



LIMINAIRE CHS-CT du 06/04/2017

M. le Président,

A travers cette liminaire, nous demandons à pouvoir retrouver une certaine sérénité lors de la tenue des CHS-CT et des débats qui y sont menés.

Nous avons tous été destinataires d'une fiche de signalement émise en date du 28/02/2017, date du dernier CHS-CT.

Cette fiche a été établie à l'encontre d'un représentant de Solidaires aux Finances dans le cadre de l'exercice de son mandat en tant que titulaire du CHS-CT.

Quelle stupéfaction me direz vous !! Que nenni... Malheureusement, cette fiche est à l'image du dialogue social général qui est pratiqué à la DGFIP. Nous sommes plus prêts du comportement que nous pouvons retrouver dans un bac à sable ou dans une cour de récréation que dans le cadre d'un dialogue constructif entre adultes matures et responsables.

Dans un premier temps, mea culpa si les mots « travaux de merde » ont choqués vos oreilles chastes et prudes... Ironie...

Ensuite, reprenons cette fiche ensemble, d'abord sur la forme.

Il est noté que les propos tenus par M. CHOMEYRAC concernaient les travaux de l'administration. Peut-on nous expliquer pourquoi la fiche n'a pas été remplie par un représentant de l'administration ? Doit-on rappeler le rôle des uns et des autres dans cette instance ?

Cette fiche ne respecte donc pas les conditions d'utilisation préconisées. En effet, c'est la victime de l'agression elle-même, ou bien, en cas d'incapacité, un témoin et à défaut un ou une collègue de bureau qui doit la servir. Au vue de la description des faits, il s'agit d'une remise en cause des travaux présentés par l'administration et non par l'assistant de prévention.

L'assistant de prévention doit préserver, de par la spécificité de sa position, une certaine neutralité en tant que conseiller du chef de service et relais des situations de travail des agents sur le terrain.

Dans un second temps, il est indiqué, dans la fréquence de l'événement, que cette

situation s'est déjà produite. Nous avons beau chercher dans l'historique des fiches de signalement, aucune trace. Il s'agit bien d'une première dans le CHS-CT 66.

Pour finir sur la forme, cette fiche s'adresse à un représentant nominativement désigné. Y-a-t-il une volonté de l'assistant de prévention de cibler une personne en particulier ?

Nous rappelons que les représentants de Solidaires aux Finances siègent et parlent au nom de Solidaires aux Finances. Si il devait y avoir une récrimination, elle doit être faite au nom de Solidaires aux Finances. Nous prenons donc cette fiche comme un justificatif de harcèlement, cumulatif avec la volonté de notre direction locale de faire disparaître tout agent ayant des activités syndicales dans certaines unités de travail (équipe EDR par exemple).

Nous sommes également surpris, nous, représentants de Solidaires aux Finances, de ne pas avoir reçu, nominativement, une fiche similaire lorsque nous remettons en cause le travail fourni par l'administration et par l'assistant de prévention. Encore une fois, y-a-t-il une volonté de l'assistant de prévention de cibler une personne en particulier ?

Au vue de tous ces éléments, nous vous demandons de supprimer cette fiche.

Passons sur le fond et c'est ce sujet qui génère une telle dégradation dans le dialogue.

Solidaires aux Finances réaffirme que le travail fourni par l'assistant de prévention de la DDFIP 66 et par la DDFIP 66 est insuffisant, bâclé et reflète une volonté de ne pas s'attacher aux conditions de vie au travail des agents.

Reprenons ensemble certains éléments des textes régissant le fonctionnement du CHS-CT et le rôle des uns et des autres. Nous ne reviendrons pas sur le décret de 1982 modifié, que nous considérons comme acquis.

D'après le plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail de 2016 à 2019, il existe une politique ambitieuse en matière de santé et sécurité, qui a défini un ensemble d'actions et de procédures visant à prévenir les risques professionnels et protéger la santé des personnels, la santé se définissant comme un « état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité. » Où est donc passée cette ambition au plan local ?

Cette politique s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité et de résultat que doit respecter l'employeur en matière de santé et de sécurité. Cela doit le conduire à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ce plan rappelle qu'il faut donner la priorité aux actions de prévention plutôt qu'à celles de soin ou de réparation et, parmi les actions de prévention, à retenir prioritairement celles qui permettent d'agir à la source sur les causes du risques

(prévention primaire) plutôt que celles qui visent à l'adaptation et la protection des individus (prévention secondaire) ou à la réparation (prévention tertiaire).

