



Compte rendu de mandat CHS CT Finances 69

1 LES MISSIONS DU CHS CT

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, ...

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il procède à l'analyse des risques professionnels, contribue en outre à la promotion de la prévention des risques et suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Il est essentiellement question de faire des propositions aux Directions et de travailler conjointement sur ces thématiques. Le CHS est consulté obligatoirement sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

2 AMBIGUÏTES DU CHS

- **Dans la fonction publique** : les propositions de CHS ne sont pas contraignantes pour les directions. Le président du CHS doit communiquer par écrit les suites données par les directions dans les deux mois. Les propositions d'amélioration lors de l'analyse sur les projets d'aménagement importants donne parfois l'impression que les représentants en CHS font de l'accompagnement social des réformes.

- **Le budget aux finances** : les CHS-CT du ministère des finances disposent d'un budget pour financer des actions (formations, équipements de sécurité, travaux divers pour améliorer la sécurité et les conditions de travail). Cette situation a été voulue pour favoriser le dialogue entre les représentants du personnel et les directions. En conséquence, les agents se représentent parfois le CHS comme la structure responsable sur les questions d'hygiène et de sécurité.

3 LA COHERENCE DE LA DEMARCHE DE LA CGT

Changer le travail, une ambition revendicative de la CGT. Il n'y a rien d'inéluctable à ce que le travail rende malade. Il n'y a rien de scandaleux à vouloir le « bien travailler », le « bien être » et l'épanouissement au travail. Transformer le travail en ce sens constitue une ambition revendicative de toute la CGT.

A lire sur le site de la CGT les fiches « n°20 : Droit à la représentation collective » et e « n°22 : Droit à la santé ». <http://www.cgt.fr/Reperes-revendicatifs-sommaire-et.html>

La CGT ne déconnecte pas les questions des conditions de travail des agents de celles de l'emploi et de moyens. Ce qui nous amène à porter des revendications sur vos conditions de travail partout, auprès de toutes les directions. C'est pourquoi, nous intervenons régulièrement pour réclamer à l'administration de mettre les moyens humains et matériels nécessaires à l'amélioration des conditions de travail. Cette présence institutionnelle n'exclut pas les actions des personnels, bien au contraire. L'action de la CGT et de ses militants dans le domaine de la santé au travail vise à améliorer les conditions de travail pour prévenir et résorber les risques professionnels au niveau collectif et individuel.

La CGT combat et dénonce les travers pointés §2 (ambiguïtés ...). Nous rappelons régulièrement aux directions leurs responsabilités vis-à-vis de la santé et des conditions de travail des agents. Des propositions d'amélioration d'un projet pour que les agents ne subissent pas de dégradation de leur quotidien, ne sont pas de l'accompagnement social, c'est le rôle du CHS. Nous les élaborons collectivement, avec l'ensemble des acteurs impliqués dans ces projets. En revanche, le CHS CT a boycotté plusieurs fois les dossiers douanes en lien avec les luttes des agents contre le Plan Stratégique Douanier. Nous avons insisté pour que l'administration prennent en compte les revendications légitimes d'agents. Le travail conjoint de CTL et du CHSCT doit se renforcer.

4 LES DOSSIERS MAJEURS DU MANDAT 2011 - 2014

- La démarche de prévention dans les directions avec en particulier l'élaboration du Duerp.
- Les projets importants.
- Les risques majeurs : sécurité incendie ; risques routiers, ...
- L'ergonomie du poste de travail, avec l'étude et l'attribution de matériels spécifiques.
- Les prises en compte des RPS, avec l'élaboration d'une formation pour les chefs de services.
- Autres dossiers.

La démarche de prévention : la CGT porte une démarche de prévention construite à partir de l'analyse des situations réelles de travail et de l'organisation dans les services. Pour les directions, le document unique (DUERP) est la formalisation écrite de leur démarche. Nos critiques portent en particulier sur la faiblesse de l'analyse des risques et des descriptions des situations d'exposition. En conséquence, cela conduit à l'élaboration d'un **Plan Annuel de Prévention (PAP)** insuffisant et peu pertinent. La CGT constate également que l'absence de moyen (matériel et humain), conséquence de la politique d'austérité budgétaire, est un frein réel à la mise en place de mesures concrètes.

Pour sortir de l'impasse actuelle, il faut en conséquence renforcer la formation à la démarche de prévention à tous les niveaux, y compris par son intégration dès les formations initiales de tous les agents. La démarche de prévention doit être un acquis commun à tous les grades. En la matière, l'engagement de directions est très variable : souvent indigent à la Douane, jusqu'à l'approche originale de l'Insee, qui organise des réunions d'agents sans les chefs de services.

Le DU n'est pas une charge de travail supplémentaire pour le chef de service, mais bien un moyen d'amélioration de conditions de travail de tous. Nous rappelons également que la critique principale des agents est l'absence de visibilité des mesures de prévention.

Les projets importants : Les exemples sont nombreux tels la dématérialisation à la trésorerie des HCL ; la création du SIP Villeurbanne et du SIP Lyon Est ; la fermeture de bureau des douanes de Chassieu et sa fusion avec le bureau de Lyon Aéroport ; les déménagements à la CAE des brigades de la Dircofi et de la BVCI ; la création de Lyon Métropole ; le déménagement de Lyon Amendes sur le site de Vivier Merle ; ...

