



COMPTE RENDU
CHS CT DES FINANCES DU NORD
DU 23 JUIN 2015

Déclaration Liminaire

Depuis plus de 10 ans, les orientations politiques ont conduit à une dégradation constante des conditions de vie au travail des agents de nos ministères : programmes de suppressions massives d'emplois, contraintes budgétaires accrues, restructurations incessantes. Les « démarches » ou « plans stratégiques » mis en place dans les différentes directions des ministères économiques et financiers, la Revue des missions et la nouvelle Réorganisation Territoriale de l'Etat programmés ne font qu'amplifier le processus déjà engagé. Aucune catégorie de personnel n'est aujourd'hui épargnée, comme en attestent les divers rapports des acteurs de prévention.

Depuis 2011, l'Administration a reconnu la gravité de la situation et, pour partie, sa responsabilité. Depuis lors, les discours ont tous été très volontaristes en matière de prévention des risques professionnels. Cependant si Bercy est enfin sorti du déni, pour autant, à aucun moment les Ministres successifs n'ont remis en cause les politiques de suppressions d'emplois, les dérives managériales, la culture d'objectifs et de résultats.

En 2012, les évolutions législatives et réglementaires sur le fonctionnement des CHS-CT auraient dû conduire l'Administration à dépasser les simples déclarations d'intention et à prendre de véritables engagements afin de rendre concrète l'amélioration tant attendue des conditions de vie au travail des agents.

Force est de constater qu'il n'en a rien été. Aucune volonté politique forte ne s'est manifestée et aucun moyen supplémentaire n'a été alloué.

Année après année, les rapports des acteurs-préventeurs (Médecine de Prévention, ISST, etc.) soulignent la dégradation des conditions de travail : augmentation sans précédent des non conformités réglementaires des bâtiments des risques incendies et électriques, augmentation du taux d'accidents du travail, expression de souffrance au travail par les agents à un niveau inacceptable et une organisation du travail pathogène.

La conduite des négociations concernant la déclinaison de l'accord Fonction Publique sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux illustre parfaitement l'absence de réelle ambition politique en la matière

Pour la CGT, il y a **urgence à passer de la parole aux actes** et il appartient à l'administration de démontrer que dans ce domaine, nous ne sommes plus dans l'affichage et la communication mais bien dans la prise en compte de réalités très dégradées dans les services qui nécessitent des mesures concrètes à mettre en place au bénéfice des agents.

Quatre points étaient à l'ordre du jour de cette dernière séance avant l'été.

Les DUERP-PAP de l'INSEE et de la DIRCOFI

Les comptes rendus de visite de sites de la trésorerie de Marcq en Baroeul, du site Kennedy et de Lille gare.

Un point sur le groupe de travail du 1^{er} juin qui concerne :

- le registre sécurité et santé au travail,
- les accidents de service,
- les fiches de signalement des agents de la DGFIP,
- le rapport 2015 de l'inspecteur santé et sécurité au travail,
- le budget 2015
- les formations proposées concernant la prévention des risques psychosociaux.

Dernier point sur la mise en place d'espaces de dialogue au sein de la DGFIP

1^{er} point

La CGT souligne le travail fait par l'assistant de prévention de l'INSEE qui a consulté l'ensemble des agents pour l'actualisation du DUERP, contrairement aux autres Administrations qui ont appliqué stricto sensu la note qui demande une consultation une fois sur deux des agents.

La CGT dénonce et déplore cette mesure car **seuls les agents confrontés quotidiennement aux risques peuvent actualiser correctement les DUERP.**

La CGT s'est donc abstenue sur ce DUERP-PAP pour souligner l'effort fait et continuera de voter contre tant que les agents ne seront pas consultés annuellement.

Concernant le DUERP-PAP de la DIRCOFI, plusieurs dénonciations.

Tout d'abord, il est inadmissible que les agents utilisent leurs véhicules personnels comme outils de travail. Nous nous félicitons de leur action « remise de clés » en réponse à cette situation.

Ensuite, il est également inadmissible que les demandes des agents ne soient pas reprises dans le DUERP, car selon la DIRCOFI, ces demandes ne sont pas réalisables !!! Le DUERP doit recenser l'ensemble des risques, à l'Administration de trouver des solutions. Il en a été ainsi par exemple de la demande de fourniture de plaques anonymes pour les véhicules, demande non reprise dans le DUERP !!!

La DIRCOFI s'est engagé a remettre toutes les demandes des agents dans le DUERP 2015.

