

Compte-rendu du CHSCT du 5 avril 2012

(Délégation CGT : Geneviève Bouland – Thierry Durin)

Le CHSCT d'Indre et Loire compte cinq représentants du personnel : 2 pour la CGT, 2 pour *Solidaires aux Finances*, 1 pour FO.

Pour cette première réunion, FO n'était représenté par aucun membre titulaire ou suppléant de l'instance, l'expert présent pour les débats n'a donc pas participé aux votes.

La CGT a prononcé cette déclaration préalable aux travaux du comité.

* *

*

Monsieur le Président,

C'est la première fois que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Indre et Loire « nouvelle formule » se réunit.

Auparavant, nous siégeons dans un comité comprenant les services des Douanes et ceux de la CCRF ; maintenant, nous voilà seuls dans le cadre strict de la DGFIP.

Nous pensons à nos collègues, ceux de la direction des Douanes qui se retrouvent intégrés dans un CHSCT à dimension régionale, ce qui ne va que compliquer le rôle de cette instance au regard des nouvelles missions importantes que la loi lui a confiées ; ceux de la CCRF, transférés dans les structures administratives aux contours flous et qui en ressentent un mal-être au travail criant.

Soulignons qu'il s'agit bien de nouveautés fondamentales qui ont été décidées par le législateur, comme nous pouvons en voir la teneur dans la circulaire Fonction publique du 8 août 2011, appliquant le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à la mise en place des CHSCT dans la Fonction publique. Nous citons pour rappel les premiers paragraphes de la note d'introduction de la DGAFP :

*« Il convient d'insister particulièrement sur la **finalité de l'ensemble du dispositif**. L'accord du 20 novembre 2009 a en effet notamment pour objectif de passer d'un **dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité** à un dispositif de **santé et de sécurité au travail**, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de **l'homme au travail**, et de rapprocher, de ce fait, encore le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail. A ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique.*

*Pour mettre en œuvre ces principes, le décret dispose en son article 3 que sont directement applicables dans les administrations de l'État et les établissements publics visés à l'article 1 du décret, les règles définies **aux livres I à V de la Quatrième partie du code du travail**, sous réserve des dispositions du décret. Ce dispositif vise donc à satisfaire les objectifs définis notamment par la directive européenne du 12 juin 1989, à savoir **réduire les accidents et maladies liés au travail et promouvoir l'amélioration des conditions de travail des agents**.*

*Dans cette perspective, il convient de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels passe ainsi par la mise en œuvre systématique des **principes***

généraux de prévention, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail :

- « 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Monsieur le Président, il ne s'agit pas d'une simple modification du titre du comité ou de l'étendue des missions vers les conditions de travail ; cela va bien au delà.

Nous apprécions positivement les avancées constatées lors de la préparation de ce CHSCT, pour ce qui concerne l'élaboration du document unique, la réflexion sur les propositions d'actions qui nous sont soumises, les engagements pris pour assurer un suivi plus précis des décisions de notre instance.

Mais il faut aller plus loin.

Si cela est encore nécessaire, rappelons que la mise en place de la DGFIP, les suppressions d'effectifs, la priorisation des missions, génèrent de plus en plus des dysfonctionnements, désorganisent les services, ne permettent plus aux agents de remplir leur travail correctement, amènent à des choix de priorités qui ne répondent plus de manière qualitative aux usagers.

Nous sommes interpellés par nos collègues qui n'en peuvent plus ; les agents que la CGT rencontre vont mal, souffrent de la surcharge de travail, de la pression des échéances, des retards accumulés, des craintes sur l'avenir.

Les pressions hiérarchiques, les conditions de l'évaluation et de la notation, la volonté de l'administration d'introduire la rémunération au mérite, une individualisation de plus en plus forte dans les critères de gestion des agents, contribuent à accentuer ce mal-être.

Les mesures prises dans le registre des risques psychosociaux sont très insuffisantes au regard de la profondeur du mal vivre, car les causes de cette souffrance des agents au travail sont bien identifiées. Elles sont de nature structurelle et organisationnelle :

- intensification du travail, suppressions d'emplois,
- fermetures de services et déplacements d'agents,
- manque de reconnaissance,
- perte d'identité de nombreux « métiers »,
- management basé sur l'individualisation,
- nouvelles organisations du travail.

Il est donc urgent de mettre un terme à cet engrenage par une réelle politique de prévention primaire.

Cela nécessite :

- de stopper la politique de suppression d'emplois et de créer les emplois nécessaires à l'exercice des missions ;
- d'arrêter les restructurations, la pression par les objectifs et les indicateurs ;
- de redonner le temps et les moyens au personnel pour accomplir de façon cohérente leur travail ;
- de rediscuter des choix stratégiques dont découlent l'organisation du travail et les méthodes de management ;
- de reconnaître le travail et les qualifications des agents ;
- d'arrêter les processus d'individualisation dans la gestion des agents (entretien d'évaluation, modulation des rémunérations, PFR, etc)

Dans cet esprit de prévention, il nous semble qu'il faudra procéder à l'analyse des processus initiés dans le cadre des « conditions de vie au travail » à la DGFIP, autour des axes prioritaires pointés par la note d'orientation 2012. Nous y reviendrons lorsque nous examinerons celle-ci.

