L'ACTIVITÉ DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES PARIS (OCT. 2011- DÉC. 2014)

LA CGT N'A CESSÉ DE COMBATTRE L'AUSTÉRITÉ IMPOSÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE ET L'ENSEMBLE DES GOUVERNEMENTS POUR LE COMPTE DES SEULS INTÉRÊTS DU CAPITAL FINANCIER.

Au nom de la mondialisation et de la compétitivité des entreprises, il s'agit de réduire le coût du travail et de tailler dans les dépenses publiques et sociales. L'austérité depuis le 14 janvier 2014 porte un nouveau nom : le pacte de responsabilité.

Celui-ci accorde 41 milliards d'exonérations de cotisations sociales et d'aides publiques (CICE 20 mds €, exonérations et baisse de cotisations patronales 9 mds €, baisse des allocations familiales des indépendants 1 md €, suppression de la contribution sociale de solidarité des sociétés 6 mds €, suppression de la contribution exceptionnelle et baisse du taux de l'IS 5 mds €). Le pacte de responsabilité ordonne un plan de réduction des dépenses publiques et sociales de 50 mds € (Etat 18 mds €, collectivités territoriales 11 mds €, assurance maladie 10 mds € et protection sociale 11 mds €).

La CGT combat l'acte III de la décentralisation, la MAP (modernisation de l'action publique, ex-RGPP), et son corollaire à la DGFiP la démarche stratégique, les suppressions d'emplois, la remise en cause des missions du service public fiscal, comptable et foncier, les attaques contre le statut, la dégradation des conditions de travail. La CGT combat la réforme territoriale et la revue des missions qui, à terme, sont lourdes de menaces sur notre administration comme administration centrale à réseau déconcentré, ses missions et les statuts particuliers de ses agent-es. La CGT combat également la mobilité, la remise en cause du déroulement de carrière à l'ancienneté, la fusion des corps, la prétendue harmonisation indemnitaire des fonctionnaires et l'interministérialité.

NOTRE DÉMARCHE REVENDICATIVE LOCALE S'APPUIE NOTAMMENT SUR :

- une volonté de présence et d'activité militante sur tous les sites,
- l'échange et la consultation avec les agent-e-s (impulsion et tenue d'Heures Mensuelles d'Information CGT ou intersyndicales, permanences CGT sur les sites sur les mutations et les entretiens professionnels),
- des stages de formation CGT,
- une activité constante en matière de communication (journées d'accueil, HMI et réunions, mél, tracts et pétitions, journal sectionnaire « Le Pavé de Paname », guides pratiques « Droits et Garanties », affiches, site internet et new's letter, etc...),
- une aide concrète à tou-te-s les collègues (audiences auprès des chefs de service ou de la direction, conseils et suivi de dossiers individuels, lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement),
- une défense individuelle et collective des agent-e-s assurée notamment dans le cadre des Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL), des Comités Techniques Locaux (CTL), du Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT), du Comité Départemental Action Sociale (CDAS), de la Commission de Réforme (CR),
- un champ revendicatif large : interprofessionnel en lien avec la confédération CGT ou l'Union Départementale CGT Paris, au sein de la Fonction Publique en lien avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires CGT (UGFF-CGT), aux Finances en lien avec la Fédération des Finances CGT, à la DGFIP en lien avec le syndicat national CGT Finances Publiques et à la DRFIP Paris avec notre section CGT Finances Publiques Paris, thématique avec des commissions permettant de travailler des propositions revendicatives en lien avec nos instances sectionnaires (Commission Exécutive et Bureau),
- un souci constant d'associer les agent-e-s au développement du rapport de force local et national pour faire avancer les revendications, en recherchant l'unité d'action la plus large possible.

NOS ACTIONS REVENDICATIVES À PARIS :

Au niveau interprofessionnel, face aux cadeaux faits au patronat (220 mds €, sans contrepartie), financés par les politiques d'austérité et la disette pour les services publics (50 mds € d'économies), la section s'est impliquée dans les mobilisations (dont des journées de grève) pour la défense de la protection sociale, de la santé, des retraites, contre l'Accord National Interprofessionnel (qui facilite les licenciements), pour l'égalité femmes-hommes, contre le projet de TVA dite sociale, contre l'adoption du Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance continuant le dogme anti-social dans l'Union européenne, contre le pacte de responsabilité et ses conséquences, pour l'augmentation des salaires et une véritable politique de relance de l'emploi, pour la défense du service public. Nous avons apporté notre soutien à nombre de salarié-e-s en lutte, du secteur public et privé, en lien avec l'Union Départementale CGT de Paris.

