



Déclaration liminaire
À LA SÉANCE PLÉNIÈRE DU CHS-CT BI-DIRECTIONNEL DE PARIS
du 14 décembre 2012

Monsieur le représentant du Président,

Nous ne reviendrons pas sur la gravité de la situation sociale et économique qui touche les peuples, sur l'urgence de sortir des politiques d'austérité par une véritable redistribution et réappropriation des richesses. Les luttes se succèdent et la CGT y prend toute sa place.

A la DGFIP, comme en DOUANE rappelons que les suppressions d'emplois se poursuivent et que les crédits budgétaires diminuent, le malaise et le mécontentement des personnels s'accroissent. Les résultats de la grève du 27 novembre dernier traduisent ainsi un niveau de conflictualité particulièrement significatif à la DGFIP, mais aussi en DOUANE avec la mobilisation du 6 décembre.

Bien que placée dans les discours ministériels comme «au cœur de la République», les Directions déconcentrées de notre Ministère n'ont plus aujourd'hui les moyens de fonctionner correctement et d'assurer la réalisation de l'ensemble de leurs missions, un service public de qualité et de bonnes conditions de travail.

Face à cette situation, l'agitation du nouveau directeur général de la DGFIP qui ne cesse de sillonner la France sans écouter le malaise de ses agents pourtant exprimé dans des revendications clairement exposées, ne fait que faire monter l'exaspération et la déconvenue des agents.

Il semble donc qu'au lieu du changement tant espéré, côté réponses aux agents et aux organisations syndicales, c'est plutôt la continuité. Les annonces dans le cadre de la préparation des budgets 2013 sont inacceptables.

Il est impossible de subir une nouvelle vague de suppressions d'emplois.

Il est impossible de subir une nouvelle coupe budgétaire de centaines de millions d'euros. Il en va de la santé des agents et de la pérennité de nos missions.

Les services publics et particulièrement les administrations financières acteurs primordiaux de la répartition des richesses sont essentiels à nos concitoyens et tout particulièrement aux populations les plus précaires en voie de tiers-mondisation. Les agents veulent des réponses concrètes face à des conditions de vie et de travail de plus en plus dégradées.

Mais revenons à la séance plénière de notre CHS CT, qui après deux reports, dont un sans motif, se tient aujourd'hui sans la présence de nos camarades de la CFDT, mais aussi de l'ISST (Inspecteur Santé Sécurité au Travail) et surprise, du médecin de prévention.

Pour la CGT cette situation est inacceptable.

De même, la prise en otage des représentants des personnels suite aux reports successifs qui nous ont contraint à accepter la validation de certaines dépenses par mégarde, dans l'intérêt des agents, mais en toute illégalité.

La confiscation aux agents de la partie de budget non dépensé incombe seule à l'administration qui n'a toujours pas surmonté la désorganisation liée à la fusion et à la création de cette monstruosité qu'est la DRFIP de PARIS.

Ce gigantisme rime avec immobilisme et les temps d'intervention sont doublés voire triplés. Ce Titanic semble ingouvernable et voué à sa perte.

Les représentants des personnels ont pourtant cette année encore investi toute leur énergie pour que les agents de Paris puissent bénéficier en totalité et dans la logique de la note d'orientation ministérielle des bénéfices de ce budget.

Les dérives de ce CHS-CT continuent à s'accroître malgré les courriers et les interpellations incessantes.

Ainsi le nouveau DRFIP de PARIS semble fuir sa responsabilité et sa délégation de pouvoir qui pour être régulière doit être expresse et exempte d'ambiguïté.

Tout cela conduit aujourd'hui dans l'impasse.

Comment fonctionner ou même établir un ordre du jour avec des représentants du président multiples et aux discours parfois contradictoires.

D'ailleurs nous sommes étonnés de l'absence à l'ordre du jour de futures séances plénières de la réorganisation du courrier, ou de la campagne IR.

