



Déclaration Liminaire au CHS-CT de la Haute-Loire du 15 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 la Haute-Loire (CHS-CT 43) « nouvelle formule » se réunit.

Auparavant, nous siégeons dans le comité comprenant les services des **Douanes** et ceux de la **CCRF**. Aujourd'hui, nous voilà seuls dans le cadre strict de la **DDFIP de la Haute-Loire**.

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 **DGAFP** :

*« 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.

Depuis de trop nombreux mois, la **CGT Finances Publiques de la Haute-Loire** n'a cessé de vous alerter sur la situation des services, situation que vous vous contentez d'observer et de commenter tranquillement malgré de nombreuses situations pour le moins tendues 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, puis de la DDFIP 43, 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, voir les débats du dernier **CTL**. Un contexte qui amène trop souvent ces mêmes usagers à une agressivité dont le personnel est la première victime.

Nous sommes interpellés par nos collègues qui n'en peuvent plus. Beaucoup d'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... De nombreux collègues de toutes les catégories n'en peuvent plus ! C'est cela la réalité de terrain.

Certains craquent et s'approchent dangereusement de la dépression ou y sont déjà tombés. Plus grave encore, les conséquences possibles peuvent être dramatiques pouvant même conduire jusqu'au suicide, comme encore récemment à la **CNAM**.

Cette situation est insupportable ! Il faut que cela s'arrête immédiatement !

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 qui prend de l'ampleur dans le travail, et qui nécessite de votre part d'être prise au sérieux, sans fausse réponse et sans cynisme.

Les mesures prises dans le registre des Risques Psychosociaux sont très insuffisantes au regard de la profondeur du mal vivre, car les causes de cette souffrance des agents au travail sont bien identifiées et vous les connaissez. Elles sont de natures structurelles et organisationnelles :

- intensification du travail, suppressions d'emplois
- fusion, rapprochement de services, mutualisation de tâches contraires etc, etc ... sans oublier le manque de reconnaissance pour la plus grande majorité des agents.

- perte d'identité de nombreux « métiers »,
 - management basé sur l'individualisation (rémunération au mérite, PFR, entretien, culpabilisation, ...), en l'occurrence nous préférons parler d'encadrement.
 - nouvelles organisations du travail, qui s'apparente plus souvent d'ailleurs à une désorganisation
- Il est donc urgent de mettre un terme à cet engrenage par une réelle politique de prévention.

Avec le concours des membres du **CHS-CT**, voire des expertises de **l'ARACT**, vous devez mettre à disposition tous les moyens nécessaires, tant budgétaires, que matériels et organisationnels dans le cadre de vos obligations réglementaires et légales.

Vous devez prendre enfin en considération autre chose que la seule **rentabilité en terme de coût** à court terme dans vos choix de gestion. Nous vous rappelons que nous sommes toujours un service public. Les agents ont besoin d'actes concrets:

- de stopper, immédiatement, la politique de suppressions 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 que nous appelons plutôt d'encadrement.
- de reconnaître le travail et les qualifications de tous les agents
- d'arrêter les dérives d'individualisation dans la gestion des agents (entretien d'évaluation, modulation des rémunérations, PFR, mobilité non choisie...).

La **CGT** exige 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 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 enfin respectées.

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 toujours vous retrancher derrière les orientations politiques définies par la Direction Générale ou les Ministres pour vous exonérer de **l'obligation de résultat qui vous incombe en matière de bien être au travail dans les services** dont vous avez la charge.

Si un accident majeur venait à survenir, ce que personne ne souhaite bien entendu, alors la **CGT** affirme de manière tout à fait solennelle qu'elle mettra tout en œuvre pour mettre en évidence et faire reconnaître toute faute inexcusable.

Les représentants CGT en CHS-CT de la DDFIP de la **Haute-Loire**.
POBLE Marie-josèphe
TRESCARTE Georges