

Novembre 2013 – numéro 4

Bonjour à tous, vous avez entre les mains le quatrième numéro des élus au CHSCT de la Haute-Garonne. Ce petit journal fait le point des comptes rendus de séances, des brèves sur la santé au travail et de l'actualité revendicative en matière d'hygiène et de sécurité.

Les élus du 31

Déclaration liminaire

Monsieur le Président

Nos revendications d'emplois, de salaires, de retraites pour tous, si elles étaient légitimes avec un gouvernement de droite, le sont tout autant sous un gouvernement de gauche.

C'est ce qu'ont tenu à démontrer des dizaines de milliers de manifestants ce mardi 10 septembre : des jeunes, des femmes, des retraités, des chômeurs, des salariés du public et du privé ont fait entendre leurs sens de la solidarité et le refus de la capitalisation du système de retraites.

Le martèlement de l'idée de sacrifice face à la crise mondiale, l'absence totale de négociation avec les syndicats, la révélation tardive des propositions gouvernementales, les tentatives d'opposition entre fonctionnaires et salariés du privé, entre les générations, n'ont pas eu raison du bon sens populaire !

Décidément malgré l'ampleur des moyens utilisés, rien n'y fait !

La résignation n'est pas de mise, un récent sondage établit une opinion à 81% contre le projet de réforme et cette mobilisation nationale constitue un premier avertissement au pouvoir en place et c'est la vraie bonne nouvelle de cette rentrée ! Il faudra bien un véritable débat sur la place publique : à chaque fois, on nous raconte la même histoire : c'est parce qu'on vit plus longtemps qu'il faudrait bien évidemment travailler plus longtemps !

Mais, en réalité, c'est bien parce que la durée totale du travail a globalement diminué qu'on vit effectivement plus longtemps, c'est donc l'inverse !

Il a fallu 80 ans pour passer de la journée de 17 heures à celle de 10 heures. Et encore 70 ans pour passer de la semaine de 40 heures à celle de 35 heures. Si l'espérance de vie progresse un peu encore aujourd'hui, l'espérance de vie en bonne santé, sans maladies graves, stagne : elle se situe à 62 ans en moyenne, et 62 ans c'est justement l'âge moyen de départ à la retraite. Clairement, un salarié prend sa retraite au moment où les pépins de santé risquent de commencer. Pour répondre à la revendication légitime du « bien vivre sa retraite » pour tous, il faut avoir le courage d'engager une nouvelle répartition des richesses, de considérer le travail comme un atout et non comme un coût.

Les 20 milliards de crédit d'impôt compétitivité consentis aux entreprises, de surcroît sans aucun contrôle, illustre le renoncement du gouvernement à affronter le puissant monde de la finance. Les centaines de milliards d'exonérations accordés aux entreprises, on le sait et on le constate, ne produisent pas les effets attendus en emplois et en investissements.

De la même façon, faire supporter les restrictions budgétaires à la Fonction publique-15 milliards annoncés-, aux

Vos représentant CGT au CHS-CT:

La CGT dispose de 3 sièges sur 8 au CHSCT 31 : 3 titulaires et 3 suppléants.

Pour les titulaires, un représentant DGFIP (Alain PRANDO), un de l'INSEE (Patricia DECORSE) et un des Douanes (Olivier BALZER).

2 suppléants viennent de la DGFIP (Jean-Marc SERVEL et Dominique FICHTEN) et un des Douanes : David CAPUS (DNSCE)

politiques sociales va continuer à aggraver la situation notamment des fonctionnaires et des populations les plus en difficultés. La stagnation du point d'indice pour la 4^{ème} année consécutive, provoque une baisse considérable du pouvoir d'achat, avec une paupérisation des agents C, des familles monoparentales, principalement des femmes en majorité.

Après la défunte RGPP, ce mêmes fonctionnaires doivent maintenant faire face à la poursuite de la destruction des emplois, des missions et des services de proximité, sous un nouveau vocable : la MAP, modernisation de l'action publique. C'est tout naturellement que ces politiques de réduction d'effectifs s'accompagnent de modes de management issues du privé sur la base de « faire plus avec moins », en allant à la chasse aux temps morts. Ce contexte déshumanise les relations de travail, amène à une perte de sens du travail et provoque de grandes souffrances pour l'ensemble des agents.



Ce n'est pas l'homme qui est malade, mais bien le travail et ce n'est pas en supprimant des postes que nous lutterons efficacement contre la souffrance au travail des agents. L'employeur, l'État a une obligation de résultats sur la bonne santé physique et mentale des salariés. Trop longtemps, l'État, notre ministère ont déconsidérés la pénibilité du travail dans la Fonction publique, ont négligés les questions du travail et de son organisation.

