

L'ordre du jour est le suivant:

1. **IMMOBILIER END :.**
2. **PRESENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATIONS NATIONALES POUR 2016**
3. **TRAITEMENT DES AMENAGEMENTS DE POSTES OU DES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROPOSEES PAR LE MEDECIN DE PREVENTION**
4. **EXAMEN DU RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION CONCERNANT LA VISITE DE LA TRESORERIE MUNICIPALE DE LA ROCHELLE**
5. **EXAMEN DES DUERP/PAP DE LA DDFIP ET DE L'END LA ROCHELLE (AVIS CHSCT)**
6. **EXAMEN DES REGISTRES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**
7. **BUDGET : ETAT D'AVANCEMENT DU PROGRAMME D'INTERVENTION 2016 ET EXAMEN DES NOUVELLES PROPOSITIONS**
8. **EXAMEN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES FICHES DE SIGNALEMENT**
9. **PROGRAMMATION DES VISITES DE SITES POUR LE 2^{TN} SEMESTRE 2016 (ART. 52)**
10. **PRESENTATION DE L'INTERVENTION DE LA MEDIATION SOCIALE À LA DDFIP 17.**
11. **QUESTIONS DIVERSES**

Ce compte-rendu ne respecte pas dans sa totalité l'ordre des interventions et regroupe les échanges par thèmes.

La première convocation du CHS-CT (21/06/2016) avait été boycottée par FO Finances, CGT Finances et Solidaires Finances. Vous trouverez [ici](#) la liminaire de boycott.

Le CHS-CT a donc été de nouveau convoqué le mercredi 5 Juillet 2016.

La CGT Finances Publiques lit sa déclaration liminaire [ici](#).

Une organisation syndicale prévient que le droit de retrait a été exercé par les moniteurs de tirs de l'école des douanes.

En effet, la prestation de ménage n'est plus assurée par la société ONET. Compte tenu de la forte augmentation du nombre de stagiaires (mesures gouvernementales suite aux attentats de novembre 2013 avec l'embauche de 1.000 douaniers supplémentaires), l'accumulation de poudre après les tirs d'entraînement peut générer une explosion sur ce site de tir fermé. Il est précisé que le ménage est fait par un appareil qui dans un premier temps envoie de l'eau puis récupère cette poudre par aspiration.

Les cours de formation de tir ne sont donc plus assurés à partir d'aujourd'hui.

La représentante de l'Administration des Douanes prend note de ce droit retrait et va prendre contact avec la société de nettoyage

La CGT demande que le registre spécial de l'Ecole Nationale des Douanes soit annoté avec la réponse de l'Administration et que les membres du CHS-CT soient informés des suites données.

1/ Immobilier END

Un représentant de l'antenne immobilière de Nantes nous présente les travaux de désamiantage du bâtiment T41. Il est précisé que le nouveau restaurant sera livré en octobre 2016

La CGT remarque que le calendrier des travaux reste toujours très serré, tout retard pouvant impacter le fonctionnement et l'organisation des cours.

Par la suite il est présenté le financement par le FIPHFP pour l'accès handicapés enseignement. Pour accélérer la procédure, il est demandé qu'un procès-verbal spécifique à ce financement soit rédigé. Il est convenu d'ouvrir une autre réunion plénière à la fin de cette réunion pour formaliser l'avis.

Les représentants du personnel ont tous formulé un avis favorable sur la nature des travaux et le financement par le FIPHFP.

2) Présentation de la note d'orientations nationales pour 2016

L'inspecteur Santé Sécurité et Travail présente cette note d'orientation (ici) et une grande partie des 7 annexes la composant..

Commentaire CGT : Ce point avait été fixé à l'ordre du jour des deux CHS-CT qui se sont tenues lors du mois de Mars 2016 ? Constatant que la centrale n'avait pas fournie aux représentants du personnel les annexes de cette note d'orientation (au nombre de 7), nous avons demandé le report et dénoncé le retard de transmission des dites annexes..