A la DGFIP : travaux, pénurie d'emplois, pressions sur les agent-e-s, écrêtements, agressions, restructurations et concentrations incessantes, déménagements, etc..., les militant-e-s CGT n'ont eu de cesse d'interpeller la direction, d'accompagner des délégations d'agent-e-s, d'organiser des rassemblements au pied des sites, mais aussi d'assurer le suivi d'agent-es en difficulté, de déposer des droits d'alerte, d'obtenir des autorisations d'absence pour compenser des nuisances, d'impulser une action revendicative au sein des équipes de propreté. La section a contribué au travail revendicatif national contre la mise en place de l'Office National de la Paie (réforme partiellement abandonnée).

<u>La section a relayé les pétitions nationales et en a initié certaines, notamment</u> :

– contre la démarche stratégique,
– contre la réduction des délais de route en cas de mutations,
– pour le retrait des postes dédiés en SIE (pétition reprise nationalement),
– sur les remboursements de frais professionnels pour les agent-e-s itinérant-e-s,
– pour qu'il n'y ait aucun-e perdant-e dans le cadre de l'harmonisation indemnitaire… (liste non-exhaustive).

Avec le soutien constant de la CGT, les pétitions de nombreux services et les audiences collectives auprès de la direction se sont concentrées rapidement sur l'emploi, les restructurations et l'ouverture méridienne. Cette année, des rassemblements au pied des sites tous les jeudis se sont succédés dans les 13e, 19e, 15e, 17e, 20e, et 3-4e arr. pour converger sur un rassemblement à Réaumur avec interpellation du directeur lors de la grève nationale aux Finances du 20 mars 2014.

L'arrivée en octobre 2014 sur Paris de 115 agent-e-s C de la liste complémentaire, même si elle reste insuffisante, est à mettre à l'acquis des mobilisations répétées des agent-e-s parisien-ne-s.

Si la direction abandonne des ouvertures méridiennes faute de personnels, projette la fermeture au public deux demi-journées par semaine; elle transfère par ailleurs des tâches d'un service à l'autre, fusionne des secteurs et des services, préconise la « priorisation » voire l'abandon de tâches, utilise les équipes de renfort pour combler les postes vacants (plus de 300 en septembre 2014) et s'attaque aux règles de gestion. Elle veut pouvoir affecter dans Paris à son bon vouloir. Depuis la création de la DRFIP en 2010, Paris a perdu plus de 10% de ses effectifs.

La convocation des CTL déclinant localement les suppressions d'emplois, puis ceux abordant les conditions de vie au travail ou les restructurations, ont été des moments revendicatifs remarquables : de 300 à plus de 400 agent-e-s, chaque fois accompagné-e-s par la CGT, sont venu-e-s exprimer leur colère auprès de la direction. Les agent-e-s ont affirmé, très justement, qu'ils et elles défendent le service public alors que l'Administration organise sa casse.

Appuyées par les tracts locaux CGT (injustice de la prime accueil, gestion des repentis fiscaux par le PRS Sud-Ouest DRFIP-STDR-DNVSF, attaques contre les règles de gestion ou retard accumulé du recouvrement à Paris...), ces mobilisations locales doivent trouver leur prolongement dans les mobilisations nationales. C'est pourquoi la CGT Finances Publiques Paris a pris ses responsabilités en appelant les agent-e-s à participer aux actions revendicatives, notamment par la grève, pour la défense des retraites, des salaires, des services publics, de l'emploi, pour la réalisation de l'ensemble de nos missions dans de bonnes conditions de travail. Les journées de grève ont affiché sur la dernière période des taux de grévistes entre 25 et 30%, avec des agent-e-s capables de se mobiliser dans certains services à plus de 40%.

