



DECLARATION LIMINAIRE **CHS CT DES FINANCES DU NORD** **DU 08/07/2016**

Pour ce qui est de l'ordre du jour de ce comité

⑨ Concernant le DUERP et le PAP de la DIRCOFI

La CGT Finances considère que le recueil des risques encourus par les agents dans le cadre de leur activité professionnelle doit faire l'objet de la plus grande rigueur et du plus grand consensus de toutes et tous, plus particulièrement des responsables, du cadre de proximité au responsable de la direction.

Pour nous le Document unique d'Evaluation des Risques Professionnels doit être établi, chaque année, avec la participation du plus grand nombre. L'adhésion des agents est de la responsabilité de l'AGFIP en charge de sa direction.

Si les agents sont consultés et les groupes de travail mis en place, force est de constater que des problèmes voire des irrégularités existent. :

- implication modérée des agents de tous grades due notamment à un calendrier contraint et une charge de travail toujours plus lourde,
- documents de travail préparatoires des services non communiqués, notamment aux membres du groupe de travail et aux représentants des personnels permettant la vérification des remontés des risques,
- Désintérêt constaté dans les groupes de travail (taux d'absence important). Cette absence de représentation de tous les services dans les groupes de travail conduit assez souvent à des cotations de risques au pifomètre. En effet, dans certaines situations on ne sait pas ce qu'ont voulu exprimer les agents,

- Dans les GT certains risques, notamment les Risques Psychosociaux, ne sont pas évoqués sereinement,
- Le DUERP présentés au CHSCT ne correspond pas à celui arrêté dans le cadre des groupes de travail,
- Des risques notés par des agents n'ont pas été remontés dans le DUERP.

Ces manquements ne sont pas le fait des agents intervenant dans la conception du DUERP, bien au contraire !!! Nous les soutenons tant l'exercice est compliqué. Ils sont le fait de décisions politiques prétextant des contraintes budgétaires.

⑨ Pour ce qui est du DUERP et du PAP de L'INSEE

Pour la collecte des informations, tout d'abord, il y a eu un manque de communication préalable des agents. Peu de relance donc peu de participation. Ensuite, le binôme constitué d'un cadre RH non formé, est contraire aux règles de collecte du DUERP de l'Insee.

Les cotations sont minimisées en ce qui concerne les Risques Psycho-sociaux mais surcotées pour les risques matériels; serait-ce un appel du pied aux financements du CHSCT ?

Les réponses apportées par l'administration, en termes de commentaires et de mesures de prévention, sont déshumanisées et restent beaucoup trop institutionnelles.

Nous sommes atterrés par les réponses formulées face aux inquiétudes et aux souffrances dépeintes par les agents. Deux réponses récurrentes : formation et culpabilité !

Or la formation à l'Insee se réduit à la formation métier et les agents se censurent d'eux-mêmes du fait de leur charge de travail croissante, donc pas d'enrichissement personnel possible.

Quant à la culpabilité, cette pratique est inadmissible ; faut-il vous rappeler votre responsabilité pénale en ce qui concerne l'obligation de santé et de sécurité envers vos agents ?

Concernant le Plan de Prévention, nous ne dégageons pas de ligne de conduite de la direction face aux Risques Psycho-sociaux. Nous ne voyons pas non plus ici, le résultat des actions de sensibilisation ou de formation mis en place au sein du SAR et du SES l'année dernière sur ces sujets.

Par contre, les termes : « contraintes de travail de plus en plus exigeantes », « réductions d'effectifs », « risque d'isolement », « Manque de moyens humains et financiers », « importante polyvalence », « pas de reconnaissance », « autocensure », « sentiment d'incompétence »...apparaissent tout au long du Duerp dans toutes les unités.

Tout est dit, depuis deux ans dans ces DUERP, qui montre une installation dans la durée d'une souffrance générale et nous sommes réellement inquiets d'autant que le réseau de

préventeurs semble démunie et que l'absence de médecin de prévention attiré perdure.

Le PAP de l'Insee n'est pas à la hauteur des problématiques soulevées. Vous vous devez d'apporter aux agents, cadres et enquêtrices(eurs) de vraies réponses pour libérer le personnel de la culpabilité, afin de travailler ensemble dans un collectif apaisé, serein et épanoui.

Cette campagne 2016 du DUEP nous conforte dans notre demande d'expertise externe.

🕒 Sur la procédure de médiation de l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant

Si nous sommes favorables à l'intervention de l'ARACT, nous pensons qu'elle devrait avoir lieu à posteriori de l'expertise externe dont nous maintiendrons la demande car il faut d'abord analyser l'organisation générale, ensuite vient le temps du travail au niveau des équipes.

D'autant que si vous regardez les 3 types de besoins demandés par la direction ce n'est que très superficiel : communication interne, coaching des AP, formation des cadres.

Mais cela reste un préalable certes pas inutile mais qui occulte le problème de fond sur l'organisation et les conditions de travail. Notre demande d'expertise externe reste d'actualité !!!

Cette démarche leur permet de gagner du temps et au vu du GT spécial Insee et des témoignages des agents, une intervention de l'ARACT au SAR ou dans l'équipe Capi aurait pu être un bon test.

Le 30 juin avait lieu à Amiens un GT du CHSCT de la Somme, l'idée de la direction était de leur vendre l'intervention de l'ARACT dans l'établissement de Picardie pour étendre l'opération et se faire mousser par de l'affichage au lieu d'engager un véritable travail de fond.

Avant de conclure, nous dénonçons les propos tenus à notre rencontre lors d'un dernier GT Douane tant par l'administration des Douanes que par une organisation syndicale en ce qui concerne notre boycott du CHSCT.

Selon certaines déclarations empreintes de basses pensées, le boycott des CHSCT par notre organisation aurait eu pour conséquence le blocage des crédits alloués à la douane par ce dernier.

Nous tenons à vous rappeler que c'est à l'Administration d'assurer l'essentiel du financement des adaptations matérielles et immobilières consécutives aux restructurations qu'elle impose aux agents !

La CGT n'a pas pour habitude de co-gérer les restrictions budgétaires.

Alors, que cela soit clair, tant pour l'Administration que pour une quelconque organisation syndicale : ne vous défaites pas de vos responsabilités, nous assumons les nôtres.

Nous vous précisons également, que nos actions de boycott s'inscrivent dans le combat contre la loi EL KHOMRI dans le cadre d'une intersyndicale comprenant les organisations syndicales CGT, Solidaires et FO.

Enfin nous vous rappelons que les élus du personnel en CHSCT proviennent de plusieurs administrations des finances et que leur nombre est déterminé par des élections

professionnelles.

Nous respectons cette règle démocratique n'en déplaise à l'administration et à toute organisation syndicale plus enclin à accompagner la régression sociale par le soutien entre autre de la loi El KHOMRY au côté du MEDEF. Nous vous demandons donc d'en faire autant même si aujourd'hui il est devenu courant de gouverner à l'aide du 49-3.