



Compte-rendu du Comité d'Hygiène, de Sécurité et
des Conditions de Travail (CHS-CT)
du 28/06/2016

Oui, ce CR est très long ; comme a été long ce CHS-CT très riche en points évoqués. Il mérite toute votre attention et quelques instants de lecture malgré les piles que montent sur votre bureau ...

1) Note d'orientation ministérielle 2016

Comme chaque année, les actions programmées dans le cadre du CHS-CT sont encadrées par une note précisant les priorités dégagées et les moyens pour accomplir les missions de cette instance.

Comme souvent, les organisations syndicales ont déploré la rédaction technocratique de cette note, créant de véritables « usines à gaz » et bien trop éloignée de la réalité concrète du terrain.

La prévention de la désinsertion (sic) professionnelle a notamment été évoquée ; il s'agit de prévenir l'absence d'un agent pour cause médicale ou faciliter son retour suite à une longue absence pour raison médicale. L'assistante sociale est longuement intervenue sur ses difficultés à remplir correctement ses missions, notamment en soulignant les problèmes pour repérer et rencontrer les agents en situation de souffrance. Les OS demandent qu'une autorisation d'absence puisse être accordée dans ce cas. Le directeur réserve sa réponse ; affaire à suivre...

La CGT précise que, s'il est bien sûr nécessaire de prendre en charge les personnes en souffrance, il est prioritaire de travailler à l'amélioration des conditions de travail de tous pour éviter d'engendrer de telles situations.

La note d'orientation insiste sur la mobilisation de chaque acteur, à son niveau : chaque agent, chaque encadrant, chaque CHS-CT. Nous partageons pleinement cette position et revendiquons pleinement son application dans les services.

2) point sur le radon

Ce CHS-CT a été l'occasion d'acter les mesures de ventilation du sous-sol du CDFP Révolution Française ; les travaux ayant débuté la veille, le 27/06.

Suite aux différentes interventions syndicales, l'information avait été diffusée à l'ensemble des agents du département.

La CGT a relayé la demande d'utilisation à titre personnel du dosimètre ; la réponse a été négative, ce matériel étant très sensible.

A cette occasion, la délégation a rappelé la mise à disposition pour les agents de tensiomètres.

La CGT demande toujours à la direction d'établir un tableau récapitulatif des mesures de radon effectuées, afin d'en conserver un historique.

3) Travaux de la rue Thiers

Les premiers travaux sont enfin engagés !

Après lettre de relance et convocation, le propriétaire entame la réalisation des travaux définis comme les plus urgents pour mettre le bâtiment aux normes : rénovation des sanitaires, remise en état des issues de secours, remplacement des fenêtres...

Combien de mois, d'années, pour faire aboutir la réalisation de ces travaux !

Suite à la visite du bureau SPIB-2C, la programmation du départ de l'ensemble des services installés actuellement rue Thiers se précise. La trésorerie Belfort-Ville devrait fusionner avec la trésorerie de Valdoie ; les services sociaux relogés dans l'annexe de la direction ; le relogement de la trésorerie Etablissements Hospitaliers est encore à l'étude.

4) Restructurations en cours

Rattachement de la cellule foncière du SIP au SDIF :

Ce point n'intervient que pour régularisation d'une situation déjà appliquée dans les faits. Lors du CTL, nous étions déjà intervenus sur les errements de l'administration qui détricote un jour ce qu'elle a imposé la veille !

Transfert du recouvrement de l'impôt des trésoreries de Delle et Giromagny au SIP Belfort : Ce transfert est prévu au 1^{er} janvier 2017.

Un groupe de travail – constitué notamment d'agents et de responsables des services concernés - s'est réuni le 22 juin sans parvenir à chiffrer le nombre d'emplois à transférer. Comment demander aux postes excentrés – déjà très fragilisés – de laisser partir des agents ?

Comment envisager du SIP de Belfort d'assurer une charge supplémentaire de recouvrement sans moyen en personnel supplémentaire ?

Le nœud du problème est bien L'EMPLOI et toutes les réorganisations ou arrangements possibles ne suffiront pas à assurer des conditions de travail correctes pour les agents.

5) Etude ergonomique à la trésorerie de Belfort Ville

Si l'on peut reconnaître la qualité du travail d'analyse réalisé par le cabinet d'ergonomes, les solutions proposées, très séduisantes sur le papier, n'ont pas pu être mises en œuvre ou très partiellement.

Le programme envisagé n'a pu être suivi, par manque de temps ; impossibilité de s'extraire de l'urgence.

Là encore, le constat est sans appel : un plan d'action, même élaboré par un professionnel, ne suffit pas à remettre du muscle sur l'os !

A l'intervention du directeur sur les suppressions d'emplois « inéluctables », « contre lesquelles il ne faut pas perdre d'énergie à lutter », la CGT s'élève ; elle considère que la situation des emplois ne doit jamais être perdue de vue et reste un combat à

mener.

La nouvelle façon de travailler préconisée par la centrale (ne plus tout faire mais prioriser les tâches) engendre de nouveaux risques psycho-sociaux : laisser les agents seuls face aux décisions ; laisser les chefs de service seuls face à leurs responsabilités.

6) Programme Annuel de Prévention

Ce programme est issu du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), vous savez ce questionnaire dont vous parle – normalement – votre chef de service chaque année.

31 actions recensées, de l'achat de lampes ou de fauteuils à la réalisation de travaux d'aménagements, en passant par le financement de formations.

A cette date, 23 points solutionnés ! On peut se féliciter de l'action de l'ensemble des acteurs du CHS, même s'il reste du travail à faire.

Face aux risques d'agression et aux exigences émotionnelles engendrées par le public, une formation à la gestion des conflits doit être proposée. De même, face aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), une formation Gestes et Postures.

La CGT rappelle que la formation est un droit qui, même dans des conditions d'emploi dégradées, doit être exercé par les agents. Elle invite donc les agents à s'inscrire pleinement dans la démarche de formation (et n'hésitez pas à nous faire remonter toute difficulté éventuellement rencontrée).

7) Reconstitution de l'emploi d'un vigile

Dans le contexte de l'état d'urgence, le recrutement d'un vigile avait été mis en place depuis le début de l'année. Précisons bien qu'il ne s'agit pas d'un emploi direct par la DDFIP mais d'un salarié d'une société de surveillance.

Dès ce 1^{er} vote, la CGT FINANCES PUBLIQUES s'est élevée contre cette pratique ; elle estime que, la mise en place d'un vigile risque de provoquer un climat ultra sécuritaire propice aux dérives extrémistes ; elle considère que, sur un plan plus général, d'autres mesures doivent être prises pour trouver des solutions aux menaces terroristes, et en premier lieu, faire cesser le désengagement de l'état dans tous les domaines et redonner à l'ensemble des citoyens un Service Public de qualité.

Conformément à cette position, les 2 représentants CGT ont voté contre le renouvellement du contrat du vigile lors du CHS du 28/06. Mais, de grâce, ils ne sont pas responsables de son licenciement, comme le bruit a pu être colporté par des personnes bien intentionnées ! Pour info, ce vigile – dont on souligne le grand professionnalisme - démarre un nouveau contrat dès le 1^{er} juillet.

Vos représentants CGT

Chantal KNOEPFLIN

Danielle BRUN

S'INFORMER POUR ETRE UN ACTEUR RESPONSABLE