La mobilisation doit donc s'amplifier. Pour ce faire, la CGT Finances Publiques s'est fortement impliquée dans la réussite des États Généraux intersyndicaux de la DGFIP de décembre 2013 afin de décréter l'état d'urgence à la DGFIP. Dans le cadre du pacte de responsabilité et du scandale de la priorité aux remboursements du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (sans contrôle), c'est la capacité et le rôle de l'action publique qui sont attaqués : le gouvernement veut une administration au service du patronat, avec des agent-e-s à sa disposition. Mais les agent-e-s veulent pouvoir faire l'ensemble de leurs missions, dans de bonnes conditions de travail, et avec des droits et garanties améliorés !

Ensemble, construisons le rapport de force capable de contraindre l'administration à négocier sur la base de nos revendications pour, entre autres :

– l'abandon du pacte de responsabilité et de la MAP (héritière de la RGPP),
– l'arrêt des suppressions d'emplois et le comblement des emplois vacants,
– des embauches statutaires à la hauteur pour consolider et développer l'ensemble de nos missions fiscales, comptables et foncières, avec de bonnes conditions de travail,
– le dégel du point d'indice (bloqué jusqu'en 2017),
– la revalorisation des rémunérations et des régimes indemnitaires et la reconnaissance des qualifications,
– l'abandon de la RIF SEEP (rémunération au mérite),
– la défense du service public de proximité, l'arrêt du démantèlement de la DGFiP et donc de la démarche stratégique avec ses restructurations incessantes,
– le respect de la séparation entre Ordonnateur et Comptable,
– l'amélioration des conditions de travail, des droits et garanties statutaires des agent-es et leur respect,
– le respect des "métiers" et des doctrines d'emploi,
– des moyens de fonctionnement à la hauteur des besoins,
– l'abandon de la polyvalence généralisée et de la dictature des indicateurs,
– l'arrêt des ventes d'immeubles et l'augmentation des surfaces de travail pour les agent-e-s,
– une restauration administrative de proximité aux tarifs AGRAF,
– de vrais services communs par site,
– des postes affectés pour les relations publiques, les divisions des directions et « Chorus »,
– le développement des services d'accueil.

Consolidons et développons la CGT au ministère, à la DGFIP et à la DRFIP Paris : voter CGT, c'est voter pour vous !

COMPTE-RENDU DE MANDAT DES ELU-E-S CGT FINANCES PUBLIQUES PARIS AU COMITE TECHNIQUE LOCAL (C.T.L.) DE LA DRFIP

Les élu-e-s de la CGT Finances Publiques Paris rendent compte de leur activité et de leur mandat depuis les élections du 20 octobre 2011. En effet, le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques a institué cette nouvelle instance représentative des agent-e-s.

LES CHAMPS DE COMPETENCES :

Le Comité Technique Local (CTL) est une instance consultative où sont discutés l'organisation et le fonctionnement des services, les emplois, les règles statutaires, les évolutions technologiques et les méthodes de travail, le régime indemnitaire, la formation, les compétences et qualifications, l'insertion professionnelle, l'égalité, la parité, la discrimination, la protection sociale complémentaire.

LES ELU-E-S :

Lors des élections professionnelles de 2011, la CGT a obtenu 4 sièges sur 10.

LE MANDAT :

Le mandat engageant les élu-e-s pendant toute la période écoulée est fondé sur la plateforme revendicative présentée dans la partie précédente (« activité de la CGT Finances Publiques Paris »).

L'ORIENTATION DES ÉLU-E-S CGT :

Les élu-e-s de la CGT ont toujours revendiqué la séparation de l'ordonnateur et du comptable, la séparation de l'assiette et du recouvrement, des règles de vie (horaires variables et autorisations d'absence) les plus favorables et la consultation des personnels concernés par un vote décisionnel pour l'ouverture des services pendant la pause méridienne.

De janvier 2012 à novembre 2014, 35 CTL ont été convoqués et ont abordé les thématiques suivantes : emplois, création et bilan des SIP, campagne IR, formation professionnelle, budget, immobilier, recouvrement, contrôle fiscal, brigades de vérifications, CSP des particuliers, contrôle patrimonial, missions cadastrales, création du PELP, révision foncière, centralisation de l'affranchissement et plateforme courrier, suppression du SLR (service Liaison Recouvrement), bilan de l'évaluation professionnelle, conditions de vie au travail et DUERP, règles de vie, frais de transport, ponts naturels, taxations d'office TVA des professionnels, accompagnement de l'abaissement du seuil des téléprocédures des professionnels et mise en place dans les SIE de postes dédiés à la disposition des usagers, mise en place des caisses communes SIP-SIE, services communs, fusions, régionalisation et adhésion au mode facturier du Ministère de l'intérieur au 1er janvier 2014, dépense de l'Etat dont le transfert du Ministère de l'intérieur, modification de l'organisation du Pôle Gestion Publique Secteur Public Local, zones urbaines sensibles (ZUS)...

