

Compte-rendu du CHSCT du 3 juillet 2012

Bilan intermédiaire de la mise en place du nouveau CHSCT

UN RETARD QUI SE RESORBE

Malgré un retard dans la transmission du Procès-Verbal de la dernière réunion (reçu la veille de la réunion) et la non transmission du Procès-Verbal de la dernière réunion de 2011 (sous son ancienne forme de CHS-DI), le nouveau CHSCT connaît un démarrage encourageant.

Le calendrier est pour le moment respecté.

Le (très gros) retard accumulé dans la tenue des formations payées par le CHS est en voie d'être résorbé.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), déjà actualisé pour la DRDDI, est en cours de l'être du côté DDFiP.

ENFIN UN ACTEUR DEDIE (A LA DDFiP)

C'est une revendication de longue date qui va enfin être suivie d'effet :

Un assistant de prévention à temps complet va être nommé dès septembre 2012 à la DDFiP.

Cet acteur de proximité (qui remplace l'ancien ACMO) doit jouer un rôle essentiel en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Rattaché en principe au Directeur, son positionnement fonctionnel et hiérarchique doit être clairement identifié dans l'organigramme des services.

L'assistant de prévention est l'interlocuteur privilégié des membres du CHSCT.

Ce doit être un acteur de terrain qui participe au recensement des risques (dont les risques psychosociaux) et à l'élaboration du programme de prévention.

Pour la DDFiP, Didier BREMBILLA, anciennement ACMO à temps partiel, assurera le rôle d'assistant de prévention à temps complet dès septembre.

Son homologue des Douanes, Eric YONNEAU n'aura, quant à lui, apparemment pas encore la chance de se voir dégagé des autres tâches qu'il cumule.

Toutefois, l'arrivée d'un nouveau Directeur sur Bayonne fera peut être évoluer les choses.

DES OUTILS ESSENTIELS

► Le DUERP : l'évaluation des risques

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées.

Pour être au plus près de l'activité réelle, l'actualisation annuelle du DUERP est faite par chaque chef de service **en concertation avec les agents.**

Il convient d'identifier les risques liés :

- à la conception des lieux,
- aux installations et équipements de travail,
- aux substances et préparations chimiques,
- et aux situations de travail.

Les situations de travail doivent être clairement définies.

En effet, elles permettent d'être au plus près de l'activité réelle des salariés : elles tiennent compte à la fois du lieu, du poste (activité) et du degré d'autonomie du salarié à ce poste.

Après avoir identifié les risques possibles, il convient de les classer.

Cette étape est essentielle dans le déroulement de l'évaluation des risques. Elle permet de passer d'un inventaire des risques à la définition d'un plan d'actions cohérent, en débattant des priorités et en aidant à la planification.

Enfin, pour chaque risque, chaque service peut proposer des solutions.

► **Les registres hygiène et sécurité (RHS)**

Les registres hygiène et sécurité doivent être à l'ordre du jour de chaque réunion du CHSCT.

Ceci permettra un meilleur suivi des demandes des agents.

Un projet de RHS dématérialisé est à l'étude pour une encore plus grande réactivité.

► **Un travail facilité et amélioré**

Si le suivi est fait et les engagements tenus, les membres du CHSCT pourront, dès octobre, travailler sur ces documents pour commencer à élaborer le plan de prévention pour 2013.

LE RAPPEL DES PRINCIPES

A l'occasion de l'étude des propositions complémentaires de programme, les représentants CGT ont rappelé quelques principes fondamentaux.

Le Comité n'est pas là pour combler la trésorerie des Directions.

Le CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.

Il bénéficie notamment d'une dotation devant lui permettre d'impulser les orientations ministérielles par des actions interdirectionnelles (notamment des formations) ou par des actions plus ciblées (signalétique en matière d'amiante, accès aux personnes handicapées, étude et action pour la réduction des nuisances sonores et pour l'isolation thermique des locaux...).

Il est rappelé que les trois critères d'emploi de ces crédits sont l'urgence, l'exemplarité ou la complémentarité.

Activité du Médecin de Prévention (MdP)

► **Médecins en colère**

Le mécontentement lié à l'incertitude sur le statut, au besoin en personnel et aux conditions de travail touche également l'ensemble des médecins de prévention.

