



Compte rendu du CHS-CT des Côtes d'Armor du 25 juin 2012

Ce lundi 25 juin 2012, le CHS-CT "nouvelle formule" était convoqué pour la troisième fois, au delà du délais d'un mois, du fait de la demande de l'Administration de prendre le temps pour pouvoir analyser et répondre à nos délibérations des deux précédents CHS-CT, et mener les actions qu'elle avait décidé suite à plusieurs de nos recommandations (*comme le recensement des mobiliers de bureau récents qui sont inutilisés, et qui seront redéployés dans les services qui ne disposent que de vieux mobiliers*).

Vous trouverez sur notre site internet notre déclaration liminaire qui reprend en particulier notre analyse et notre avis sur la formation sur les Risques Psychosociaux (RPS) dispensée aux cadres A du département les 11 et 15 juin dernier.

Pour faire simple : il y a un frémissement dans la prise de conscience, mais **tout reste à faire pour que les méthodes managériales génératrices de risques psychosociaux soient modifiées en profondeur**, afin que ces risques soient évités.

Après une discussion autour de la nécessité de poursuivre cette action de formation par une formation qui soit axée sur les outils permettant aux managers (*de tous grades, directeurs compris*) de modifier leurs attitudes pour cesser de générer du stress, le CHS-CT s'est déroulé autour des nombreux points prévus à l'ordre du jour.

Le PV du CHS-CT du 08 mars a été validé à l'unanimité ; ce PV reprend les discussions et délibérations du comité, dont chacun peut avoir un résumé sur le site de la DDFIP22, rubrique « *les agents* », « *santé et sécurité au travail* ».

Premier point abordé : Les réponses de l'Administration suite aux délibérations prises lors des réunions des CHS-CT des 08 mars et 12 avril 2012.

Quelques « mieux » dans les moyens de travailler pour le CHS-CT, mais **un gros point noir** : refus de l'Administration de recourir à l'ARACT (*Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail*), refus de l'idée même d'une expertise ou d'une enquête du CHS-CT sur les RPS, aux motifs divers qu'il ne faudrait pas que le CHS-CT se substitue à l'employeur, ou encore qu'il ne faudrait pas faire des enquêtes sur tout et n'importe quoi, ou encore que l'ARACT n'était pas reconnue comme expert dans la liste fournie par la direction du travail ... vous trouverez la teneur de ces réponses sur le site de la DDFIP22 à l'adresse suivante :

http://dfp220.intranet.dgfip/vie-pratique/sante_securite/comite_hygiene_securite.htm

Selon le Président du CHS-CT (*qui a parafé les documents personnellement ...*), ces réponses sont celles de la Centrale, qui se propose aimablement de nous faire descendre la responsable du pôle ergonomie du Ministère, afin qu'elle nous explique ce que la DG a prévu pour que les RPS soient combattus.

Nous en sommes parfaitement enchantés, nous avons donné notre accord, ... et nous avons rappelé au passage que nous savions aussi lire, que le guide DGFIP sur les RPS, nous l'avons lu et analysé, et que la prévention primaire en était absente ou insuffisante, comme dans le Plan d'Action et de Prévention 2012 que nous avons retoqué au CHS-CT du

12 avril ... mais que la Centrale descende, nous lui fournirons tous les documents de toutes les situations en souffrance dans la DDFIP22 ; elle repartira avec une grosse valise ...

Au delà de cette pointe d'humour, il y a bien un problème : **l'Administration dépense toute son énergie à trouver des réponses négatives aux problèmes rencontrés par les agents en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, alors qu'elle devrait dépenser toute cette énergie à rechercher toutes les solutions à tous ces problèmes**, avec le concours des CHS-CT !

Le DUERP est là pour faire l'état des lieux, près de 1000 lignes sont renseignées ; il faut de réelles mesures de prévention pour que ce chiffre diminue, pour que les situations des agents au travail s'améliorent !

Nous en sommes loin, nous allons le constater par l'exemple (*vus en ce CHS-CT*) :

1er exemple : le nettoyage des sanitaires : nous avons exigé que le code du travail soit respecté (« au moins une fois par jour ... »).

Réponse : la Centrale, via le Président du CHS-CT, répond : le contrat national ne le prévoit pas... .

Alors nous, CGT, sommes obligés de faire savoir que, au delà des recrutements nécessaires de Berkanis, il serait peut-être judicieux de contacter les mairies, dont des agents effectuent les nettoyages des sanitaires des écoles au moins une fois par jour ... pourquoi pas pour les CdFP ? « *Ah bah oui, on y avait pas pensé ...* » dit le représentant de l'Administration.

2ème exemple : des bureaux dans certains services qui sont qualifiés par les collègues de « fournaise suffocante » (*faut le faire dans les Côtes d'Armor ...*).