Les enjeux santé, sécurité et conditions de travail doivent être partagés par tous, aussi bien quant à leurs ambitions que s'agissant du diagnostic sur la situation des services et de l'organisation du travail.

Chaque encadrant, quel que soit son niveau, doit intégrer les notions de santé, sécurité et conditions de travail comme des composantes à part entière de ses missions et prendre en compte en amont de chaque décision ses effets potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail pour identifier les mesures nécessaires à leur traitement.

Chaque CHS-CT doit être consulté plus en amont des prises de décision et exercer ses missions et compétences en appui des comités techniques auxquels il est rattaché. La mise en œuvre de ces objectifs suppose une large diffusion de la culture de prévention.

Il y a donc tout un travail de communication qui doit être approfondi et complété mais pas seulement sur Ulysse 66.

En appui à ce plan, la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2017. Elle reprend les mêmes principes que le plan tri-annuel. Elle accentue et développe les attentes ministérielles tant sur la prévention des risques que sur la cohésion des différents acteurs des CHS-CT. Une priorité en ressort également : le renforcement du dialogue social sur les conditions de travail.

Au vue de la politique menée et des choix opérés par l'assistant de prévention de la DDFIP 66 et par la DDFIP 66, on comprend bien que cette note d'orientation n'a pas été lue ou que l'interprétation qui en est faite est toute personnelle !

Concernant la campagne ministérielle DUERP / PAP 2016-2017 :

« Le DUERP et le PAP doivent être élaborés annuellement pour protéger la santé et la sécurité des agents, et améliorer leurs conditions de vie au travail. »

Voici les mots inscrits sur la note locale de la campagne DUERP/PAP 2016-2017.

Pourquoi la mise à jour a-t-elle été aussi compliquée à faire auprès des services de la direction ? Pourquoi vous posez vous la question en groupe de travail d'une mise à jour tous les 2 ans par les agents quand vous indiquez que la mise à jour doit être annuelle sur votre note locale ?

Tant de questions qui ne devraient pas exister si vous étiez un temps soit peu clair dans vos choix et vos décisions.

Pour rappel, l'élaboration du DUERP et du PAP est une obligation réglementaire (directive cadre n°89/391/CEE du 12 juin 1989, loi n°91-1414 du 31/12/1991 et décret n°2001-1016 du 05/11/2011).

Tant que ces textes ne sont pas modifiés, toute demande faite par la DG de falsification des documents, ne doit pas être prise en compte. Pour exemple, votre volonté de faire disparaître de certaines unités de travail des risques pourtant recensés

par les agents. Cela est tout simplement de l'indécence, de l'irrespect et du je m'en foutisme quant à la prise en compte des conditions de vie au travail des agents.

La nomination de l'assistant de prévention date de septembre 2010. La création du DUERP remonte à 2011.

Avons nous besoin de refaire annuellement des groupes de travail organisationnels sur le calendrier des travaux à mener ?

Dans les faits, oui car rien n'est cadré.

Avons nous changé d'assistant de prévention ? Non pourtant. Avons nous changé d'interlocuteur auprès de la DDFIP 66 ? Non plus. Les règles de mise à jour du DUERP et du PAP changent elles tous les ans ? Encore non... Nous ne devrions pas avoir autant de difficultés à caler un calendrier organisationnel. Encore un reflet de la qualité du dialogue social.

Si besoin, vous pouvez retrouver une plaquette destinée au agents sur le DUERP datant de 2013 et n'ayant pas été modifiée depuis. Cela vous permettra, peut-être, d'être en phase avec ce qui est attendu de l'outil.

En reprenant la lettre de mission de l'assistant de prévention, il est mentionné qu'il doit être consacré, à l'exercice des missions d'assistant de prévention, tout le temps de travail nécessaire.

Nous vous demandons donc qu'il soit rajouter une quotité de travail à 100 % sur ces missions.

Le guide de prise de fonction des nouveaux assistants de prévention est également disponible si besoin.

Aujourd'hui, nous demandons que l'assistant de prévention de la DDFIP 66 et la DDFIP 66 fournissent le travail attendu auprès du CHS-CT. Nous demandons que l'assistant de prévention, comme précisé dans sa lettre de mission, **rende compte directement auprès du directeur de la DDFIP 66 ou de son adjointe**, et non plus auprès de la responsable du pôle pilotage ressources.

Nous souhaitons qu'un dialogue constructif et serein revienne au sein de cette instance et des groupes de travail pour que nous puissions encore les vivre ensembles.