



DECLARATION LIMINAIRE

COMITE TECHNIQUE du 30 juin 2016

Les années se suivent et, hélas, se ressemblent. L'administration continue à traiter l'information et la consultation des représentants du personnel comme de simples formalités.

Force est de constater que vous n'avez toujours pas compris que les boycotts des comités techniques au niveau national et local, les démissions des CHSCT du Calvados et de Seine-Maritime ne sont pas des postures mais les conséquences du mépris de l'administration qui ignore les organisations syndicales quand elles demandent plus de lisibilité sur les projets de restructurations.

Aujourd'hui, l'administration nous demande de voter sur la centralisation comptable et sur la création de la CELTICS ... Et le comble, elle évoque l'avis des CHSCT 76 et 14, qui n'a pas été rendu !

Nous vous rappelons qu'avant de démissionner ; les CHSCT 76 et 14 réclamaient un CHSCT commun concernant la création de la recette interrégionale puisque celle-ci impacte plusieurs départements différents. Face à l'entêtement de l'administration et à sa posture de refus systématique face aux demandes des représentants du personnel, les organisations syndicales n'ont pas eu d'autre choix que de quitter une instance dans laquelle le dialogue est inexistant !

Que certaines d'entre elles aient choisi de siéger aujourd'hui à l'encontre de toute logique, nous ne pouvons que le déplorer.

Mais, il y a plus grave !!!!!!!

À la lecture des documents, nous ne disposons toujours pas des fiches de postes « avant/après », des organigrammes « avant/après », des formations prévues pour les nouvelles applications informatiques, des solutions **REELLES** et **EFFECTIVES** des reclassements des agents.

À la lecture des tableaux des effectifs de référence, nous constatons que les effectifs de la recette régionale du Havre sont à 29 et ceux des recettes de Rouen et de Caen sont tous les deux à 9.

Le total des effectifs de référence au niveau comptable à la DI est donc à 47. Et si nous avons bien lu les documents, l'effectif réel de la recette interrégionale doit descendre à 30 ou 31 !

Ce qui signifie que nous allons avoir une perte sèche de 16 ou 17 emplois !

Avec une telle perte d'emplois et des missions qui vont rester les mêmes et compte-tenu de l'impact de la charge de travail sur les conditions d'exercice des agents, l'administration ne peut certainement pas faire sans avis du CHSCT !

Si une décision était prise aujourd'hui, sans demander l'avis des CHSCT 76 et 14, ce serait une négation totale des instances, des représentants du personnel et de tous les collègues impactés par ces restructurations !

Nous vous rappelons que la réunion informelle – suite aux démissions des 2 CHSCT normands-entre les membres des CHSCT, du CHSCT-Ministériel et du président ne peut se tenir avant le mois de septembre, faute aux calendriers surchargés ...

Quel est donc l'intérêt de venir siéger aujourd'hui alors que nous constatons des manquements graves à la santé et à la sécurité des agents alors que PERSONNE ne peut répondre ou apporter un début de réponse ?

La CGT insiste auprès de l'administration pour réaffirmer son opposition à toutes décisions prises avant que les instances n'aient statué sur une restructuration. La Recette Interrégionale n'existe pas ! Il est donc inadmissible de constater l'arrivée de nombreux collègues dans un service fantôme ! D'autant qu'un certain nombre d'autres services sont en souffrance par rapport au manque de personnel. Nous en avons déjà fait part au Directeur Régional, j'espère qu'il entendra nos demandes ! Nous ne souhaitons pas être responsables du mal-être des collègues et il serait temps que l'administration entende la souffrance au sein des services !

Nous aimerions même être soutenus par certains chefs de service qui ont certainement perdus de vue que la gestion du personnel est de leur responsabilité ... À bon entendeur ...

La CGT rappelle l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique qui stipule expressément la mise en place de CHSCT dans la Fonction Publique de l'État avec un certain nombre de propositions :

1 – Étendre les compétences des CHS aux conditions de travail en les transformant en CHSCT et en appliquant les dispositions du Code du travail, dans le respect des spécificités de la Fonction publique.

