

**Déclaration liminaire des représentants des
organisations syndicales CGT, Solidaires, FO et CFTD
de PARIS
au CHS-CT bidirectionnel Douanes et Finances Publiques**

Monsieur le Président,

Aujourd'hui se tient le premier CHS-CT de PARIS mis en place suite aux accords sur la « *santé et la sécurité au travail* » dans la Fonction Publique de fin 2009.

Nous commencerons par constater la mise en réserve du quart d'un budget déjà soumis au gel budgétaire global , à mettre en rapport avec la détérioration des conditions de travail et la souffrance des agents .

La souffrance au travail, le mal être, la dépression et le repli sur soi s'installent dans la majorité des services de nos Ministères . Cela a déjà conduit à **l'irréparable** . L'année 2011 aux Douanes à Paris nous a douloureusement rappelé que les personnels sont « *à bout* » et qu'ils utilisent même, pour certains, des moyens définitifs pour sortir de cette spirale infernale.

La cause essentielle vient des milliers de suppressions d'emplois qui entraînent l'augmentation de la charge de travail dans tous les services. De même , le **pilotage par la performance, le tout indicateur** sans marge de manœuvre, **les exigences de productivité empêchent de faire un travail de qualité** et provoque la **perte d'autonomie**, et à terme la **perte de sens du travail**

Tout ceci participe à la **division par la mise en concurrence et l'isolement**, ainsi que la **casse du collectif de travail par l'individualisation des carrières et l'évaluation**.

On assiste ainsi à une montée exponentielle des **troubles musculo-squelettiques** , des **affections liées au stress** et pire encore

Or, **les discussions menées et les revendications portées par les organisations syndicales** sur les conditions de vie au travail **auprès du Ministère n'ont pas permis d'amélioration concrète**.

Au contraire, la situation se dégrade par la poursuite des suppressions d'emploi.

Notre Ministère ne possède même pas d'outils fiables pour essayer de quantifier le mal être au travail !

Les **discussions ouvertes sur les conditions de vie au travail ont certes abouti à des initiatives** et à la **mise en œuvre d'outils variés**:

- la démarche **DUERP** Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (à laquelle tous les personnels auraient du être associés) débouchant sur un **plan d'action et de prévention(engageant la responsabilité de l'employeur)** démarche qui à **PARIS pour 2011 n'a toujours pas abouti** faute de **volonté et de moyens suffisants** comme en Douane (toujours pas de PAP en vue) voire pire à la **TGAP ou rien n'a encore été fait**,
- la mise en place de **l'assistant de prévention** (ancien ACO) à **temps plein** dont le nombre est nettement insuffisant à PARIS,
- la publication du **guide de prévention des risques psycho-sociaux à la demande des OS**,
- la mise en place d'un **tableau de bord de veille sociale** doté d'**indicateurs sociaux de la qualité de vie au travail qui devra être débattu régulièrement** dans les CTL,
- la **mise en place d'espaces de dialogue pour débattre de la vie et de l'organisation du travail hors tutelle hiérarchique**,
- l' **étude du CNAM** conservatoire national des arts et métiers **sur l'impact du pilotage par la performance** qui devait servir de **support aux discussions** ministérielles qui s'ouvrent en 2012 **sur le management**.

Nous avons l'espoir que la création du CHS-CT à PARIS permette que ces problématiques soient pleinement prises en compte par l'administration.

Si ce n'est pas le cas, gageons que les personnels feront de ce CHS-CT autre chose qu'une coquille vide!

Lorsque nous regardons l'ordre du jour, la préoccupation essentiellement formelle et technique de création de trois Services des Impôts des Particuliers supplémentaire dans PARIS semble être le seul élément digne de votre intérêt aujourd'hui. Comment est-il possible d'avoir un tel décalage entre les préoccupations en matière de santé et sécurité au travail des Personnels, l'affichage ministériel et celles du président "intérimaire" de ce CHS-CT ?

C'est par une démarche de terrain destinée à ancrer et à élever les rapports de force et les interventions collectives. C'est au plus près des agents et de leurs réalités de vie professionnelle que nous construirons la démarche revendicative et syndicale permettant ainsi de gagner des avancées concrètes.

Si l'administration ne prend pas les devants, les personnels, eux, prendront leurs responsabilités en demandant des expertises et en faisant jouer leur droit de retrait comme nous l'avons déjà fait .

