



Déclaration Liminaire au CHS-CT de l'Yonne du 29 mars 2012

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Chefs de Service,

C'est la première fois que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Yonne « nouvelle formule » se réunit.

Auparavant, nous siégeons dans le comité comprenant les services des Douanes et ceux de la CCRF ; maintenant, nous voilà seuls dans le cadre strict de la DDFIP de l'Yonne.

Nous pensons à nos collègues, en particulier de la direction des Douanes qui se retrouvent intégrés dans un CHS-CT à dimension régionale, ce qui ne va que compliquer le rôle de cette instance au regard des nouvelles missions importantes que la loi lui a confié.

Car il s'agit bien de nouveautés fondamentales qui ont été décidées par le législateur, comme nous pouvons en voir la teneur dans la circulaire de la fonction publique MFPF1122325C du 8 août 2011 décrivant le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 relatif à la mise en place des CHS-CT dans la fonction publique ; nous citons pour rappel les premiers paragraphes de la note d'introduction de la DGAFF :

*« Il convient d'insister particulièrement sur la **finalité de l'ensemble du dispositif**. L'accord du 20 novembre 2009 a en effet notamment pour objectif de passer d'un **dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité** à un dispositif de **santé et de sécurité au travail**, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de **l'homme au travail**, et de rapprocher, de ce fait, encore le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail. A ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique.*

*Pour mettre en œuvre ces principes, le décret dispose en son article 3 que sont directement applicables dans les administrations de l'État et les établissements publics visés à l'article 1 du décret, les règles définies **aux livres I à V de la Quatrième partie du code du travail**, sous réserve des dispositions du décret. Ce dispositif vise donc à satisfaire les objectifs définis notamment par la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, à savoir **réduire les accidents et maladies liés au travail et promouvoir l'amélioration des conditions de travail des agents**.*

*Dans cette perspective, il convient de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels passe ainsi par la mise en œuvre systématique des **principes généraux de prévention**, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail :*

- « 1° Éviter les risques ;*
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° Combattre les risques à la source ;*
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail,*

les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Monsieur le Président, **il ne s'agit pas d'une simple modification du titre du comité ou de l'étendue des missions vers les conditions de travail ; cela va bien au delà.**

Mais force est de constater que ni vous, ni les représentants de l'administration n'avez, semble t'il, encore compris la teneur des textes réglementaires qui régissent dorénavant les CHS-CT de la fonction publique de l'Etat.

En témoigne :

- l'envoi massif des documents et surtout de devis trop tardivement, et dont nous espérons, à l'avenir, que les articles 4 et 5 du règlement intérieur soient strictement appliqués.

- la durée de cette 1^{ère} réunion 2012 et l'ordre du jour proposé : insuffisants au regard des situations graves que rencontrent les services en terme de santé, de sécurité et de conditions de travail dégradé.

En témoigne aussi **la mise en œuvre du plan d'action et de prévention issu du DUERP qui n'est même pas à l'ordre du jour**, malgré nos demandes insistantes, précises et répétées à ce sujet ; Quid de la remontée des informations des chefs de service avant le 20 février qui, pour la plupart, n'ont même pas daigné réunir les agents pour en discuter ? **Quid de son actualisation** et du groupe de travail départemental devant enterrer sa mise à jour et permettant **d'entrevoir le programme annuel de prévention 2012 des risques professionnels**. Vous ne pourrez pas essayer de vous cacher derrière l'absence de discussion au Comité Technique pour justifier de votre incapacité à promouvoir une réelle politique de prévention dans les services dont vous avez la charge dans l'Yonne.

Et que n'a t-il fallu attendre que notre comité se réunisse depuis le dernier comité « ancienne formule », malgré la nécessité d'actions à prendre rapidement (dès janvier) en matière de prévention des risques sur la santé physique et mentale des agents.

Depuis de trop nombreux mois, la CGT Finances Publiques de l'Yonne n'a cessé de vous alerter sur la situation des services, situation que vous vous contentez d'observer malgré tous ces indicateurs dans le rouge qui dénotent une véritable souffrance au travail pour nombre de nos collègues.

