



CTPD du 18 mai 2010

Ce CTPD avait pour sujet la présentation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le bilan de la notation 2008, les transferts des emplois aux SIP créés au 1er juillet 2010, et la note d'orientation nationale sur les comité d'hygiène et sécurité.

L'Union SNUI SUD TRESOR a tenu « tambour battant » les débats de ce CTPD dont voici les principales lignes.

LE DUERP: Les agents enfin écoutés ?

Rappel : Le Document Unique d'Evaluation des risques Professionnels permet de recenser et de hiérarchiser les risques sur le lieu de travail. Il est établi dans un souci d'action et de prévention. Désormais, la responsabilité pénale de l'administratrice générale est engagée . Ce document a été préparé d'après un recensement de tous les agents, avec la parité administrative et syndicale lors de groupes de travail.

L'Union a rappelé que si ce recensement s'est relativement bien passé, certains services n'ont pas joué le jeu et qu'il était nécessaire que TOUS les agents puissent participer à ce recensement. Nous avons évoqué notre constat lors des tournées HMI où certains agents ne connaissaient ni l'existence du DUERP, ni son recensement , ni son rôle.

L'administration a reconnu l'utilité et l'importance du DUERP mais aussi la participation nécessaire de TOUS les agents .

Dans le document du recensement regroupant par type de risque et qui compte 2700 lignes il est apparu que les risques les plus souvent mis en avant sont les risques psycho-sociaux (stress, dépression, etc) avec 30%.

L'Union a démontré que la base du mal être au travail était les suppressions d'emploi, les restructurations incessantes, le poids des indicateurs, la surcharge de travail, les objectifs excessifs qui sont autant de facteurs qui provoquent le malaise des agents. Mal être qui a été confirmé par le Médecin de prévention (présent à ce CTPD) qui recense de plus en plus de cas au fil des années.

L'Union a réagi sur le risque du désintéressement des agents, comme c'est le cas pour les cahiers hygiène et sécurité, si l'administration reste inactive face aux revendications enregistrées dans le DUERP. L'Union a donné l'exemple de la salle repas se situant dans les toilettes à Fourmies et Somain.

Le Président du CTPD précise qu'il existe une hiérarchisation dans les réponses aux cahiers hygiène et sécurité. Certains problèmes relèvent normalement du local et doivent être traités en local.

Pour l'Union cet état de fait est intolérable. Pour éviter certaines négligences, l'Union a souhaité que se tiennent à nouveau les réunions de site avec participation des agents et des OS afin de régler ces problèmes jugés mineurs par l'administration. L'administration a pris note.

NOTE D'ORIENTATION DU CHS

Sur la note d'orientation nationale de 2010 « Hygiène, sécurité et prévention médicale », la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail s'inscrit dans le cadre des évolutions législatives et réglementaires de l'accord santé et sécurité au sein de la fonction publique de novembre 2009.

La première partie identifie les axes prioritaires d'actions des CHSDI au sein de ministère pour 2010 : risques psychosociaux, substances cancérigènes, mutagènes dangereuses pour la reproduction dont l'amiante (CMR), troubles musculo-squelettiques (TMS).

La deuxième partie vise à ancrer de façon pérenne cette démarche de prévention avec pour ambition d'aboutir à une véritable culture de prévention.

Les leviers d'actions sont identifiés pour donner du sens au travail, organiser le travail et accompagner les équipes et agents s'inspirant de la note SG 06 05357 du 3 mai 2006. Celle-ci instaure un dispositif d'aide et de soutien ministériel aux personnes rencontrant des difficultés d'ordre personnel ou professionnel.

De ce fait, l'UNION a fait reconnaître par la représentante de la médecine du travail de l'augmentation des risques psychosociaux due à un manque réel de personnels.

La seule réponse de l'administration, est de compenser le manque de personnes par l'adaptation de la méthode de travail, en instaurant des groupes de travail, notamment pour la mise en place des SIP, qui est pour la direction une bonne méthode. Elle permet d'évaluer les problèmes et donc d'y remédier.

L'union a dénoncé la suppression de personnels, indiquant qu'aucune méthode de travail ne pourrait remplacer le manque d'effectif, (En ce sens, bien qu'ayant reconnu la situation critique des conditions de travail des agents de la DGFIP, Monsieur Parini avait affirmé appliquer les ordres du gouvernement).

Autre point, l'Union est parvenue à obtenir enfin une réponse positive de l'administration sur l'acceptation des fiches de présence concernant l'amiante (pour les agents de CAMBRAI) et peut être d'autres plus anciennes.

A la question de L'Union sur le suivi de la Formation sur EVREST par les médecins de prévention (outil informatique pour établir un tableau de bord sur l'évolution de la santé des agents), il s'avère que ces derniers ne s'étaient pas réunis depuis 2003, mais qu'une réunion nationale était prévue avec le spécialiste des risques psycho-sociaux M DACHERY.

TRANSFERTS DES EMPLOIS AUX SIP

Pour les transferts d'emplois relatifs aux SIP mis en place au 1er juillet 2010, l'administration précise qu'il existe encore 2 règles de gestion des agents selon la filière. C'est la raison pour laquelle, à ce CTPD, ne sont présentés que les transferts de la filière fiscale, les agents de la filière gestion publique étant affectés globalement sur le site.

L'administration a rappelé le principe de gestion.

Ainsi, sur les grands sites, un accueil dédié est créé avec uniquement des emplois de catégorie B. Dans ce cas, seuls les contrôleurs peuvent postuler pour l'accueil.

