

Une année de combat pour la mise en place et les moyens d'action des CHSCT Finances

1- L'expertise externe

La mise en œuvre de ce droit a été largement débattue lors des formations que nous avons organisées dans la plupart des régions. Et de fait, les représentants de la CGT dans les CHSCT se sont très vite saisis du droit à expertise externe défini dans le décret 82-453. Or Bercy et les Directions du ministère ont rapidement bloqué l'exercice de ce droit : prétention à faire choisir l'expert par les Directions et non par les représentants du personnel, volonté de réaliser un appel d'offre dès le plafond de 15.000 euros atteint, refus unilatéral par les Directions ou par certains présidents de toute expertise sans que la procédure légale ne soit respectée (obligation de refus motivé, intervention en conciliation de l'ISST, de l'Inspection du Travail, du CHSCT ministériel).

Pourtant nous avons réussi à imposer plusieurs expertises externes qui viennent d'être réalisées et apportent des éléments précieux qui seront autant de points d'appui pour les représentants du personnel. Nous en ferons un bilan après leur examen par les CHSCT concernés et au vu de la réaction des Directions. Pour la fédération des Finances

CGT, gagner pour nos CHSCT un droit plein et entier à l'expertise agréée demeure un objectif central.

2- La cartographie et le fonctionnement des CHSCT de proximité.

La cartographie des CHSCT de proximité imposée par BERCY en 2011, et notamment la gestion des agents des douanes par le CHSCT de chef-lieu de région que nous avons combattue, a conduit à une majorité de CHSCT monodirectionnels. Cette situation n'est pas saine puisque les représentants du personnel se trouvent en CHSCT face aux mêmes Directeurs qui passent en force lors des CT.

Comment, dans ces conditions, développer la culture nécessairement singulière des CHSCT qui résulte de leur expertise sur ces questions ? Comment mettre en œuvre les nouveaux droits à intervention des personnels confrontés aux réorganisations, aux modifications des conditions de travail, au mal-être et à la souffrance au travail ?

A Bercy, des CHS interdirectionnels avaient été créés après le grand mouvement Finances

de 1989, précisément pour cette raison. Et il avait fallu des années pour créer cette culture qui a été brutalement détruite.

SOMMAIRE :

- 1- L'expertise externe
- 2- La cartographie et le fonctionnement des CHSCT de proximité.
- 3- Risques psycho-sociaux
- 4- Accident de tir à la Douane
- 5- Rialto Investigation
- 6- Déploiement de l'application informatique Duerp-Pap
- Compte-rendu du CHSCTM du 04 juillet 2013
- a) Guide méthodologique relatif à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.
- b) Doctrine d'emploi des inspecteurs santé et sécurité
- c) Lettres de missions
- d) Points divers

CONTACTS

Fédération : finances@cgt.fr
Tél : 01.48.18.82.21
Stéphane ROUZIER
srouziercgt@gmail.com
Tél : 01.48.18.82.21

SITE INTERNET

www.finances.cgt.fr

Ainsi la cartographie régionale des douanes et la création de CHSCT DISI à la DGFIP rendent le travail des CHSCT interdirectionnels très difficile : leur champ d'intervention couvre désormais plusieurs départements ou plusieurs régions mais sans les moyens adéquats qui les rendraient pleinement opérationnels.

Le retour à un découpage départemental est décisif si l'on veut créer un outil efficace de prévention et de traitement des questions de santé au travail. Mais les Ministres et leurs Directeurs qui constatent les dysfonctionnements générés par le découpage de 2011 auront-ils le courage d'en changer ? Imposons-le !

3- Risques psycho-sociaux

Dans ce domaine, nous considérons que le rapport Gollac est une bonne synthèse des réflexions menées dans ce domaine. Mais l'essentiel de la lutte contre la souffrance au travail est devant nous :

- Un accord Fonction Publique va être signé très prochainement. Il propose un guide qui est le fruit d'un travail concerté puisqu'il a été réalisé par un consultant proche des organisations syndicales ;
- Par ailleurs, face à une véritable vague de suicides, de tentatives de suicide, d'agressions violentes (répertoriés sous le nom « *d'événements graves* »), un important travail a été mené par le CHSCT ministériel. Il a abouti à une note ministérielle sur le sujet en novembre 2012 et à un guide d'enquête

sur les conditions de travail lors d'actes suicidaires.

Là encore, les Directions sont souvent très en retrait lors d'événements graves les concernant : minimisation des événements, renvoi à des causes personnelles, black-out total et défaut d'information des CHSCT.