Les accords de 2009 qui aboutissent à la création des CHS-CT établissent la réalité d'une dégradation sans précédent des conditions de vie au travail illustrée par une multiplication des suicides et tentatives de suicides dans toutes les administrations.

L'actualité rend compte d'ailleurs d'un phénomène inquiétant de progression des suicides en France à tel point qu'un observatoire des suicides vient d'être créer avec l'objectif d'analyser en profondeur les causes pour développer une prévention plus efficace.

A la suite des accords de 2009, il s'agissait donc bien de ne plus faire comme avant et nous voulons contribuer à la mise en place d'une véritable politique de prévention. Pour cela, nous revendiquons les moyens nécessaires au niveau humain, matériel, mais aussi de proximité au plus près du travail, des services, des collègues quitte à revoir les périmètres.



Nous renouvelons ici notre demande d'un véritable service de prévention avec une augmentation du nombre de médecins, d'infirmières, mais aussi le respect des droits nouveaux pour les personnels-notamment le droit à expertise externe-, comme c'est le cas dans un point de notre ordre du jour, au regard de la circulaire du 9 aout 2011 en application du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Les représentants CGT au CHS-CT DI de la Haute-Garonne

Élection du nouveau secrétaire du CHS-CT

Solidaires Finances, majoritaire en nombre de sièges, a présenté un nouveau candidat. Celui-ci est élu par 4 voix pour et 4 absentions (3 CGT et 1 FO). Notre décision de s'abstenir est en rapport au statut, pas encore assez défini pour nous, de secrétaire de CHS-CT. La lettre de mission pour ce nouveau poste issu du décret de 2011 n'est toujours pas sortie. **Nous demandons qu'un rôle important d'animation et de communication avec les autres organisations syndicales soit mis rapidement en place, ainsi que la création d'un poste de secrétaire adjoint, pour répondre à d'éventuelles absences.**

Les procès-verbaux (PV)

Nous nous étonnons de ne pas avoir eu le procès verbal de la séance du 9 juillet à approuver. **Pour la CGT, le périmètre important de ce CHS-CT** (8 départements avec à peu près 3000 agents) doit conduire l'administration à organiser convenablement un secrétariat administratif doté des moyens nécessaires pour prendre en charge les nombreux dossiers et rédiger les comptes rendus et procès-verbaux particulièrement denses que suscite cette instance.



Néanmoins, s'appuyant sur le relevé de décision de la séance du 9 juillet, nous interpellons la DRFIP 31 sur des problèmes de sécurité évoqués lors d'une audience le 2 août et toujours sans réponse : Local Technique Informatique, archivages dynamiques, chaudière, amiante... La CGT constate le défaut flagrant de

communication interne à la DRFIP 31 incapable de donner des réponses claires 1 mois et demi après son interpellation ...

Bilan des déclarations d'accidents du travail en 2012



La CGT dénonce le fait que les Directions n'ont fait aucune analyse concrète des accidents du travail. Pire, nous assistons à un déni total de prévention des risques avec des collègues qui rencontrent le même type d'accident année après année.

L'analyse en septembre 2013 des accidents de l'année 2012 est beaucoup trop tardive pour permette au CHSCT de procéder, le cas échéant, aux enquêtes qui sont de sa compétence.

Suite à notre intervention, appuyée par l'ISST, il est demandé aux différentes directions de transmettre mensuellement les déclarations d'accidents dont l'examen constituera un point de l'ordre du jour de chaque séance. La CGT est revenue sur différents cas pour montrer les causes induites des suppressions d'emplois répétées, de l'organisation du travail.

Rapport annuel des médecins de prévention

Au delà des tableaux et des chiffres présentés, la CGT est attentive au suivi des préconisations des médecins de prévention en cas de changement d'affectation de collègues.

Encore une fois, nous flirtons avec la question de l'emploi, du dimensionnement des équipes pour répondre à la prévention des risques en matière de santé.

Examen des registres hygiène et sécurité (1^{er} semestre 2013)

Ce sont différents registres qui sont examinés. La CGT déplore la pauvreté des réponses aux problèmes inscrits par les personnels dans ces registres : 'Vu', 'RAS', ...

On note que le problème du nettoyage est toujours récurrent.

La CGT dénonce que du fait de la seule analyse du premier semestre, on s'exonère de l'analyse des problèmes de climatisation rencontrée avec les fortes chaleurs cet été.

La CGT est intervenue à nouveau sur la problématique amiante. La CGT s'étonne que la DRFIP 31 dit avoir envoyé la signalétique amiante dans le centre des Finances Publiques de Caraman-Lanta, alors que celle-ci n'est toujours pas apposée. La DRFIP 31, sans s'émouvoir, maintient qu'elle a envoyé la dite signalétique mais que le Chef de Poste attend le nouveau rapport effectué au mois de juillet pour l'apposer.