Enfin, pour conclure, une demande précise et concrète, qui peut se mettre en œuvre rapidement : celle d'une consultation de tous les agents du département sur les horaires d'ouverture des services, consultation dont les résultats seraient débattus en comité technique et en CHSCT, car nous sommes là totalement dans le sujet des conditions de travail.

* *

*

En réponse à cette déclaration liminaire, le président du CHSCT, Monsieur Grosskopf, a reconnu qu'un point important – qui ne fait pas partie des compétences du comité – impacte grandement les conditions de travail : l'évolution à la baisse des effectifs dédiés aux missions. Cela n'empêche pas, à son sens, de développer et d'améliorer la politique de prévention à la DGFIP.

Concernant la demande de consultation des agents sur les horaires d'ouverture, il ne se déclare pas fermé à cette idée (même s'il ne souhaite pas réagir « à chaud »), tout en estimant que ce n'est pas forcément aux personnels de s'exprimer sur le sujet : en effet, son point de vue est que les horaires d'ouverture des services du département ont plus « été réfléchis pour les agents que pour les usagers » (sic)

Après cet échange, les différents points inscrits à l'ordre du jour ont été abordés. Vous trouverez ci-dessous les points essentiels des travaux.

1 – Règlement intérieur du CHSCT :

Le règlement intérieur-type des CHSCT de la DGFIP, négocié dans le CHCST ministériel, améliorant le texte adopté au niveau Fonction publique, la délégation CGT l'a approuvé en l'état.

Vote (*seule la parité syndicale participe dorénavant aux votes des CHSCT*) : 4 pour.

2 – Élection du secrétaire du CHSCT :

Dans le nouveau dispositif réglementaire, un secrétaire issu de la représentation syndicale est désigné pour la durée du mandat (jusqu'à fin 2014), avec pour rôle de préparer les réunions de l'instance et d'impulser entre celles-ci la politique de prévention des risques, en association avec le président du CHSCT et le secrétaire coordinateur administratif.

Il y avait un seul candidat, présenté par la CGT : Thierry Durin. Sa désignation a eu lieu à l'unanimité.

3 – Orientations nationales santé, sécurité et conditions de travail 2012 :

Celles-ci présentent, vu les circonstances de la mise en place d'une instance aux compétences élargies, la particularité de constituer une « *feuille de route des CHSCT* ». Mais elle décline également les quatre axes prioritaires suivants :

- développement de la connaissance des risques ;
- prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et repro-toxiques (CMR), dont l'amiante ;
- amélioration continue de l'existant.

Concernant le fonctionnement de l'instance, la CGT a insisté sur la nécessité d'assurer un véritable suivi des décisions prises par le comité à chaque réunion de celui-ci, ainsi que des observations faites par le médecin de prévention ou l'inspecteur sécurité, santé au travail à l'occasion de leurs visites des services. Il appartient également à l'instance d'établir un calendrier prévisionnel de visites du CHSCT dans les services, faisant l'objet d'un compte-rendu systématique, ainsi que de mesurer l'impact des formations financées par le comité.

Pour ce qui concerne les quatre axes à développer, nous avons demandé qu'un dispositif de suivi des « retombées » des actions de sensibilisation et de formation des chefs de service déployées en 2012 (conditions de travail, risques psycho-sociaux, risques sociaux-professionnels) puisse être mis en place, et que l'instauration des « espaces de dialogue » en 2013 soit discutée au préalable dans sa mise en œuvre. Les espaces de dialogue constituant, pour la CGT, un droit nouveau ouvert aux agents de pouvoir échanger dans leur service, sans tutelle hiérarchique, sur le travail en lui-même et son organisation.

4 – Projets d'aménagement des locaux :

La CGT avait demandé qu'un point soit ajouté à l'ordre du jour, pour avoir une visibilité sur les projets importants d'aménagement des locaux programmés. Sont concernés en 2012-2013 :

- **la rénovation des bureaux du rez-de-chaussée et du 1^{er} étage du Centre des Finances publiques de Tours.** Les travaux commenceront début 2013 et visent à installer la Trésorerie de Tours Municipale et la Paierie Départementale au rez-de-chaussée de Champ Girault. Les SIE Tours Ouest et Tours Nord, le Cadastre et les Hypothèques occuperont le 1^{er} étage. L'architecte doit fournir les premières études du projet au plus tard fin avril.

- **le désamiantage des Centres des Finances Publiques de Chinon, Loches et Amboise.** Les travaux démarreront à l'automne 2012 à Chinon et Loches. S'agissant d'Amboise, il est prévu de faire l'appel d'offres pour la maîtrise d'œuvre à l'automne 2012 et les travaux fin 2012/début 2013 sous réserve de disposer des crédits.

- **la réhabilitation des façades au Champ Girault.** Pas de date précise fixée pour le début de l'opération : la direction a installé au 7^{ème} étage du Champ Girault une zone tampon pouvant accueillir 22 personnes réparties dans 11 bureaux. Le mobilier est déjà installé. Les équipements informatiques et téléphoniques seront installés avant le début des travaux. Les agents y resteront à tour de rôle quelques jours, en fonction de l'avancement des travaux dans leur service d'origine.