Ainsi, face aux menaces qui pèsent sur leur avenir, le docteur LAGAHE, s'inscrivant dans un mouvement national, n'a pas présenté lors de ce CHSCT son rapport annuel d'activité et a déposé une motion.

► **Point sur les aménagements de poste de travail recommandés par les MdP**

Mme LAGAHE a indiqué que le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'Administration, celle-ci doit motiver son refus.

La CGT a là encore rappelé quelques principes :

Ces aménagements sont de la responsabilité de la Direction et lui incombent.

Toutefois, le CHSCT peut décider d'une participation financière.

Lorsqu'un salarié n'est plus en mesure d'effectuer certaines tâches liées au poste de travail, il en fait part au médecin de prévention.

Les propositions d'aménagements de postes de travail doivent être formalisées, en principe à travers l'avis d'aptitude établi par le médecin de prévention au terme de sa visite, et être **suffisamment explicite** pour permettre à la Direction d'y donner suite.

Dans la majorité des cas, une réorganisation mineure du travail suffit pour maintenir le salarié à

son poste : il s'agit en général d'une demande de mise à disposition d'outils ou de matériel **spécifiques, différents des standards habituels de l'entreprise** : sièges particuliers par exemple.

Dans cette hypothèse, le CHSCT a accepté de participer à leur prise en charge.

La CGT a toutefois rappelé que l'aménagement technique du poste de travail d'un salarié ayant un handicap reconnu dépend d'un budget spécifique, qu'il appartient à la Direction d'activer.

Les représentants CGT ont également souligné qu'il convenait de favoriser **des actions préventives** visant à faire disparaître ou à corriger les causes des troubles, notamment musculo-squelettiques.

Au cours des débats, ont été citées la possibilité d'études globales par service des bonnes pratiques et aménagements nécessaires, ou encore la mise en place de formations gestes et postures.

Des éléments d'information devraient nous être fournis lors du prochain CHSCT.

Propositions complémentaires de programme 2012 (*)

DRDDI	
1 formation aux risques routiers pour 9 agents des douanes	2816,94
TOTAL	2816,94 €
<u>Commentaires :</u>	
<p>La Douane voit arriver un tout nouvel assistant de prévention et un nouveau directeur. Ceci explique sans doute qu'aucune proposition complémentaire de programmes n'avait été communiquée au CHSCT.</p> <p>Toutefois, cela n'impliquait pas une absence de besoins des collègues douaniers. Les représentants CGT ont donc fait valoir les besoins en formation déjà recensés et 1 formation supplémentaire aux risques routiers a ainsi été actée.</p>	

DDFiP	
Aménagements de postes de travail	1626,60
Travaux complémentaires d'isolation du Bât. B du C.F.P. de Pau (pose d'un faux plafond cage d'escalier 3ème étage)	1236,66
1 formation aux risques routiers au profit de 9 agents de la DDFiP	2816,94
6 formations serre et guide files comportant en outre un volet relatif à l'utilisation d'un défibrillateur (6 x 875,00€)	5250,00
TOTAL	10.930,20 €
<u>Commentaires :</u>	
<p>Les représentants CGT ont souligné le fait que les aménagements de poste de travail proposés ne respectaient pas tous les principes rappelés ci-dessus (remplacement de matériels standards usagés, dépenses relevant de budget dédiée...). Si la proposition a toutefois été acceptée en l'état afin de ne pas retarder la bonne installation des agents concernés, il appartient à la Direction d'être, à l'avenir, vigilante sur ces dépenses qui lui incombent au premier chef.</p> <p>L'étude de la demande relative au remplacement des moquettes par du revêtement thermoplastique pour des raisons d'hygiène et d'allergies dans les locaux Place d'Espagne à Pau reste en suspend, dans l'attente du déblocage du complément des crédits du CHSCT au niveau national.</p> <p>L'étude sur les ambiances lumineuses a été réalisée et le rapport sera présenté lors du prochain CHSCT.</p> <p>Le recensement des téléphones adaptés et des besoins en casques téléphoniques pour les collègues travaillant en plateau dans les SIP a pris du retard et devrait être effectué dans les semaines à venir.</p>	