S'il en est encore nécessaire, rappelons que la mise en place de la DGFIP, les suppressions d'effectifs, la priorisation des missions, génèrent de plus en plus des dysfonctionnements, désorganisent les services, ne permettent plus aux agents de remplir leur travail correctement, amènent à des choix de priorités qui ne répondent plus de manière qualitative aux usagers ; un contexte qui amène trop souvent ces mêmes usagers à une **agressivité** dont le personnel est la première victime, comme nous avons pu le **rencontrer récemment au CFP de Joigny ou de Sens**.

Nous sommes interpellés par nos collègues qui n'en peuvent plus ; dans nos visites syndicales de services, **les agents**, que la CGT rencontre, **vont mal, souffrent de la surcharge de travail, de la pression des échéances, des retards accumulés, des craintes sur l'avenir**.

Les pressions hiérarchiques, les conditions de l'évaluation et de la notation, la volonté de l'administration d'introduire la rémunération au mérite, une individualisation de plus en forte dans les critères de gestion des agents, contribuent à accentuer ce mal-être rendant encore plus insupportables les difficultés de l'ensemble des personnels.

Les signes sont palpables : désintérêt, démotivation, crises de larme, crises de nerf, ... De nombreux collègues de toutes les catégories n'en peuvent plus !

Certains craquent et s'approchent dangereusement de la dépression ou y sont déjà tombés. Plus grave encore, les conséquences peuvent être dramatiques et amener ou pouvant conduire jusqu'au suicide.

Comme à France Télécom, Pôle Emploi ou bien encore La Poste pour ne citer que ces trois

exemples, cette situation devient également insupportable à la Dgfp ! Il faut que cela s'arrête !

Il ne s'agit pas pour la CGT de pratiquer un quelconque calcul opportuniste mais de vous alerter encore une fois sur la situation plus que préoccupante face à ce phénomène dans le travail qui prend de l'ampleur, et qui nécessite de votre part d'être prise au sérieux, sans fausse réponse et sans cynisme.

Les mesures prises sur les Risques Psychosociaux et organisationnels (risques classés n°1 sur le DUERP de l'Yonne) sont très insuffisantes au regard de la profondeur du mal vivre, car les causes de cette souffrance et de stress des agents au travail sont bien identifiées et vous les connaissez, elles sont clairement énoncées dans le rapport interne présenté par Mme Sciacca le 14 novembre dernier :

- **Intensification et surcharge de travail, suppressions d'emplois,**
- **Fermetures de services et déplacement d'agents,**
- **Dégradation des relations, manque de reconnaissance et de respect,**
- **Polyvalence, perte d'identité de nombreux « métiers »,**
- **Management basé sur l'individualisation (rémunération au mérite, PFR, entretien, culpabilisation, ...),**
- **Nouvelles organisations du travail, pression des statistiques, manque d'autonomie,**
- **Problèmes techniques et matériels : travail en Open space, maintenance difficile de la CMIB...**

Il est donc urgent de mettre un terme à cet engrenage par une réelle politique de prévention primaire en parallèle de celles qui sont proposées dans le **plan national de formation 2012**. Le groupe de travail du 20 mars a permis d'enterrer le fait que l'on poursuive sur l'année **2012 les formations de Mme Sciacca** à destination des Directeurs de Pôles, des responsables de division et de missions ainsi que les chefs de service. Son programme et le coût nous a récemment été transmis.

Nous tenons à vous rappeler que la **Note d'orientation 2012 dans son article 2.2.** stipule que "les CHS-CT voulant développer des actions de prévention en matière de RPS se rapprochent du **bureau 3B de la DRH** et que tout projet de démarche initiée en ce sens pourra faire l'objet d'un éventuel financement par le CHS-CT ministériel. **Il est urgent que vous fassiez cette demande dans ce sens à hauteur d'un budget chiffré de l'ordre de 13500€ TTC.** A défaut, le budget 2012 de notre Comité se verra restreint pour la seconde année consécutive au détriment d'autres actions urgentes.

Dans le cadre de vos obligations réglementaires et légales, vous devez donc mettre à disposition tous les moyens nécessaires, tant budgétaires, que matériels et organisationnels pour la santé et la sécurité des agents.

Mais vous devez prendre aussi en considération autre chose que la seule rentabilité en terme de coût à court terme dans vos choix de gestion. Les agents ont besoin d'actes concrets.