Néanmoins, les agents C actuellement à l'accueil peuvent faire valoir leur appétence pour celui-ci et garder leur poste. Dans ce cas précis, l'administration s'autorise à mettre l'agent C en surnombre et mettre le poste B vacant.

Seul sujet appelant un vote, l'Union SNUI SUD TRESOR a voté contre la mise en place de réformes de structures (SIP).

BILAN NOTATION : INTERESSANT !

L'administration ne prévoyant que le bilan de la filière fiscale, l'Union a donc demandé celui de la filière gestion publique.

Il est bon de rappeler les différences dans la procédure de notation suivant la filière où vous êtes.

En filière fiscale, l'évaluateur est le notateur (donc 1 seule personne). L'agent peut faire appel en CAP locale pour demander une majoration de +0,02 ou + 0,06, puis, s'il n'obtient pas gain de cause, aller en CAP nationale.

En filière gestion publique, le chef de service évalue l'agent, puis c'est le directeur qui établit la notation (allant parfois jusqu'à 3 notateurs). L'agent peut faire appel en CAP locale de notation afin d'obtenir une majoration de +0,02, mais pour obtenir un +0,06, il devra directement faire appel à la CAP nationale.

S'agissant de la campagne de notation 2009 (année 2008 pour la filière fiscale et publique), 1718 agents de la DGCP et 1768 de la filière fiscale ont été notés. Pour mémoire, chaque structure reçoit sa dotation de notes.

On peut observer une diminution des appels de notation dans la filière fiscale et une légère augmentation dans la filière publique. Néanmoins le nombre d'appels reste marginal (1,7%).

Dans la sphère gestion publique, beaucoup de majoration de +0,02, + 0,06 sont accordés aux agents en échelon terminal (ils sont considérés comme des « non consommateurs », en clair ces bonifications n'ont aucun impact budgétaire) .

Sur la question de l'Union portant sur la quantité de +0,01 distribuée dans la filière gestion publique, « pseudo-promesse » d'une majoration d'un +0,02 (comme dans la filière fiscale), l'administration a répondu par la négative.

En conclusion, si les règles de notation sont différentes, elle reste pour les agents un repère et une reconnaissance. La suppression de la note dans les années à venir risque de brouiller la lisibilité de ces évaluations et entraînera une perte de repère pour les agents.

QUESTIONS DIVERSES

Comme toujours, L'Union avait bien des questions diverses à poser.

* L'Union a interrogé la direction sur l'avenir du transfert de la gestion des FI d'Avesnes et de Maubeuge suite à la mutation du Cadre A et du départ en retraite du cadre C.

Le directeur a répondu que la gestion sera faite par la FI de Valenciennes, et que les objectifs des contrôles seront revus à hauteur des effectifs.

* L'Union avait été prévenue la veille du CTPD de l'arrivée de la trésorerie de Valenciennes municipale sur le SIP de Valenciennes. L'arrivée est confirmée et le déménagement se fera très rapidement puisque les locaux place du Hainaut sont très vétustes.

Cette trésorerie s'installera au 1er étage à la place de l'antenne de la direction. La caisse devra être commune avec la caisse du SIP.

Dès lors, l'Union a demandé la présentation à un prochain CTPD de ce projet.

* L'Union s'est fait l'écho du ressenti des agents du service des dépenses.

Lors d'une réunion de présentation du service CPS, il leur a été formulé que s'il n'y avait pas de volontaires, il faudrait alors en trouver « d'office ».

L'Union a rappelé que lors du CTPD où ce service nous avait été présenté, l'administration, sous nos questions, avait précisé que ce serait le volontariat pour créer ce service.

Mais devant le faible enthousiasme des agents, cette même direction brandit la nécessité de service !

Nos militants en ont profité pour faire le lien avec l'article d'un journal concernant l'application CHORUS et la difficulté de sa mise en place notamment dans les problèmes de dépenses.

Seule réponse de l'administration : cela relève de « l'effet de bord » lié à la réorganisation d'un service.

* L'Union a aussi attiré l'attention sur le problème de la cantine à DOUAI où l'agent n'est pas remplacé pendant les vacances. Cela engendre des problèmes pour faire face aux tâches avec un agent en moins.

Nous avons rappelé qu'auparavant, cet agent était remplacé systématiquement et qu'il était inconcevable qu'en juillet ou aout cette situation se reproduise. Le président a demandé que cette situation soit examinée pour les prochaines vacances.

* L'Union est encore une fois intervenue sur la difficulté de fonctionnement pour le site de Roubaix, et a demandé de faire remonter ce problème à la centrale.

* L'Union a interpellé la direction sur la difficulté que rencontrent les agents de la 7ème brigade quant aux remboursements de frais. La direction refuse de rembourser les repas car ces frais seraient compris dans les Indemnités de frais de Déplacement (IFDD). Le président met ce dossier à l'étude.

* L'Union a rappelé la demande mais surtout la promesse de la direction de fournir des écrans de 19 pouces au Centre de Prélèvement service. Evidemment, la demande est en cours...

* Enfin, les militants sont intervenus pour dénoncer les conditions de mise en place des SIP, notamment à Lomme, malgré la volonté d'épargner les agents et les usagers de travaux pendant la campagne. Sur Lomme en effet, les agents recevaient les usagers en secteur et les travaux étaient bien en cours pendant cette campagne aggravant les conditions de réception pour tous.

L'Union SNUI SUD TRESOR ne peut que constater que les CTPD n'ont qu'un rôle d'information.

Malgré cela, l'Union tentera à chaque fois de faire évoluer les dossiers.