- **le renforcement du CPS Deux Lions avec 9 emplois supplémentaires** : le plateau du CPS actuel abrite 16 agents (14 emplois CPS et 2 emplois SLR). L'extension consiste à créer un deuxième plateau pour accueillir les 9 emplois supplémentaires et à déplacer les 2 agents du service SLR dans un nouveau bureau. Travaux en 2013.

5 – Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :

Tout en notant le sérieux dans l'élaboration du document, nous nous sommes abstenus au moment du vote, indiquant que si les membres de la parité syndicale du CHSCT participent par leurs remarques à l'amélioration du DUERP, la prévention des risques et la transcription de l'évaluation des risques dans un document sont des **obligations exclusives** de l'employeur.

Comme rappelé dans la circulaire Fonction publique du 18 mai 2010 sur le DUERP, l'article L4121-1 du Code du travail indique que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels »

L'article L4121-2 précise ces obligations, en particulier :

« 1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités »

L'évaluation a priori des risques est donc une obligation pour l'employeur.

Les articles L4121-3 et R4121-3 précisent l'utilisation du DUERP pour répondre à ces obligations employeur.

La position confédérale CGT sur le sujet est donc de s'abstenir (*voire de refuser de voter*) sur le DUERP, car les représentants du personnel n'ont pas à être co-responsables des mesures d'évaluation et de prévention des risques, et surtout pas des poursuites prévues en cas de manquement aux obligations employeur...

6 – **Actions inscrites au budget 2012 du CHSCT (1ères décisions) :**

Ont été votées les dépenses suivantes :

Pour le fonctionnement et les formations développées

Libellé de l'opération	Montant total
Fonctionnement du secrétariat administratif C.H.S.C.T.	250,00
Formation initiale P.S.C.N.1 (2)	2 380,00
Formation recyclage P.S.C.N.1 (10)	4 300,00
Formation Gestes et postures (2)	1 700,00
Formation habilitation électrique (initiale)	2 439,84
Formation habilitation électrique (recyclage)	1 460,00
Formation recyclage - B2-BR-BC - 1 agent	304,98
Formation sécurité incendie	1 800,00
Formation E.P.I. - 4 sites	4 772,56
Formations Post permis - Eco-conduite (12 agents)	2 100,00
Formations Risques psychosociaux	5 000,00
Formation prévention du risque canin	1 154,73
Sous-total fonctionnement et formations	27 662,11

Pour les interventions financées par le CHSCT

Libellé de l'opération	Montant total
Fauteuil ergonomique - Chp Girault	1 200,00
Maintenance défibrillateur - Chp Girault	199,13
Nettoyage CH1 - Tours	473,62
Nettoyage CH2 - Tours	878,34
Nettoyage C.D.I.F. - Chinon	980,12
Pupitres Flex desk - Services de saisies (1)	209,30
Sacoche de transport outil informatique (18) - Vérificateurs+PCE	2 303,50
Fauteuil ergonomique (3) - Tous sites	510,00
Sangles porte U.C.(100) - Tous services	4 609,38
Plan évacuation - Langeais	580,06
Barre anti panique - Amboise GP	717,60
Prises électriques sécurisée (100) - Tous sites	399,10
Plan évacuation - Tours Béranger	580,06
Goulottes (50 m) et guide-câbles (100 m) - Tous sites	3 100,00
Escabeaux (5) - Tous sites	230,71
Brassards(25) et gilets (15) d'évacuation - Tous sites	619,58
Mise aux normes électriques - loge du gardien Chp Girault	5 060,72
Sous-total Actions budgétées	22 651,22

Accord de principe, en attente de devis

Chariots (2) personnel entretien Berkani	Budget à venir
Equipements protection individuelle - T.P.M.	Budget à venir
Equipements protection individuelle - Géomètres	Budget à venir
Audits phoniques - 4 sites (<i>à déterminer</i>)	Budget à venir
Lits de repos et housses de protection - Chp Girault	Budget à venir
Formation centrale incendie - Béranger et Chp Girault	
Luminaires sur pied (2) - Dépense	Avis médical - Lux

La CGT se félicite que sa demande exprimée à plusieurs reprises en 2011 d'un **audit phonique** soit satisfaite. **L'objectif, en ciblant dans un premier temps des services en plateau, est d'engager une démarche d'identification du stress lié au bruit dans ces structures, générateur avec d'autres causes de risques psycho-sociaux importants.** L'analyse faite sur quatre sites pour commencer devra permettre – à notre sens – de remettre en cause cette forme d'organisation du travail.

En marge des décisions de financement d'actions prises par le CHSCT, la direction nous a informés que 2012 est une année de renouvellement quinquennal des unités centrales d'ordinateur, l'enveloppe dédiée étant prise sur le budget « logistique ». Ce qui, malheureusement, vient réduire à peu de choses l'enveloppe consacrée au renouvellement des écrans, qui génèrent de plus en plus de fatigue visuelle au travail...