Cela nécessite que vous considériez :

- l'arrêt de la politique de suppression d'emplois et de créer les emplois nécessaires à l'exercice des missions ;
- d'arrêter les restructurations, la pression par les objectifs et les indicateurs ;
- de redonner le temps et les moyens au personnel d'accomplir de façon cohérente leur travail ;
- de rediscuter des choix stratégiques dont découlent l'organisation du travail et les méthodes de management ;
- de reconnaître le travail et les qualifications des agents ;
- d'arrêter les processus d'individualisation dans la gestion des agents (entretien d'évaluation, modulation des rémunérations, PFR, mobilité non choisie...).

La CGT exige au niveau national l'ouverture de négociations sur les revendications du personnel

notamment sur l'emploi, les salaires, la reconnaissance des qualifications et sur les conditions de travail pour une réelle amélioration de la qualité de vie au travail.

Elle exige aussi que cette dernière question dépasse la mise en place de groupes de travail dédiés, et que le CHS-CT puisse jouer son rôle pleinement **par la mise en œuvre d'un règlement intérieur** de haute qualité qui permettra à ce que les propositions des représentants des personnels soient véritablement prises en compte et que la politique de prévention que vous devez mener pour satisfaire à vos obligations légales en la matière soient respectées. **La note d'orientation 2012 vous trace personnellement**, en quelque sorte, **votre lettre de mission**.

Sans réponse à toutes ces exigences, la direction et le ministère prendraient la responsabilité de voir s'aggraver encore la situation actuelle qui traduit déjà une profonde crise interne.

C'est ainsi qu'aujourd'hui, nous prenons à nouveau date pour vous rappeler solennellement, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Chefs de Services, **que vous êtes personnellement responsables devant la loi de la santé physique et mentale des personnels placés sous votre autorité**.

Vous ne pouvez pas vous retrancher derrière les orientations politiques définies par les Directions Générales ou les Ministres pour vous exonérer de l'obligation de sécurité de résultat qui vous incombe en matière de bien être au travail dans les services dont vous avez la charge.

Nous vous demandons donc, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les chefs de service, de vous **exprimer publiquement devant les personnels pour les informer des mesures que vous comptez mettre en place pour assumer vos responsabilités**.

Si tel n'était pas le cas, et si un accident majeur venait à survenir, ce que personne ne souhaite bien entendu, la CGT affirme également de manière tout à fait solennelle qu'elle mettra tout en œuvre pour mettre en évidence et faire reconnaître votre faute inexcusable.

Pour clore cette liminaire, nous tenons à ce qu'aujourd'hui, dans le cadre de ce comité, vous vous exprimiez clairement, Monsieur le Président, au travers des sujets de l'ordre du jour sur :

- **La transmission de la copie des lettres de mission** de l'assistant de prévention, du Médecin de prévention ainsi que de l'ISST dont nous sommes dans l'attente;
- L'information aux organisations syndicales **sur la nomination du correspondant "qualité de vie au travail"** au sein de la DDFIP de l'Yonne;
- **L'information et la présentation** future par l'ISST aux organisations syndicales **du guide de prévention Amiante dans la gestion des bâtiments** (découlant très certainement de l'instruction du 23 novembre 2011 de la Direction générale du Travail relative aux mesures à mettre en œuvre en matière de prévention de l'exposition à l'amiante au cours de la période transitoire précédant la réforme réglementaire – art. 4412-94 à R.4412-148 du code du travail)
- **La présentation** future aux organisations **syndicales de la circulaire sur la conduite à tenir en cas d'évènements graves**;
- **Le calendrier annuel prévisible des futures réunions à la fois CHS-CT et CT** en occultant pas les réunions préparatoires préalables ainsi que **le calendrier prévisionnel préalable de visites de poste** par une délégation du comité;
- **La formation 2012 de 3 jours des élus et chefs de direction et celle de 2 jours au titre de 2013**;
- L'information que vous entendez donner aux agents et aux organisations syndicales sur **les Espaces de Dialogue (EDD)** en dehors de la plaquette qui leur a été remise;
- L'information aux organisations syndicales sur la **mise en place du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)** dans l'Yonne

Enfin, concernant le point numéro 2 de l'ordre du jour, nous nous permettons de l'anticiper en déclarant **qu'aucun membre titulaire CGT ne se portera candidat**.