Face à l'aspect émotionnel très fort de ces événements, nous préconisons un travail commun des représentants du personnel en CHSCT ou CT et les équipes concernées pour protéger les agents au maximum et faire reconnaître leur traumatisme.

De façon plus générale, les réorganisations permanentes, les réductions d'effectifs et de moyens, le démantèlement de missions publiques ont un fort impact en terme de RPS sur les agents des Finances. Nos équipes syndicales sont directement impactées par leurs conséquences : agents en souffrance, exclusion de personnels en difficultés, encadrants en désaccord avec les ordres qu'ils reçoivent, maladies répétées.

Dans ce contexte, la délégation fédérale au CHSCT ministériel a décidé d'une formation interrégionale CGT sur cette question. Si elle redonne quelques éléments théoriques, elle vise surtout à armer les militants sur une démarche pragmatique d'intervention : restaurer les collectifs de travail, amener les personnels à se battre ensemble pour changer les choses et ne plus subir ou exclure, tels sont les enjeux visés par ces échanges. Une première formation test sera conduite à Rennes prochainement.

4-Accident de tir à la Douane

En début d'année, un accident de tir a eu lieu lors d'un entraînement à la Douane. Par chance, les conséquences n'ont pas été très graves.

Très rapidement, les agents et les représentants des CHSCT concernés ont fait face à une direction des Douanes niant les problèmes.

L'action opiniâtre des militants de la fédération des finances CGT et du syndicat CGT des douanes, ainsi que l'action collective des collègues (usage de leur droit d'alerte et droit de retrait pour refuser d'utiliser ce type d'arme avant une enquête approfondie) a permis l'établissement d'un certain nombre de constats :

- procédures d'entretien des armes insuffisantes pour assurer la sécurité des agents ;
- moyens attribués au service central d'armement insuffisant ;
- recensement d'au moins 67 incidents depuis l'équipement des agents avec cette arme.

En première réponse, la Direction de la Douane a menacé les agents et les représentants du personnel de sanctions, prétendant que l'incident était isolé et sans conséquences. Menace retirée sur intervention de la CGT. De plus, de manière récurrente, la direction des Douanes a refusé d'appliquer les obligations issues du décret 82-453 relatif à l'hygiène et la sécurité des agents dans la fonction publique, à savoir la convocation

des CHSCT compétent lorsque les représentants du personnel ont fait usage de leur droit d'alerte ou les agents de leur droit de retrait. Aujourd'hui, un calendrier de contrôle des armes en dotation collective et l'affectation d'un agent supplémentaire au service central de l'armement (SCA) ont été annoncés par la direction des douanes. Pour autant, ces annonces nous apparaissent insuffisantes pour répondre aux exigences légitimes de sécurité des agents :

- procédure de contrôle insuffisante : le ressuage n'est pratiqué que de façon exceptionnelle alors que l'APAVE préconise « un suivi de la fatigue de l'arme par ressuage dans la zone critique si possible depuis la mise sur le marché »
- les armes utilisées dans les Directions Interrégionales de Rouen, Nantes, Lyon, Dijon, Marseille, Montpellier et de la Réunion ne figurent pas dans le calendrier de contrôle communiqué par la direction de la douane,

En conséquence, nous demandons toujours l'organisation de la façon la plus urgente d'un contrôle exhaustif par ressuage de toutes les armes en commençant par les séries les plus anciennes, la série 407. Cela permettra en effet d'établir un état des lieux sur lequel fonder le « *suivi de fatigue* » préconisé par l'APAVE.

5- Rialto Investigation

Depuis notre intervention au CHSCTM du 04 juillet dernier et la lettre ouverte du syndicat CGT Finances Publiques du 09

juillet suivant. La DGFIP a été obligée d'apporter des réponses aux revendications des personnels des DIRCOFI, notamment la mise en œuvre d'une expertise ergonomique par les ergonomes du ministère et la garantie que les données issues de l'application RIALTO INVESTIGATION ne seront pas utilisées dans le cadre de l'évaluation/notation des agents.

Néanmoins, l'intersyndicale Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO Finances Publiques considère que ces réponses sont insuffisantes compte-tenu des éléments suivants :

- l'application demeure chronophage, standardise et normalise le contrôle fiscal ;
- l'application est de fait un instrument de surveillance des agents, ceux-ci passent plus de temps à se justifier qu'à conduire des investigations ;
- l'application ne saurait se substituer aux besoins de formation initiale et continue, notamment pour les jeunes collègues ;
- l'application ne répond pas au besoin de soutien technique nécessaire lorsque la fraude se diversifie et se complexifie.

C'est pourquoi l'intersyndicale Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques et FO Finances Publiques - demande toujours l'abandon de cette application.