2 – Assurer la représentation de tous au CHSCT.

3 – Attribuer aux CHSCT des pouvoirs de contrôle et de proposition et veiller à leur plein exercice.

4 – Faire des CHSCT le lieu de dialogue et de concertation dédié aux questions de santé de sécurité et de conditions de travail en collaboration avec les CT.

5 – Réaffirmer le rôle du CHSCT dans l'identification et la prévention des risques.

6 – Identifier les moyens humains et matériels consacrés à la prévention, ainsi que les actions à mener dans le cadre du CHSCT.

7 – Donner aux membres la possibilité d'exercer pleinement leur rôle grâce à un droit à la formation de cinq jours minimum, renouvelé tous les mandats à la charge de l'administration.

Alors, avant même de nous présenter la démarche Bien Être Au Travail (BEAT), nous vous demandons de respecter l'accord du 20 novembre 2009. Ce serait déjà un bon début !

Relisez attentivement les points 3 et 4 et donnez aux CHSCT 76 et 14 les places qui leur reviennent en respectant notre demande, à savoir recevoir le CHSCT avec des membres du CHSCM afin de pouvoir revenir à des pratiques dignes d'une administration respectueuse de ses personnels.

Dans le même ordre d'idées, le guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la Fonction publique de 2013 est une priorité dont l'administration devrait revoir les bases.

Puisque vous avez l'air d'avoir oublié les fondements, permettez-moi de vous les rappeler : « La prévention des risques psychosociaux est donc une obligation et doit être articulée avec la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents. En cas de manquement des responsables à leurs obligations, des responsabilités civiles et pénales sont susceptibles d'être engagées. Si la responsabilité de la protection de la santé des agents, incombe juridiquement aux personnes désignées ci-dessus, cela ne signifie pas que ces derniers doivent décider seuls des démarches de prévention. En effet, les textes applicables prévoient des acteurs et des instances spécialisées sur ces sujets, dont les compétences doivent nécessairement être mobilisées. Ainsi, les Comités d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de proposition auxquels les responsables sont tenus de présenter les projets importants touchant aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail des agents. Ces instances doivent être au coeur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques. »

Ce guide précise également -je cite- : « Ces contextes de restructurations sont porteurs de risques psychosociaux spécifiques : difficultés à se projeter dans une nouvelle situation faute d'une information suffisante sur les situations de travail futures prévues, inquiétudes des agents sur leurs conditions de travail, leur management, l'évolution de leurs tâches, missions, responsabilités et statuts, risque de déclassement professionnel, etc.
dans la conduite de ces projets, il est crucial d'engager des actions de prévention spécifiques : diagnostic transparent des situations de départ et d'arrivée (avantages/inconvénients pour chacun), concertation et écoute positive des propositions des agents, prise en compte des objections formulées, améliorations apportées au projet, mesures adaptées d'accompagnement social. »

Au sujet de l'impact de la création du Service d'Analyse de Risque et de Ciblage (SARC) sur la Cellule de Levée de Doute (CLD), même dérive : aucune information ni en CHSCT ni en CT. Les documents remis sont les mêmes et n'intègrent aucunement les remarques des représentants du personnel et des médecins de prévention après le rendu de l'étude ergonomique.

La CGT tient à alerter l'administration que le mal-être grandit au sein de la future CELTICS, les agents sont inquiets, certains ne dorment plus la nuit !

Nous sommes extrêmement préoccupés par le peu d'intérêt que ce malaise grandissant suscite dans le rang de certains cadres. La phrase de Madame Lecomte est révélatrice de la volonté de l'administration de faire passer les restructurations au forceps -je cite- : « Les contraintes budgétaires et spatiales étant ce qu'elles sont, nous ne pourrons pas faire de miracle. »

La CGT dénonce avec force la surdité et l'aveuglement dont l'administration fait preuve pour restructurer à marche forcée.

D'autre part nous rappelons aux organisations syndicales qui siégeront que les recommandations de l'intersyndicale nationale sont de ne pas siéger lorsque le PSD est à l'ordre du jour. Qu'ils prennent leurs responsabilités, nous prenons les nôtres !