La CGT intervient sur une des préconisations pour réduire les risques psycho-sociaux (« l'effort devrait porter sur la mise en place de mesures organisationnelles mieux à même de réduire l'exposition des agents »). En expliquant que si les mesures organisationnelles proposées se résument à la fermeture de services, cela **validerait notre théorie sur la réforme par la souffrance**. Nous rappelons que c'est une des mesures proposées dans le programme de prévention du département.

La DDFiP explique que dans ce département depuis plusieurs mois d'autres mesures organisationnelles sont proposées comme les allègements, la priorisation et la mutualisation des tâches. Ces mesures touchent la plupart des services.

La CGT intervient sur la médecine de prévention et rappelle la situation du département. Nous regrettons le refus du bureau RH2B d'embaucher d'une infirmière et expliquons que nous nous trouvons en situation de déficit, comme il est décrit dans la note d'orientation, à savoir une priorisation des tâches qui pénalise les visites quinquennales.

Nous expliquons aussi que les visites quinquennales permettent de détecter les agents et les services en souffrance

Un débat s'engage et nous apprenons que 45 départements n'ont pas de médecine de prévention et qu'il est devenu très dur pour le ministère de trouver un médecin de prévention.

Une organisation syndicale intervient pour expliquer que la réforme du code du travail mettait à mal la médecine de prévention,

Ensuite il est discuté du relogement des services sociaux et de la médecine de prévision situés sur le site de Duperré avec les problèmes d'accès aux handicapés, de bruit, de parkings et de points d'eau. Ces problèmes perdurent depuis 2013 alors que la situation devait être provisoire.

Le président du CHS-CT explique que les services sociaux ne pourront pas être relogés comme envisagé à l'École Nationale des Douanes de La Rochelle, et qu'au niveau de la DDFiP, la centrale refuse pour l'instant de reloger ces services à l'ex trésorerie amende. Cet immeuble devant être proposé à la vente après le déménagement du PTGC. Compte tenu de la situation de blocage, il explique qu'il faut que ce service soit désormais entré dans le champ de la politique immobilière de l'Etat afin de lui trouver un point de chute.

Devant cette situation, des personnels se proposent d'adresser le plus rapidement un courrier intersyndical au président du CHS-CT rappelant le caractère d'urgence de ce logement et d'intercéder auprès des responsables pour accélérer ce relogement.

Commentaire CGT : Une lettre rédigée en commun par les secrétaires Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO DGFIP a été adressé au président du CHS-CT le 07/09/2016.

- - - - -

3) Traitement des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions proposées par le médecin de prévention

Le médecin de prévention a fait un rappel du traitement des aménagements de postes, les délais de réponse aux agents (2 mois).

La CGT a demandé aux médecins de prévention de faire parvenir aux membres du CHS-CT les guides techniques pour que les représentants du personnel appréhendent au mieux les problématiques.

Le médecin de prévention a expliqué que faute de moyens budgétaire suffisants, il était difficile d'aménager certains postes.

La DDFiP avait fait parvenir un rapport de plusieurs pages relatant les aménagements qu'elle a effectués.

Nous ne reprenons par l'intégralité des données qui ont été fournies mais vous trouverez à la page suivante un tableau récapitulatif.

La CGT s'est interrogée sur le nombre particulièrement élevé d'aménagements de postes de travail : 97 cas, alors que l'effectif physique de la DDFiP 17 est d'environ 970 agents.

Le médecin de prévention explique qu'un même agent peut générer plusieurs aménagements. Il rappelle que ,quand cet agent obtient une mutation, il doit reformuler la demande.

La CGT demande une explication sur le délai anormalement long pour l'obtention par les agents souffrant de handicap ou de troubles musculosquelettiques (TMS).

La DDFiP explique qu'il y a d'abord des essais a effectuer et qu'il faut attendre que le budget du CHS-CT soit débloqué.

La CGT rappelle que l'argument budgétaire ne peut plus jouer désormais pour ce qui concerne le financement des matériels ergonomiques, puisque lors de la séance du 22/03/2016 une somme de 10.000 €a été attribuée à la médecine de prévention pour ce type de dépenses.