L'ajout impromptu et intempestif de point relatif à des restructurations à passer d'urgence en CHS-CT pour cause de CT avant une date impartie démontre bien l'absence de vision à long terme de l'administration, et constitue pour les membres de ce CHS-CT une source de risques psychosociaux avec des séances marathon qui n'en finissent plus et où le travail est bâclé.

Notre séance d'aujourd'hui en est encore l'exemple.

Il faut en finir avec ses pratiques déstabilisantes et trouver un rythme de travail, ainsi que doubler les droits liés à la préparation face à la masse documentaire à traiter et les travaux et déplacement sur site annexes.

Point chauffage :

La multiplicité des prestataires rend difficile la gestion des chaufferies. La vétusté des appareils entraîne de nombreuses pannes et quand une pièce est défectueuse, il faut la faire « fabriquer » car elle n'est plus à la vente.

De plus, l'allumage des chaudières se déclenche automatiquement par minuterie le lundi matin à 7H00. La CGT demande qu'en période de grand froid la minuterie démarre à minuit pour que les bâtiments soient à une température normale à l'arrivée des agents.

Point canicule

La CGT dénonce le fait que tous les sites ne disposent pas de salles climatisées. En ce qui concerne les fontaines à eau, malgré la signature de contrat de maintenance, des fontaines à eau ne sont toujours pas entretenues pour certains sites (par exemple, Banque). La CGT demande également l'installation de fontaines à eau supplémentaires (Paradis, Boucry ...)

Concernant le point Enquêtes

Enquête Réaumur

L'administration ne s'est intéressée qu'à l'aspect immobilier, en déplaçant les armoires dynamiques qui occupaient un bon tiers de la quarantaine de mètres carrés sur laquelle étaient installés 5 postes de travail et en nettoyant les moquettes.

Les deux agentes présentant des maladies respiratoires constatées par la médecine de prévention n'ont été déplacées en zone de repli que pendant ces opérations préalables à une analyse de l'air.

L'administration ne s'est que très peu inquiétée de la santé des agents de ce service. La CGT demande communication du rapport du médecin de prévention autorisant la réintégration des agents de façon individuelle dans leur service.

Nous ne pouvons accepter le retour à la mise en place de 5 postes de travail avec moins de 8 m² par agents.

En ce qui concerne l'enquête sur le 17^{ème}

Notre secrétaire vous a contacté afin d'ajouter le problème de travaux entrepris en 2006 sur zone amiantée en l'absence des mesures de protection réglementaire.

Concernant sa représentativité dans l'enquête, la CGT exige deux titulaires. De plus nous devons être informés régulièrement en séance sur l'avancée de l'enquête ainsi que des suites données en matière de correction mais surtout de prévention.

Concernant le fonctionnement du CHS-CT et les perspectives 2013

Deux mois plus tard, n'ayant toujours pas de réponse au courrier envoyé au Secrétariat Général et au Président de notre CHS-CT, nous demandons son annexion au PV de séance, car il fait l'inventaire des problèmes et des entraves au bon fonctionnement de notre instance.

Nous rappelons que nous devons tous être informés le plus rapidement possible des droits d'alerte et de retrait déposés sur les dépens de notre CHS-CT, ainsi que des suites données ; de même, en cas de risques graves pouvant justifier une évacuation, comme cela est survenu rue d'UZES le 10 octobre ou boulevard de REIMS le 7 novembre ; mais aussi en tant que préventeurs nous est due l'information sur les incidents comme la semaine dernière à ST-SULPICE ou à France Domaine car les conséquences peuvent générer des risques pour les agents. Une circulation rapide de l'information est fondamentale.

Le rôle des gestionnaires de site est primordial et il est nécessaire de leur donner des adjoints ou des suppléants.

Nous rappellerons que le décret 82-453 modifié prévoit que la cheville ouvrière de la politique des Directions s'appuie sur la présence dans les services d'assistants de prévention. Or, tout particulièrement à la DRFIP, le compte d'assistants de prévention n'est pas au rendez-vous et nous exprimons notre inquiétude suite à la mise sous tutelle des services RH qui pourraient avoir la tentation de les éloigner de leur mission initiale.