6- Déploiement de l'application informatique Duerp-Pap

Cette informatisation est un serpent de mer, puisque le premier projet en avait été présenté au CHSM durant le mandat précédent.

Dès cette première discussion, nous avons souligné l'importance de prendre en compte l'ensemble des risques auxquels sont soumis les agents des Finances et de créer une application qui recense bien le détail de la situation des Unité de Travail (UT) de toutes nos directions.

En 2012-2013, un énorme travail a été fourni par le Bureau 3B (Santé au Travail) et plusieurs étapes de concertation ont eu lieu sur ces questions.

Pour ne pas retarder d'une nouvelle année le déploiement, les fédérations ont validé l'entrée dans le dispositif informatisé de tous les Duerp et Pap réalisés en 2014.

Pour autant, le dispositif n'est pas exempt de critiques.

Ainsi nous avons réclamé que les représentants du personnel puissent disposer, lors des discussions des Duerp et Pap en CHSCT, d'un document qu'ils puissent utiliser sous forme d'un tableur afin de pouvoir effectuer autant de tris et d'extractions que nécessaire ou de comparer les réponses des Directions et propositions des Pap, pour un risque équivalent, dans plusieurs sites ou régions. Ce ne sera malheureusement pas possible avec la première version de l'outil bien que nous ayons fortement insisté.

Le guide des risques a été longuement débattu. La version intégrée dans l'application couvre un champ très large mais il est probable que nous découvriions, à l'épreuve de la réalité, des lacunes ou des oublis sur certains champs particuliers. Il faudra les faire remonter à la délégation au CHSCTM pour améliorer les versions ultérieures de ce guide.

L'informatisation des Duerp et Pap permet des agrégats de données au niveau d'un CHSCT, au niveau national, au niveau d'un CHSCT spécial. On peut avoir ainsi une vision plus globale du niveau du risque et du type de réponse apportée à un plan plus général, et c'est un atout important de cet outil. Mais attention à ne pas « écraser » dans une sorte de moyenne départementale, régionale ou nationale qui les fera disparaître les situations

particulières qui doivent trouver des réponses particulières. On pense ainsi au risque amiante, où la spécificité des expositions d'un site doit commander une spécificité des mesures de prévention de ce site.

Enfin il faudra veiller à ce que les UT ne soient pas de trop grands ensembles où des risques graves multiples mais concernant à chaque fois peu d'agents ne disparaîtraient dans un ensemble où tout est nivelé.

Dans la campagne Duerp-Pap qui va s'engager, le recueil des facteurs de risques psychosociaux est un enjeu particulièrement important. Tout doit être fait pour que les agents puissent librement exprimer leur perception pour une prise en compte sans restriction.

Cela nécessite des formes de recueil telles que la présence de la hiérarchie n'entrave pas la libre expression des agents ou que l'encadrement puisse lui-même exprimer son mal-être. Les directions doivent s'organiser pour proscrire toute situation de ce type, ce qui n'est pas le cas actuellement dans nombre d'unités, par exemple en confiant le recueil des risques à des collecteurs n'ayant pas de relations hiérarchiques avec les agents de l'unité de travail concernée (assistant de prévention notamment).

télécharger le guide sur alizé :

http://monalize.alize/gcp/webdav/site/alize/shared/alize/08_RH_2012/03_sante_sec/lesrisquesprofessionnels/guide-methodologiquerisquesprof.pdf

Compte-rendu du CHSCTM du 04 juillet 2013

Lien vers la déclaration liminaire

En déclaration liminaire, la CGT a dénoncé, dans un contexte actuel de crise économique systémique, l'absence d'ambition de la part des dirigeants patronaux et politiques en matière de Santé au Travail. Ainsi, alors que la CGT s'était fortement impliquée dans les négociations interprofessionnelles sur la Qualité de Vie au Travail, les obstacles dressés par le MEDEF n'ont pas permis la signature d'un accord gagnant pour les salariés. Nous avons aussi dénoncé la désinvolture des employeurs publics territoriaux dont l'absence a provoqué le report de la formation spécialisée « Santé au travail » du conseil supérieur de la Fonction Publique du mardi 02 juillet.

Dans les ministères économique et financier, la situation est tout aussi préoccupante : les situations de blocage sont nombreuses dans différents CHSCT de proximité et y compris au sein du CHSCTM.

Si nous avons souligné la qualité du travail effectué par les équipes du secrétariat général, il n'en reste pas moins que les agents subissent une dégradation de leurs conditions de travail du fait des suppressions d'emploi et de la mise en œuvre de la MAP. En conséquence, les agents sont soumis à une exposition toujours plus importante aux facteurs de risques psychosociaux. Face à l'investissement insuffisant, voire hostile, des directions, nous souhaitons que dans les prochains mois le CHSCTM impulse fortement une nouvelle politique en matière de prévention des RPS.