Les risques psychosociaux sont sous estimés et non suffisamment pris en charge.

La CGT a voté contre cette parodie de DUERP.

Point 2

La plupart des préconisations du CHS-CT formulées suite à la visite du site de la trésorerie de Marcq en Baroeul sont en cours de traitement et le problème de câblage a été résolu.

Seuls le problème des effectifs reste en suspens, la DGFIP attendant le mouvement des mutations de Septembre...

Concernant les suites de la visite de Kennedy, la plupart des problèmes soulevés par le CHS-CT sont en cours de traitement également

La visite de Lille gare et des nouveaux locaux. Le nouveau bâtiment est très correct. Par contre, il manque, là aussi, du personnel, des places de parking pour les agents, des vestiaires, une douche, porte coupe feu et antipanique..l'Administration des Douanes s'est engagée à faire le nécessaire au plus vite en concertation avec la SNCF.

Cependant le problème principal que rencontrent les agents de Lille gare est une augmentation de la charge de travail avec de nouveaux trains à contrôler en termes de sûreté. Or, les locaux ne sont pas adaptés et il manque du personnel. La CGT restera vigilante sur les conditions de travail de ces agents.

Point 3

La CGT rappelle à l'ensemble des agents de toutes administrations confondus de ne pas hésiter à remplir le registre hygiène, sécurité et conditions de travail, qu'il soit dématérialisé ou non. Il doit être librement accessible par l'ensemble des personnels. Toutes mentions relatives à un problème d'hygiène, de sécurité, de santé et de conditions de travail peuvent y être inscrites. L'Administration sera ainsi au courant d'un fait et devra y apporter une réponse. Lors de l'étude de ces registres, les membres du CHS-CT pourront ainsi avoir un suivi sur ce qui a été fait ou non par l'Administration et le CHS-CT aura connaissance de graves problèmes pouvant survenir dans certains services et tenter d'y apporter aussi une réponse.

Concernant les accidents de services, un groupe de travail spécifique les étudiera afin de trouver des solutions pérennes à certains types d'accidents récurrents comme les chutes.

Concernant le registre de l'Inspecteur sécurité et santé au travail, le Docteur Miot-Quardel est intervenu afin de soulever 2 problèmes. A

savoir le non renouvellement de sièges et fauteuils par les Administrations qui créé un réel inconfort pour les agents et entraîne des TSM. La CGT demande donc aux Administrations de s'assurer du renouvellement régulier du mobilier. Et un problème de travail sur écrans parfois non adaptés et qui crée une fatigue visuelle. Une demande de recensement des types d'écrans a été formulée auprès de la DGFIP.

Concernant le budget, la CGT rappelle à toutes les Administrations qu'elles ne doivent pas considérer le CHS-CT comme faisant partie de leur budget propre. Le CHS-CT n'est pas là pour pallier tous les manques des Administrations.

Cependant, pour ne pas laisser les personnels travailler dans des conditions inadmissibles car sans moyens, le CHS-CT finance régulièrement des projets, à titre d'exemple, ou en 1ère datation sans renouvellement, ou encore à titre exceptionnel, car il y a urgence.

Concernant le projet de formation sur la prévention des risques psychosociaux, 3 projets seront prochainement étudiés.

Ce type de formation a pour objet d'appréhender plus sereinement son environnement de travail, à l'heure des restructurations, du manque de personnels chronique, des agressions verbales voir physiques de certains collègues...Seules les Administrations pourront supprimer ces risques en supprimant leur politique de démantèlement de la fonction publique.

Point 4

Les espaces de dialogues de la DGFIP existent depuis 2008 mais encore jamais mis en place.

Il s'agit d'un espace dédié où 2 « facilitateurs », ayant suivi une formation d'une journée, et extérieur au service, aident les personnels à gérer un problème interne dans leur service, relationnel ou fonctionnel.

Il y a 3 modes de saisie, 2 réunions avec compte-rendu sous couvert d'anonymat. Ces comptes-rendus doivent aboutir à trouver une solution aux problèmes rencontrés.

Pour la CGT, il conviendrait de rétablir de façon régulière des réunions de service constructives afin que chacun puisse s'exprimer librement.

Point 5

Questions diverses : la CGT demande à avoir un point sur l'inter régionalisation programmée de la recette des douanes à Dunkerque. Quel impact cette réorganisation aura-t-elle tant au niveau du personnel que des modalités pratiques ?