suivrons de près.

Autre point abordé fut le devenir de l'étude ergonomique réalisée sur les crédits du CHS au SIE de Manosque et à la trésorerie de Manosque en 2007-2008.

Cette étude se devait d'être exemplaire dans la façon d'organiser le travail et les locaux afin d'améliorer les conditions de vie au travail.

Les représentants du personnels, on regretté qu'à l'occasion de la création du centre des finances publiques de Manosque, cette étude n'ait pas été exploitée dans l'organisation de certains bureaux (SIE).

La direction nous a répondu que de nouveaux bureaux allaient arriver à Manosque et que l'ergonome du Ministère avait trouvé que le bâtiment était une réussite exemplaire.

Toutes choses étant perfectibles, le président a assuré que les recommandations de l'ergonome seraient suivies et réalisées. Dont acte.....

Mais encore une fois la direction retient essentiellement de l'ergonomie l'aspect matériel et immobilier, qui est second.

Nous avons souligné l'importance du regard sur l'organisation du travail lui-même qui était aussi essentiel dans cette étude et devrait être traitée. Nous suivrons ce dossier pour que l'investissement humain et financier n'ait pas été vain.

3) Le Budget.

Cette année le budget du CHS 04 est de 42662.00€

Les actions et formations se répartissent en 4 axes :

- Risques routiers (stages ECF et Centaure)
- Sécurité (1er secours, recyclages, utilisation extincteurs, habilitation électrique, achat de 2 défibrillateurs)
- Hygiène et santé (risques psychosociaux groupes de paroles, COPIL et Accueil, gestes et postures, sensibilisation au handicap).

4) Questions diverses

La nécessité a été relevée d'organiser des exercices d'évacuation incendie dans tous les postes, et de s'assurer qu'il y a bien une personne responsable (serre file) et une signalétique adaptée.

Dans certains sites, la présence de digicodes pour ouvrir les portes d'accès sur l'extérieur, peuvent être source de danger en cas de panique, ou d'atmosphère enfumée, limitant la visibilité, d'autre part le sens d'ouverture des portes peut aussi poser problème. Ces situations ont été soumises à la direction.