Concernant la nomination de PCR à la DOUANE

Nous rappelons le fait qu'en cas de départ d'un ou plusieurs PCR, ceux-ci soient dans la mesure du possible rapidement remplacés. En conséquence, nous préconisons plusieurs PCR par Direction Régionale.

En outre, nous demandons communication de la liste complète des PCR présents sur les dépens de notre CHS.

Concernant le passage du rectorat en SFACT, nous constatons que l'administration en fait sa vitrine.

Cependant CHORUS, en tant qu'outil informatique, facilite une remise en cause du principe de la séparation ordonnateur/comptable à travers de possibles transferts d'habilitations entre les agents de ces différents services, voire dans le cadre de futures restructurations.

De plus, CHORUS possède une ergonomie peu pratique, et génère la démultiplication des écritures et des tâches. La liste est longue des anomalies qui se succèdent et qui ne trouvent toujours pas de solution si ce n'est des accommodages ponctuels et qui laissent les agents seuls, obligés alors de se débrouiller comme ils peuvent. Les conditions de travail n'en sont rendues que plus difficiles, et les risques psychosociaux croissent de façon exponentielle.

Au même titre que la fédération des finances CGT demande un état des difficultés rencontrées département par département dans le cadre du déploiement de CHORUS, nous vous demandons de nous présenter un tel bilan pour les services de la DRFiP. Cela signifie clairement une pause dans le déploiement calendaire afin de mesurer la réalité de l'ensemble des problèmes.

Avec la mise en place des services facturiers, nous assistons à la généralisation du contrôle hiérarchisé. La CGT exige les moyens et les effectifs à la hauteur pour associer respect des délais légaux de paiement et contrôle le plus exhaustif possible.

Pour toutes ces raisons, la CGT votera contre le projet, car même si pour l'administration les effectifs semblent à peu près bien calibrés sur le papier la structuration des outils et procédures vont générer des difficultés potentialisées par la pression des délais mettant ainsi les personnels sous une pression permanente à l'origine du mal être au travail et de risques psychosociaux.

Concernant la fusion des IFU

Nous ne pouvons que condamner cette réorganisation menée pour cause de suppressions d'emplois, suite à de pseudo réflexions collectives avec les agents sur le thème " aller le plus vite possible avec le moins de moyens possibles ". Les agents sont déjà à bout et prêt à tout accepter pour que cela fasse moins mal!

Le service à l'usager comme l'intérêt du travail s'en trouveront altérés voire totalement gommés.

Comment pouvez-vous penser que cette réorganisation puisse améliorer les conditions de travail ou régler les cas de dépressions déjà fréquents dans ces services. Le manque chronique d'emplois et l'industrialisation des tâches, la réduction des espaces de travail sont à l'origine de la perte de sens du travail, et d'un malaise grandissant des agents.

La CGT ne peut que voter contre ce projet qui entérine la suppression de postes, les réductions d'espace de travail et l'industrialisation des tâches à l'origine de nombreux risques psychosociaux et sources de maladies professionnelles.

- Expression de la médecine

Le pourcentage d'agents des Douanes ayant bénéficié d'une visite médicale de prévention, soit 52,5 %, est tout à fait insuffisant.

Par ailleurs, la médecine de prévention devrait rencontrer les agents handicapés non seulement lors de leur recrutement, mais encore lors de leurs changements de fonctions qui impliquent des aménagements de postes différents.

L'administration devrait également transmettre aux médecins de prévention un maximum d'informations sur les coordonnées professionnelles des agents revenant de congés longue maladie, afin de faciliter leur réimplantation en poste.

L'information et le circuit de reconnaissance d'une maladie professionnelle sont inconnus de la majorité des agents, de même que le rôle des médecins de prévention.

Le circuit de prise en charge doit faire l'objet d'une communication à l'ensemble des agents et un point particulier devra être évoqué lors du GT Handicap.