

## **AVIS DE L'INTERSYNDICALE**

### **CGT Finances, SOLIDAIRES Finances, CFDT Finances, FO Finances**

COMITE HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL  
DE COTE-D'OR (CHSCT 21)

L'ensemble des représentants syndicaux, au sein du CHSCT 21 estiment que l'expérimentation de la démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), précédemment appelée « démarche de bien-être au travail », est surréaliste dans le contexte actuel, quand on voit l'état de souffrance de nos collègues dans les Directions.

Les fortes mobilisations, lors des journées d'actions, et les différents rapports (rapports annuels des médecins de prévention, observatoire interne du ministère) témoignent de cela.

Comment une Direction, comme la Direction des Douanes, peut-elle être à la tête de cette expérimentation, alors que, dans un premier temps, elle occasionne de la souffrance à travers la déclinaison de son Plan Stratégique Douane (PSD) et des mesures de restrictions budgétaires ; souffrance au travail qu'elle souhaite ensuite soigner, alors qu'elle la crée au quotidien ?

La Direction Générale et les Directions Interrégionales ont à ce niveau-là un comportement de « pompiers pyromanes » :

- elles créent de la souffrance et du mal-être par le PSD, la pression des indicateurs, le manque d'effectifs, l'incertitude sur l'avenir...
- elles génèrent inquiétudes et angoisses par la diffusion de messages anxiogènes concernant ce même PSD : le Bureau d'Information et de Communication (BIC), comme les Directions Inter-régionales qui ont relayé ce message, ont plongé des milliers de collègues dans l'angoisse du lendemain par la diffusion du « kit communication PSD » qui annonçait la disparition de nombreux services entre 2014 et 2018.

Le contexte PSD ne peut être déconnecté de la démarche de prévention des RPS, car il est vecteur de risques psycho-sociaux et a des conséquences fâcheuses en matière de souffrance dans les services.

Quelle objectivité aurait le comité de pilotage (COPIL) avec à sa tête le Directeur Interrégional, le chef du BOP-GRH et le conseiller de prévention ?

Les deux premiers cités ont pour rôle de décliner les plans de restructuration des services. Le dernier minimise la souffrance de nos collègues, en affirmant que les angoisses, liées au PSD et aux conditions de travail de plus en plus précaires dans les services, ne concernent pas tous les services. Les récents mouvements de grève et la parole des agents dans les DUERP témoignent du contraire. Comment laisser à la tête d'une telle démarche des cadres directionnels qui sont juge et partie et qui ont une vision subjective des choses ? Pourquoi minimiser la souffrance des collègues ?

La direction ne veut-elle pas instrumentaliser cette souffrance pour se donner bonne conscience en disant : « Certes, on a décliné le PSD, mais on a fait ce qu'il fallait pour les agents » ?

Les représentants des personnels sont perplexes de voir la DIRECTION à la tête de cette étude, alors que, pour garantir neutralité et indépendance, il aurait fallu une expertise externe, surtout dans le contexte de réorganisation qui guette la Douane et qui va générer de plus en plus de risques psycho-sociaux.

Les conditions de la démarche ne sont pas satisfaisantes.

1 - En effet, il est réclamé au CHSCT de co-financer cette expérimentation, à laquelle il est très peu associé. Le CHSCT n'est pas considéré comme un acteur réel de la démarche, puisqu'il sera en bout

de ligne d'une expérimentation entièrement sous la main-mise de la Direction. Celle-ci essaie de nous faire croire que nos représentants nationaux avaient validé le contenu de la démarche, alors que le comité technique national n'a eu qu'un rôle consultatif.

Les CHSCT ne seraient-ils que les « vaches à lait » de cette expérimentation ? Comment les CHSCT ne peuvent avoir qu'un rôle marginal, alors qu'ils sont le lieu pertinent et statutaire où le sujet doit être débattu et traité ? Cet irrespect de l'instance ne suit pas l'accord-cadre RPS, signé avec le Ministère de la Fonction Publique en octobre 2013 avec les OS et cité en référence dans la Note d'orientation ministérielle 2014. Cet accord spécifie que " le CHSCT doit être associé à chacune des phases d'évaluation et de prévention des RPS ".

L'accord-cadre parle aussi « de concertation ayant vocation à aborder les questions d'organisation du travail » et « que l'engagement pour les RPS doit prendre en compte les conséquences des politiques de réorganisation de service sur les conditions de travail et la vie personnelle des agents ». La Direction est à l'initiative d'une démarche alibi, alors que le PSD va à l'inverse de cela et que les accords signés en haut lieu ne sont pas respectés.

Malgré les allégations de la Direction Interrégionale, les représentants syndicaux craignent une démarche de diagnostic biaisée et des solutions minimalistes.

2 - La démarche prévoit aussi des questionnaires individuels transmis aux agents, puis des entretiens collectifs en présence du médecin de prévention, de la psychologue du travail et du Conseiller de prévention.

Les représentants syndicaux jugent plus opportun des entretiens individuels, car beaucoup d'agents ne souhaitent pas s'exprimer en groupe.

Par ailleurs, nous estimons que la présence d'un « cadre directionnel », à savoir le Conseiller de prévention, est de nature à biaiser les débats. On ne peut être juge et partie.

Pourquoi la présence du conseiller de prévention est-elle jugée indispensable, alors que, du point de vue des représentants syndicaux, elle est de nature à biaiser les choses ? La Direction veut-elle maîtriser totalement les débats ou a-t-elle peur de la parole des agents ? Ses arguments de « présence indispensable » ne tiennent pas la route.

3 - Le bilan de la démarche dans l'inter-région Ouest est loin d'être satisfaisant. Certes, le diagnostic des RPS y est plus poussé, mais, la parole des agents n'a pas été entièrement retranscrite et, pour l'instant, les agents n'ont vu aucune mesure pallier leurs angoisses et leur souffrance (souffrance notamment liée à la menace de fermeture de leur service, à des conflits de personnes,...)

De plus, le peu de mesures de prévention envisagées dans le plan d'action de la Direction de Nantes n'affichent rien de nouveau que ce qu'on trouvait dans les plans de prévention passés, sous le nom de « dialogue institutionnel » ; ces mesures sont minimalistes et souvent irréalisables dans le contexte actuel du PSD.

AU BILAN DE TOUT CELA : seules les informations sur la démarche sont intéressantes dans le diagnostic de l'origine des RPS (définition, facteurs de risques)

La manière, dont se fait l'expérimentation (CHSCT en marge, présence de cadres directionnels dans la démarche, en la personne du conseiller de prévention pour les entretiens et du Directeur Interrégional à la tête de la démarche, mesures de prévention accouchant d'une souris, bilan mitigé) et le contexte du PSD biaisent le résultat.

Est-ce encore une démarche « alibi », parallèle à la déclinaison du PSD, qui vise à se donner bonne conscience, alors que, dans les mois à venir, la Direction va dégrader les conditions de travail avec le PSD ?

Les représentants syndicaux du CHSCT 21 ne sont pas favorables au co-financement d'une telle

expérience et sont perplexes quant aux objectifs réels de la Direction Générale des Douanes. Ils s'opposent à toute instrumentalisation de la souffrance ou des difficultés des collègues dans les services.

Dijon, le 3 juin 2014