La CGT est intervenue pour demander quels agents ont obtenu une limitation de contacts avec le public et pour savoir si cela concernait des agents dont la mission principale était la réception du public.

Le médecin de prévention explique que cela ne concerne pas aucun agent ayant pour mission principale d'accueillir le public mais plutôt des agents pouvant souffrir par exemple de surdité ou de maladie générant des difficultés dans l'exercice de cette mission.

TABLEAU RÉCAPITULATIF,

	Nombre de demandes	Nb d'avis favorables
<u>Aménagements matériels</u>		
- Attribution de fauteuils ergonomiques	33	33
- Luminaires / éclairage	7	7
- Ambiance sonore / téléphone / pb auditifs	9	9
- Ecrans et bras articulés	9	9
- Equipements divers (rollermouse, repose-pied, lutrin etc)	8	8
Sous-total :	66	66
<u>Aménagement des conditions d'exercice</u>		
- Limitation du port de charges lourdes	12	12
- Limitation des contacts avec le public	8	8
- Limitation de la conduite	4	4
- Reprise à temps partiel thérapeutique	4	4
- Trouver une affectation plus adaptée	3	2
Sous-total :	31	30
<u>Total général :</u>	97	96

4 Examen du rapport du médecin de prévention concernant la visite de la trésorerie municipale de La Rochelle

Ce rapport présenté par la médecine de prévention sollicite un aménagement du poste d'accueil de la trésorerie municipale de la Rochelle qui a été effectué par le DDFiP

- - - - -

LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION (PAP) DE L'ÉCOLE NATIONALE DES DOUANES

La CGT s'est étonnée que dans le PAP de l'END de la Rochelle, les personnels administratifs et les enseignants de formation générale n'ont fait part d'aucun risques psycho sociaux alors que le PAP 2015 contenait plusieurs alertes à ce niveau. Nous tenons à nous assurer que ces risques ne sont pas minimisés par l'Administration alors que cette École est toujours dans les travaux et fait en même temps face à une augmentation brutale de sa charge de formation.

L'END explique qu'il y a eu beaucoup d'évolution dans les effectifs suite au changement de statut de l'école. La plupart des enseignants de formation générale sont nouveaux et n'ont pas le recul nécessaire pour effectuer des critiques.

Une organisation syndicale explique qu'il y a aussi peut-être un défaut d'informations et de connaissances sur l'utilité du DUERP et le PAP de l'école pour les nouveaux arrivants.

La CGT rappelle que le DUERP et le PAP sont mis à jour tous les deux ans et qu'on ne peut pas se permettre de ne pas prévoir de mesures de prévention pour ce type de personnel. Elle rappelle que le PAP 2014 prévoyait un système de fiches de postes pour signaler tous les problèmes d'organisation et la tenue de réunions.

L'ISST intervient pour expliquer que le PAP n'est pas fixé pour une année au jour de l'avis du CHS-CT mais qu'il est appelé à évoluer dans le temps.

L'END répond qu'elle portera toute l'attention nécessaire à ce personnel

Avis sur le PAP

La CGT contrairement à l'année précédente n'a pas émis d'avis écrit. Comme pour la DGFIP notre avis porte en matière de prévention sur la politique de direction générale des douanes et la direction de l'école.

Pour ce qui concerne, la Direction Générale des Douanes, nous émettons un avis défavorable car nous considérons que sa politique participe toujours à une très forte dégradation des conditions de vie au travail dans cette structure.

Pour ce qui concerne la direction de l'École des Douanes, nous émettons un avis favorable sous réserve que sa politique de prévention prenne en compte les risques psycho-sociaux pour les enseignants et le personnel administratif.

LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION (PAP) DE LA DDFiP 17

Le responsable de la cellule Condition de Vie Travail présente la politique du PAP.