On ne peut jouer impunément avec la vie des agents. La politique menée par le gouvernement au travers d'une RGPP inhumaine vide le travail de son sens. et conduit à l'abandon de missions de service public.

De plus, nous tenons à rappeler l'opposition de l'ensemble des OS à la nouvelle cartographie des CHS-CT mise en place par notre ministère et à souligner la nécessité du maintien du caractère interdirectionnel du CHS-CT.

Cette cartographie est particulièrement pénalisante sur Paris qui passe de trois CHS-DI à un seul CHS-CT.

Cela entraîne donc une perte de proximité dommageable pour les agents et une perte inacceptable de représentativité des organisations syndicales.

Aussi la composition des délégations des OS sera la plus représentative possible des situations de travail. par la convocation systématique d'experts nécessaires.

Les moyens de fonctionnement doivent déjà être évoqués : les moyens humains sont sous-dimensionnés et ne peuvent conduire qu'à un dysfonctionnement de ce comité. Aussi nous demandons que les trois emplois de secrétaires animateurs existant précédemment soient pourvus. Les moyens matériels des 3 CHS de PARIS ont été redéployés au bénéfice de la DRFIP de Paris. Nous ne laisserons pas les agents être dépouillés par l'administration de ce qui avait été acquis sur les budget CHS antérieurs.

Aujourd'hui, nous exigeons la mise à disposition des moyens matériels nécessaire à un fonctionnement normal:

- l'édition papier des documents pour les titulaires et les suppléants
- mise à disposition de locaux nécessaires à nos réunion,
- mise à disposition de matériel informatique pour les secrétaires animateurs et pour le secrétaire syndical (ordinateurs portables, graveur...)
- mise à disposition d'une imprimante couleur, d'un appareil photographique, des codes du travail...

La circulaire type d'application des règlements intérieurs des CHS-CT discutée cette année entre le Secrétariat Général et les fédérations syndicales des Finances représentatives au CHSCTM doit faire l'objet d'un débat et d'un examen pour tenir compte de la transformation des 3 CHS DI de PARIS en un seul CHS-CT.

Pour lui permettre de remplir sa mission :

1) concernant l'article 3, le CHS-CT doit se réunir au minimum, 4 fois par an soit une fois par trimestre mais pourra effectuer des sessions supplémentaires à la demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel.

Il sera réuni également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Un calendrier des réunions et des visites doit être fixé dès cette première séance puis en collaboration avec le secrétaire syndical,

2) le secrétaire CHS-CT doit avoir des attributions. Celles-ci ont été précisées dans l'article 12 du règlement intérieur et nous veillerons à ce que ces prérogatives soient respectées.

En particulier, il aura un rôle politique d'impulsion et de suivi des dossiers traités par le CHSCT y compris entre deux réunions. De plus, avec le président du CHSCT, ils élaboront l'ordre du jour et le calendrier de réunions.

En aucun cas, son rôle doit être confondu avec celui des secrétaires-animateurs.

Par ailleurs, il ne sera pas l'interface entre l'administration et des représentants du personnel.

3) Concernant l'article 13 du règlement intérieur , nous demandons que la formulation " ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués"soit remplacée par la formule figurant dans la circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des MEF(page 8 , article 70 du décret) « En pratique, dans les CHSCT des MEF , les experts peuvent assister à la totalité des travaux du comité pour lequel ils ont été convoqués.»

4) Nous demandons l'inclusion d'un article 14bis qui énonce "l'administration doit communiquer aux membres du CHS-CT, dès qu'elle en a connaissance, toute situation mettant en cause ou susceptible de mettre en cause la sécurité et la santé physique et mentale des agents (droit d'alerte, agression et accidents de service...).

5) Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourront procéder, à intervalles réguliers, à la visite des services et devront bénéficier pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux. Le CHSCT pourra également réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Une expertise pourra également être demandée en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les frais d'expertise seront supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'employeur a, en terme de santé et sécurité au travail, une obligation de résultat !

Nous rappelons que la responsabilité de l'administration est engagée et peut être poursuivie devant le tribunal correctionnel pour faute inexcusable dès lors qu'elle avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé l'agent et qu'elle n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

Les représentants des personnels veilleront au respect de ces droits.

Notre santé au travail nous appartient. Le droit à la santé au travail est un enjeu de santé publique majeur pour aujourd'hui et pour demain.