Nous rappelons une fois de plus qu'il est essentiel d'inscrire sur vos registres hygiène et sécurité toutes vos demandes ou observations.

Mise en place du groupe de travail amiante du 20 septembre 2013

C'est suite à l'intervention de la CGT et aux manquements importants des Direction qu'un groupe de travail a vu le jour. Plus de détails dans un prochain compte-rendu.

Fermeture de la Recette Locale (Douanes) de Puy l'Évêque dans le Lot

Ce projet est présenté pour la deuxième fois au CHS-CT après que lors de la séance du 21 janvier 2013 une demande d'expertise par un cabinet externe et agréé ait été votée, afin d'évaluer notamment les conséquences de cette fermeture en termes de charge de travail pour les agents de Cahors et les risques psychosociaux que pourrait entraîner ce projet.

Le représentant de la direction interrégionale des douanes (DI) nous fait une analyse de la situation de ce service (nombre de redevables, nombre de déclarations viticoles, etc.) et commente les fiches de présentation de cette fermeture remises au CHS-CT en expliquant la détermination du directeur interrégional à jouer la coopération dans

ce dossier.

Il rappelle que, par courrier du 26 juillet, la direction interrégionale refusait une expertise externe de la situation en arguant de sa propre enquête auprès des agents de Cahors et de Puy l'Évêque. En somme comment être juge et partie ?

Nous passerons les arguments, pour la plupart budgétaire et moderne (**dé-ma-té-ria-li-sa-tion des services publics...**), dont nous ont gratifiés le président du CHSCT, très partie-prenante dans ce dossier et le représentant de la DI pour justifier le bien-fondé de cette fermeture.

Nous ne pourrions taire par contre les propos d'étonnement de ces messieurs sur le fait que les viticulteurs continuent, malgré les incitations de l'administration à leur rendre la tâche administrative « **moins lourde** », à se déplacer nombreux dans cette recette locale.

Et l'humain alors ?

Pour la CGT, dans ce dossier plusieurs éléments à charge empêchent d'émettre encore une fois un avis posé et réfléchi :

- Les risques psychosociaux n'ont toujours pas été évalués à la hauteur des enjeux (rapport du médecin de prévention sur la crainte des agents sur leur avenir, relations conflictuelles, antécédents de receveurs locaux restructurés,...). L'évaluation des expositions à ces facteurs est totalement absente du dossier présenté par la DI tout comme elle l'est du DUERP 2013.
- Défaut de communication des rapports de visite de l'inspecteur santé et sécurité au travail (octobre 2012 et août 2013) ;
- Non-respect des dispositions du décret 82-453 modifié, à savoir l'obligation pour l'employeur de motiver son refus d'une expertise agréée dans un délai de deux mois et de communiquer ce refus au CHS-CT ministériel

Pour notre organisation syndicale, il est prématuré de contraindre l'assemblée à formuler un avis (positif ou négatif) en l'absence de ces éléments et tant que l'avis du CHS-CT ministériel ne nous aura pas été communiqué.

Le nouveau secrétaire CHS-CT fait alors lecture d'une délibération de l'ensemble des représentants du personnel. Devant la persistance de l'administration à ne pas considérer nos arguments nous ne pouvons que constater que nous nous trouvons confrontés à un « désaccord sérieux et persistant » que l'ISST n'est pas en mesure de lever (article 5-5 du décret 82-453). Cela nous conduit inéluctablement à saisir l'inspection du travail, ainsi que le prévoient les textes, qui se prononcera sur cette demande d'expertise externe.



La délibération du CHS-CT de Haute-Garonne Fermeture de la recette locale de Puy l'Évêque

Le CHS-CT réuni ce jour, met au vote la délibération suivante concernant le projet de fermeture de la recette locale des douanes de Puy l'évêque, proposé par l'administration :

Conformément à l'article 55-2 du décret n°82-453 modifié, un vœu, est voté à l'unanimité le 21 janvier 2013, demandant un recours à une expertise agréée, afin d'évaluer les impacts occasionnés par cette fermeture sur les agents et le service de la viticulture de Cahors.

Par courrier en date du 26 juillet, l'administration des douanes ne fait pas droit à la demande d'expertise externe et agréée demandée par le comité.

Cette décision n'ayant pas été communiquée au Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail ministériel, le CHS-CT de la Haute- Garonne estime que l'administration des douanes ne répond pas aux modalités fixées par le décret de 2011 et que les informations complémentaires présentées après le 21 janvier constituent une étude d'ensemble fondée sur des éléments trop généraux et dépendants des décisions prises en amont par le directeur interrégional, sans respecter la neutralité nécessaire à une véritable expertise.

Devant ces désaccords persistants, **le CHS-CT 31 renouvelle sa demande initiale d'une expertise neutre et agréée et n'émet à ce jour aucun avis sur ce projet de fermeture.**