D'un point de vue matériel, il a apporté les précisions suivantes : un effort sera fait sur la téléphonie, notamment avec le remplacement des AUTOCOM (SVI) sur deux sites qui sont des investissements particulièrement coûteux ; la politique des séminaires sur les Risques Psycho-sociaux pour les encadrants continuera. Il a reconnu qu'une petite partie des chefs de services refusait de participer à ce séminaire.

Le DDFiP 17 insiste sur le montant des travaux et du remplacement des matériels effectués par la direction.

Le médecin de prévention : intervient sur le programme annuel de prévention. Elle rappelle que le Document Unique des Risques Professionnel est une mine d'informations et que celui-ci rejoint les témoignages des agents sur les risques psycho-sociaux. Il faudrait améliorer le repérage des agents en souffrance pour que celui soit plus précoce.

Dans ce plan de prévention des mesures de prévention primaire manquent toujours. Le médecin de prévention cite pour exemple les agents chargés en permanence de l'accueil avec notamment, le problème de leur isolement par rapport aux services, soulignant le problème du temps de travail, de l'organisation des temps de repos, de pause-(café ou autres) et sollicite un groupe de travail

Le DDFiP explique que les chefs de service sont chargés de manager cette mission et ceci doit être intelligemment fait.

La CGT intervient pour dire qu'avec les difficultés que connaît notre administration, le premier devoir pour un chef de service est de ne pas être hermétique aux risques psycho-sociaux et le refus de participer au séminaire de l'encadrement est à nos yeux inacceptable et devrait être assimilé pour des agents chargés du management à une faute professionnelle.

Le médecin de prévention explique que pour un plan de programmation de préventions, il serait nécessaire d'évaluer les actions entreprises et d'avoir des retours. Il souligne que dans le cadre de mesures de prévention primaire, l'administration peut se faire aider par des organismes recommandés par l'ARACT.

AVIS SUR LE PAP

Vous trouverez [ici](#) notre avis de 7 pages qui a été lu en séance pour être annexé au procès-verbal de cette réunion.

.

6. EXAMEN DES REGISTRES SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le fait que la cellule Condition de Vie au Travail soit passée sur l'ensemble des services a eu comme conséquence de diminuer très fortement le nombre de fiche déposés par les agents de la DDFiP.

La CGT est intervenue sur deux points à savoir :

La demande par les agents du CDFP de Royan de remettre le réseau des caméras vidéo (zone accueil) en état de marche. La DDFiP précise que la dépense a bien été budgétée mais que le prestataire de service est tombé malade. La réparation et les changements de matériel devraient intervenir dans les prochaines semaines. **Affaire à suivre**

Pour la **énième fois**, il est demandé que pour le SIP de Royan il soit revu le système de « boucle » ; En effet, ce système a pour conséquence de faire tomber la quasi-totalité des appels téléphoniques du standard sur un secteur d'assiette en cas de non réponse (*quand toutes les lignes sont occupées*). Le secteur en question devenant lors des périodes de fortes charges un second standard pour l'ensemble du site. La DDFiP répond qu'il faut passer par un technicien et repenser tout ce système. **Affaire à suivre**

Commentaire CGT : Nous reviendrons évidemment sur ce sujet compte tenu de la gêne occasionnée.

7/ BUDGET : ETAT D'AVANCEMENT DU PROGRAMME D'INTERVENTION 2016 ET EXAMEN DES NOUVELLES PROPOSITIONS

Vous trouverez dans les prochaines semaines un tableau récapitulatif des dépenses validés par le CHS-CT

Affaire à suivre

8/ Examen des accidents du travail et des fiches de signalement

On constate toujours un dépôt important de fiches de signalement de la part des agents. Elles vont des injures voire à des menaces de redevables. On a noté aussi des cas d'usurpation d'identité. La DDFiP suivant la gravité, contacte le redevable, lui écrit ou porte plainte en vertu de l'article 40 **Affaire à suivre**

- - - - -

9/ Programmation des visites de sites pour le 1er semestre 2016 (Art. 5 2)

Pour le dernier trimestre, les représentants du CHS –CT ont programmé deux visites.

Pour l'École Nationale des Douanes de La Rochelle, le service Habillement, le bâtiment enseignement et le bâtiment de la BGAS (brigade surveillance).