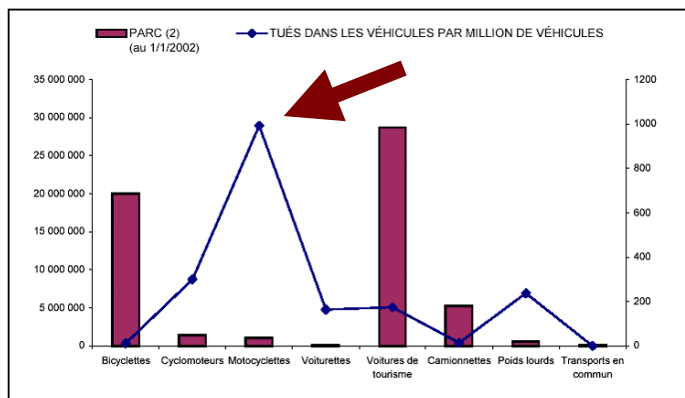
(* Vous trouverez les précédentes propositions dans le compte rendu de la réunion du 29 mars 2012 - <http://www.financespubliques.cgt.fr/64/> - rubrique : compte rendu de réunion - CHSCT)

DES MOTARDS EN DANGER

La CGT est intervenue sur les conditions de travail des motards :

- équipements d'hiver inadéquat : notamment en ce qui concerne les gants ;
- équipements radio dangereux : en effet, en raison d'un système filaire archaïque, les agents doivent lâcher leurs guidons pour communiquer entre eux par ce biais.

Or il ressort d'un Rapport d'information sur la sécurité routière, fait par M. Gérard MIQUEL, au nom de la commission parlementaire des finances, que le **risque particulier des motos est près de six fois supérieur à celui des véhicules légers, et même quatorze fois si l'on compte le nombre de kilomètres parcourus.**



Par conséquent, la CGT rappelle l'existence d'une obligation de résultat imposée à l'administration en ce qui concerne la sécurité des agents.

Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat constitue une faute inexcusable de l'employeur, public ou privé, lorsque celui-ci :

- avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Des mesures rapides doivent être prises, y compris en concertation avec le CHSCT.

UN POINT SUR LES FORMATIONS

Les formations de Secouriste Sauveteur du Travail (SST) et de prévention des Risques Routiers ont donné entière satisfaction aux participants et seront reconduites l'année prochaine.

Il est noté par ailleurs, que pour ceux qui le souhaitent, le recyclage de la formation SST sera également programmé (recyclage obligatoire tous les 2 ans).

A la rentrée, se tiendront les formations de Maniement des extincteurs, de Serre et guide files et 2 nouvelles formations Risques routiers.

Enfin, la CGT a demandé la mise en place d'une formation spécifique de gestion de la circulation routière et des accidents à destination des Douaniers, confrontés régulièrement à des situations à risque.

LA TRESORERIE DE MAULEON

Rénovation ? relogement ? rénovation ? relogement ? Voilà un dossier qui tourne en rond !

Des travaux conséquents devaient débiter en 2012... mais toujours rien à l'horizon et la possibilité d'un relogement est à nouveau envisagée sous réserve d'études techniques.

Les représentants des personnels, unanimes, ont demandé à la Direction de faire toutes diligences pour fournir des éléments de réponse et de solutions au prochain CHSCT de septembre.

LA TRESORERIE D'ANGLET

Les agents de la trésorerie d'Anglet n'auront bientôt plus de toit sur leurs têtes ! En effet, la mairie a émis le souhait de récupérer l'immeuble.

La Direction est en quête d'une solution de relogement....

Espérons que la Mairie n'est pas trop pressée de récupérer son bien !!!

DDFiP – PLACE D'ESPAGNE

Problèmes de chauffage et de refroidissement dus à une installation vétuste et à des tuyaux rouillés : l'immeuble de la Direction donne des signes de fatigue....

Des crédits supplémentaires ont été débloqués par la DG pour entamer le remplacement du système de chauffage réversible du bâtiment.

En attendant, des réparations provisoires vont être faites notamment dans le service RH.