Cette politique doit à notre sens intégrer la généralisation des espaces de dialogue et un moratoire sur les restructurations en cours ou à venir.

Ainsi interpellée, Mme Fejoz, Secrétaire Générale adjointe des ministères économique et financier n'a pas apporté de réponses aux revendications de la CGT et des autres organisations syndicales. Elle a toutefois reconnu qu'il y avait des marges d'amélioration certaines pour les directions et il a été décidé qu'un Groupe de Travail spécifique se tiendrait à la rentrée pour évoquer des blocages et dysfonctionnements observés par les organisations syndicales ou l'administration dans les CHSCT, y compris en CHSCTM (à ce jour, la date de ce GT n'est pas fixée).

En outre, les représentants des personnels ont pris de manière unanime la délibération suivante :

« Lors de sa délibération le 30 octobre 2012, le CHSCT ministériel avait demandé un groupe de travail sur la santé au travail en s'appuyant sur un certain nombre de textes et rapports dont l'étude ENEIS portant sur « le retour au travail des agents après absence au travail pour raison de santé ».

Ce GT a bien eu lieu le 30 mai 2013 mais le document communiqué sur le suivi du plan d'action ne présentait aucun contenu et se résumait à des actions de communication ou de formation décidées par le seul comité de pilotage dirigé par le délégué à la diversité. Et contrairement à notre demande initiale, le CHSCTM n'y a jamais été associé.

Le ministère a manqué là une belle occasion de commencer à décliner des mesures immédiates et concrètes pour les agents.

En conséquence, les représentants du CHSCT ministériel exigent que les propositions contenues dans le rapport Eneis soient débattues au sein de ce comité. »

Pour mémoire, le rapport préconisait un certain nombre de mesures parmi lesquelles :

- Généralisation des relais de proximité pour les agents,
- Développement d'une réflexion sur la traduction des atouts du dispositif de gestion du retour au travail dans le cadre de la création des CSRH,
- Mise en place d'un dispositif « tremplin » expérimental pour les agents d'administra-

tion centrale en instance de réaffectation,

- Renforcement des compétences et connaissances des acteurs en charge des ressources humaines sur la gestion de la santé au travail,
- Poursuite de la formation des médecins de prévention,
- Information, formation et outillage de l'encadrement pour la gestion du retour au travail des agents après une absence pour raison de santé
- Développement de l'information de l'ensemble des agents sur la santé au travail et la discrimination liée à la santé,
- Renforcement de l'information des agents durant leur absence pour raison de santé....

Autant de mesures qui gênent l'administration qui s'est engagée dans une politique de création de CSRH déshumanisés couplés à la mise en œuvre d'un système intégré, SIRHIUS, dont On constate d'ores et déjà les effets délétères à l'INSEE.

a) Guide méthodologique relatif à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels.

Le guide méthodologique intègre les préconisations de l'INRS relatives à la hiérarchisation des risques. Il sera mis en œuvre parallèlement au déploiement du DUERP informatisé.

Le guide a été adopté à l'unanimité.

En ce qui concerne le DUERP informatisé, si l'outil est de bonne qualité, nous souhaitons que les représentants du personnel aient la

possibilité de travailler directement sur les fichiers.

b) Doctrine d'emploi des inspecteurs santé et sécurité au travail

La doctrine a été adoptée selon les votes suivants :

POUR : CGT, FO et CFDT
ABSTENTION : Solidaires

c) Lettres de mission

- Des médecins de prévention coordonnateurs nationaux : Adopté à l'unanimité
- Des secrétaires administratifs des CHSCT spéciaux : Adopté à l'unanimité après prise en compte des modifications demandées.

d) Points divers

Montargis

Les premiers éléments de l'étude menée par les services immobiliers du secrétariat général ont été exposés lors de ce CHSCTM. Ils confirment la présence d'amiante dans les revêtements au sol et dans certains éléments de décoration. En revanche, la résistance au feu de cet immeuble « Pailleron » serait satisfaisante. Pour la CGT, ce constat ne correspond pas à la réalité et aux éléments recueillis localement par le CHSCT du Loiret. Mme Féjoz a souhaité que ce débat soit mené au sein du Comité Expert Amiante.

Présentation du guide Amiante – bâtiments

Mme Lavoué, ISST coordonnatrice a présenté un premier bilan de la présentation de ce guide : 57 % des présentations ont été effectuées dans 56 départements. 43 présentations sont encore prévues pour le second semestre de l'année.