Pour la DDFiP 17 : Il a été programmé une visite d'une partie du CDFP de Saintes à savoir :

- le rez de chaussée et plus particulièrement le Service de Publicité Foncière (doit accueillir Jonzac)
- Le futur Pôle Contrôle Patrimoniaire et les services occupant cet étage.

Commentaire CGT : Il est prévu trois visites de services au minimum par an. Ces visites font par la suite l'objet d'un rapport effectué par les représentants du CHS-CT remis à la Direction et débattu en séance plénière. Par exemple le rapport remis en 05/2014 pour le CDFP de Rochefort fait toujours de la part du CHS-CT l'objet d'un suivi.

- - - - -

10/ Présentation de la cellule médiation sociale de la DGFIP

À la demande du président du CHS-CT, ce point à l'ordre du jour a été rajouté **48 heures avant la tenue de la réunion.**

Mme MORELLE Christine (*Administrateur des Finances Publiques du Bureau RH2B*) et Mme LEPRINCE (*Inspecteur Divisionnaire*) présentent la cellule de médiation sociale de la DGFIP qui **interviendra à la demande de la DDFiP 17** dans un service en grosses difficultés au niveau relationnel.

En quelques mots voici son rôle.

Cette cellule essaye d'apporter un soutien au management et aux agents en appréhendant les situations interpersonnelles complexes, et à aider au règlement amiable des conflits au sein d'un collectif de travail. Le cadre de son intervention a été délimité très précisément :

- à l'occasion d'une situation de relations interpersonnelles fortement dégradées pour résoudre un conflit collectif, par la recherche de solutions partagées ;
- en anticipation dans le but de mettre en exergue les éléments humains et environnementaux d'une situation professionnelle en évolution.

Il a été précisé que la médiation sociale n'a pas vocation à traiter une situation individuelle, comme la gestion d'un agent en difficulté, une demande suite à l'évaluation professionnelle ou un dossier disciplinaire.

La médiation sociale intervient dans des situations où un espace de dialogue n'est plus pertinent et où les difficultés dépassent le simple cadre de l'organisation du travail comme par exemple, l'installation d'un climat délétère dans un service.

Mme MORELLE a rappelé les principes attachés à la médiation sociale :

- la liberté des parties à accepter la médiation ;
- l'adhésion des parties sur l'objectif ;
- la responsabilité du médiateur sur le processus ;
- l'indépendance ;
- la neutralité du médiateur.

La cellule mène une série d'entretiens collectifs ou individuels avec les agents (*volontaires*) du service concerné. Cela lui permet de faire un diagnostic de la situation et d'élaborer, avec les acteurs concernés, une proposition de **plan d'action qui doit être validé par l'ensemble des parties.**

Mme MORELLE a précisé les points suivants :

- **la confidentialité des propos recueillis au cours de la mission de médiation est garantie ;**
- la médiation sociale constitue un acte naturel de management pour traiter des situations complexes qui nécessitent **une aide extérieure ;**
- le rôle de la médiation sociale n'est pas de juger.

À la fin des entretiens, le médiateur remet un rapport et, si possible, fait une proposition de plan d'action à la direction. Le plan d'action est mis en œuvre sous la responsabilité de la direction demandeuse et le médiateur assure un suivi des recommandations qu'il a formulé et des décisions qui en ont découlé.

*Commentaire CGT : Depuis plusieurs mois, nous suivons tout particulièrement ce service sur lequel nous avons déjà alerté à plusieurs reprises la direction départementale. Nous sommes évidemment preneurs de toute solution et de tout outil de management essayant d'améliorer le relationnel entre les agents et leur hiérarchie directe ou entre les agents eux-mêmes. Si nous n'avons pas mis en avant les problèmes de ce service c'est que nous pensons **que la publicité aurait participé à l'aggravation de l'ambiance de travail.***

11/ Questions diverses

Le CHS-CT a débuté à 9h00 pour se clôturer à 19h00 avec une pause méridienne de 1 heure.