Dès le début du mandat, l'élargissent des compétences du CHS aux conditions de travail, nous avons fait reprendre au début la concertation sur le projet douanier de fermeture du bureau de Chassieu, en lien avec le CTL des douanes. Cette démarche a permis d'améliorer de manière sensible le projet et au final les conditions de travail des agents.

Cette démarche a été reprise sur les projets suivants. Les difficultés les plus marquées ont concerné, notamment l'accueil de Bron et le déménagement de Lyon Amendes pour les quelles les projets ont été élaborés sans véritable concertation avec les agents. Nous avons permis aux personnels de se faire écouter et que le projet tienne compte de leurs analyses. Qui connaît-il le travail mieux que les agents ?

Les risques majeurs : les suivis permanents des exercices d'évacuations, de la surveillance des équipements, de la formation des personnels, ... Dans nos services, ils sont généralement liés au risque incendie. La CGT porte inlassablement des demandes sur le suivi des obligations réglementaires. Des questions sur les exercices d'évacuations sont régulièrement posées. Chaque année, des financements sur la sécurité incendie sont votés pour améliorer (ou entretenir) des équipements essentiels de sécurité (éclairage de secours, signalétique, porte coupe feu, ...). La formation n'est pas oubliée. Suite à l'incendie du restaurant de la CAE, la CGT a demandé la création d'une délégation d'enquête du CHS. Celle-ci a formulé plusieurs propositions de prévention, qui pour une large partie ont été reprises par l'administration.

L'ergonomie des postes de travail : Un travail d'analyse collectif a permis la réalisation d'un guide d'installation devant un poste informatique et la détermination des matériels permettant d'améliorer le confort de travail des agents et de réduire les risques de **Trouble Musculo-Squelettique (TMS)**. Particulièrement investi sur ce dossier, l'Inspecteur **Sécurité Santé au Travail (ISST)** a permis que ce guide soit repris au plan national. Dans ce cadre, la CGT a œuvré pour un déploiement systématique de bras support d'écran dans les accueils qui facilite le partage de l'information et l'adaptation aux différents agents participant à l'accueil.

Les prises en compte des RPS, avec l'élaboration d'une formation pour les chefs de services afin de prévenir les PRS. Cette formation est assurée par une consultante psychologue du travail et fait l'objet d'un suivi régulier par le CHS. La DRFiP a décidé de la rendre obligatoire. Même si c'est une avancée, les RPS dans nos services sont surtout liés aux suppressions d'emploi, à la charge de travail et aux outils inadaptés.

Autres dossiers :

La liste n'est pas exhaustive !

- Les problématiques d'ambiance thermique, la CGT est intervenue auprès de la DRFiP lors de l'été 2013 pour la mise en service des installations de climatisation sur plusieurs sites et l'intervention massive des personnels de la CAE début octobre 2013 a permis le redémarrage de la climatisation.

- Le nettoyage des locaux est également un sujet récurrent. Certes, parfois l'entreprise chargée du nettoyage subit des pénalités pécuniaires pour carence de sa prestation. Mais en fin de compte, c'est bien les agents qui en font les frais et l'administration qui économise sur leurs dos.

Les directions s'affranchissent rapidement de leur obligation vis à vis de la santé des agents et de leurs conditions de travail. Tant que les personnels acceptent l'existant sans se mobiliser, rien ne changera !

5 LES ENJEUX POUR LE PROCHAIN MANDAT

Notre ambition est également de poursuivre le travail de proximité, afin de porter des revendications en lien étroit avec vous et vos conditions de vie au travail. Comme ce fut le cas lors des 3 dernières années, les militants CGT travailleront, partout où ce sera possible, dans l'unité syndicale pour que les CHSCT imposent la défense de conditions de vie et de travail pour tous

Les réductions drastiques des budgets des directions vont encore limiter fortement leur capacité à mettre en œuvre des mesures pour améliorer les conditions de travail.

Dans ce contexte, l'enjeu sera pour le CHS de continuer à porter une démarche cohérente, privilégiant les mesures collectives par rapport aux mesures individuelles. Mais avec la volonté que chaque agent puisse bénéficier de l'action du CHS.

Dans cet objectif, l'attribution d'équipements « ergonomiques » pour tous les postes de travail informatique a déjà été décidée cette année, avec une échéance de réalisation sur 3 ans, de 2015 à 2017. Cela impliquera une analyse de chaque poste de travail et une formation de chaque agent. La CGT s'engage à tous mettre en œuvre pour que les moyens nécessaires soient mobilisés pour réussir cette amélioration. Mais quelle sera la cohérence ergonomique d'un poste doté d'équipements adaptés sans que l'agent soit assis convenablement ? Cela imposera de financer des équipements qui ne devrait pas être payés par le CHS (le fauteuil par exemple).

Nos représentants continueront à œuvrer pour que l'avis de chacun dans toutes les évolutions de nos organisations professionnelles, à tous les niveaux, soit entendu. Les processus de concertation doivent être mis en place localement pour le permettre. D'ores et déjà, il est certain, que la lutte sera parfois nécessaire.



OUI, IMPOSONS D'AUTRES CHOIX ! UTILISONS L'OUTIL SYNDICAL AU SERVICE DE TOUS : LE 4 DECEMBRE, VOTONS CGT !