Réponse : la code du travail ne prévoit pas de température chiffrée (*on croit rêver, mais non c'est vrai ...*), et il faut donc boire (*de l'eau*), porter des vêtements amples, et patati, et patata, ...

Alors nous, CGT, sommes obligés de faire savoir que, au delà du code du travail, quand il est imprécis, il y a la jurisprudence (*Ohh, c'est comme avec le CGI ...*), et il y a les préconisations des préventeurs comme l'INRS (*qui existe depuis 1947*) dont le slogan en page d'accueil de leur site est « *La santé et la sécurité de l'Homme au travail* ».

Dans de nombreux documents, l'INRS apporte une réponse à ces questions d'ambiance thermique ; pour résumer : **au delà de 26° C, il y a baisse de productivité des travailleurs, au delà de 30° C, une fatigue extrême, au delà de 33° C, il faut évacuer les bureaux !**

Alors, trop dur de rechercher et de trouver les bonnes réponses ?

Si nous pouvons le faire, les experts de la Centrale peuvent aussi le faire ! (*car le Président du CHS-CT de la DDFIP22 s'est plaint de ne pas avoir d'expert à ses côtés ... comprenez qui pourra ...*).

Un 3ème exemple : les « réponses » apportées par l'Administration dans la suite des visites des trésoreries de Merdrignac et Collinée : constats accablants en terme de conditions de vie au travail.

Réponse : en 3 points : 250 € pour le nettoyage des locaux (*qui étaient rendus à la limite de l'insalubrité*), le redéploiement à venir des mobiliers de bureaux, l'installation de matériels spécifiques avec l'appui du médecin de prévention.

Alors nous, CGT, sommes obligés de faire savoir que, au delà de ces mesures élémentaires, dont le redéploiement qui a été initié par les membres du CHS-CT (*Cf. compte rendu du 12 avril 2012*), au delà du budget alloué par les membres du CHS-CT au médecin de prévention pour qu'elle puisse effectivement avoir les moyens des actions nécessaires en matière de prévention médicale, **il faut faire plus, bien plus, pour répondre aux attentes des agents, de Merdrignac et de Collinée, et d'ailleurs !**

Avec nos camarades de Solidaires et de FO, nous, CGT, avons donc décidé que nous allions mener bataille pour faire en sorte qu'une réelle politique de prévention primaire soit mise en œuvre dans notre département.

Sans attendre les positions de la centrale ou du Président du CHS-CT, nous allons mener une enquête du CHS-CT sur ces deux trésoreries pour comprendre quelles sont les causes et les effets des Risques Psychosociaux.

Pour cela, nous utiliserons la méthode de l'arbre des causes.

Et vous n'allez pas nous croire ... le représentant de l'Administration nous répond : « *c'est quoi ça la méthode de l'arbre des causes ? ...* » (

« Et bien, la CGT va vous le dire ... et puis NON ... mais, vous n'avez donc pas été formé ? », « Nous faisons donc appel à l'expertise de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail : pouvez vous lui expliquer s'il vous plaît ? »

Heureusement que les préventeurs connaissent leur travail, heureusement que les militants de la CGT sont conscients de leurs responsabilités et ont été formés depuis octobre 2011 pour les mises en place de ces CHS-CT « *nouvelles formules* », car si il fallait attendre les formations de la Centrale, nous en serions à ce point démunis que de ne même pas savoir le B à BA !

Et le représentant de l'Administration de nous dire : « *Oui, nous sommes d'accord, les conditions de travail ne sont pas bonnes, les effectifs sont insuffisants, alors ça génère des RPS* »

Et nous, CGT, de lui répondre : « *Si vous saviez ce qu'est la recherche des causes lorsqu'on construit ce fameux arbre des causes, vous sauriez que les causes sont multiples, par exemple les méthodes managériales dont nous avons déjà parlé, les réformes de structures incessantes et incompréhensibles, les vacances qu'on ne prend pas, les CET qui gonflent, les applications informatiques inadaptées, etc. ... nous trouverons les causes, et vous y remédieriez en évitant les risques dès leur origine, comme c'est votre obligation légale* ».

Alors OUI, nous agirons, sans attendre la mise en œuvre de l'expertise que nous commandons au cabinet SECAFI, si la Centrale, par le Président du CHS-CT des Côtes d'Armor, en autorise et finance la tenue.

Nous agirons pour proposer, débattre, toujours avancer dans l'intérêt des agents.

COMPTEZ SUR NOUS! NOUS NE LACHERONS RIEN !

Nous bataillerons pied à pied pour faire respecter les droits des agents de la DDFIP des Côtes d'Armor pour que cessent toutes les atteintes à leur intégrité physique et morale.

COMPTEZ SUR VOUS. Ne vous laissez pas entraîner sans batailler dans une vie au travail qui vous abime petit à petit !

Les représentants CGT en CHS-CT de la DDFIP des Côtes d'Armor