Les élu-e-s de la CGT ont toujours condamné, en votant contre, les restructurations, les transferts de charges, les ventes d'immeubles, les déménagements incessants, les réductions des espaces de travail, les plateaux bruyants, les locaux sales, les ascenseurs en panne ou défectueux et les travaux en sites occupés. La CGT a mis en cause l'Administration sur les difficultés croissantes dans la réalisation des missions et sur les risques psychosociaux

qu'encourent les agent-e-s. Ses élu-e-s exigent que le CHS-CT soit consulté préalablement à la saisine du CTL.
Les élu-e-s de la CGT n'ont eu de cesse de revendiquer l'accès pour tous les agent-e-s à des cantines AGRAF de proximité immédiate ou à défaut à des restaurants conventionnés aux tarifs de l'AGRAF. Les élu-e-s de la CGT ont toujours combattu pour le respect des règles de gestion, des droits et garanties des collègues, pour l'amélioration des aménagements des règles de vie. La CGT a toujours refusé de discuter avec l'Administration des redéploiements et suppressions d'emplois.

LA LIGNE DE CONDUITE DES ELU-E-S CGT :

Le nouveau cadre juridique issu de la loi sur la représentativité et des accords dits " de Bercy " n'a rien changé à la qualité du dialogue social. La direction continue à vouloir se satisfaire d'un affichage du dialogue social et à cantonner les CTL à des chambres d'enregistrement.
La CGT a été à l'initiative de la convocation de CTL comme celui sur le recouvrement ou le contrôle fiscal. Elle a exigé que l'Administration tienne un CTL préalablement à toutes réorganisations ou restructurations de services (fusion secteurs d'assiette et cellules CSP, plate-forme courriers, etc…). Car trop souvent l'Administration ne respecte pas les règles légales qui lui font obligation de soumettre à l'avis des CT, notamment, l'organisation et le fonctionnement des services, les emplois, les règles statutaires, les évolutions technologiques et les méthodes de travail, le régime indemnitaire.
La CGT décide de sa participation ou non à chaque CTL, au regard de la qualité de la documentation préparatoire, du respect des délais nécessaires à la préparation, de la nature de l'ordre du jour et du contexte social. Lorsqu'elle siège, la CGT porte devant le CTL les revendications des agent-e-s sur la base d'un rapport de force qu'elle contribue à créer (pétitions, délégations d'agent-es, grèves, présence d'expert-es, etc...). La CGT a largement fait appel, en tant qu'expert-e-s, aux collègues des services concernés par les ordres du jour. Les élu-e-s CGT apportent un soin tout particulier à la rédaction des déclarations liminaires et des comptes- rendus. Les déclarations liminaires, outre l'analyse du contexte "politique", abordent sous forme de revendications ou de questions tous les points de l'ordre du jour ainsi que leurs conséquences en termes de conditions de travail, d'exercice des missions et de règles de gestion.
La CGT refuse toute cogestion avec l'administration, elle agit uniquement dans l'intérêt des personnels et du service public. La CGT Finances Publiques Paris agit en toute indépendance vis-à-vis de l'Administration.
La CGT Finances Publiques Paris recherche constamment l'unité avec les autres élu-e-s pour faire avancer nos revendications. Les élu-e-s CGT Finances Publiques n'ont qu'une seule boussole : l'intérêt des collègues. La CGT vous invite à juger du rôle qu'elle a joué et à réitérer par votre vote, le 4 décembre, la confiance que vous avez su jusqu'à présent lui témoigner.

L'engagement de la CGT ne serait rien sans la confiance et la mobilisation de ses syndiqué-e-s et des personnels.

COMPTE RENDU DE MANDAT DES ELU-E-S EN CAPL OCTOBRE 2011-DÉCEMBRE 2014

Nous défendons les garanties individuelles de l'ensemble des agent-e-s dans le respect des règles de gestion et sur le fondement de nos revendications.

Les Commissions Administratives Paritaires Locales concernent la grande majorité des agent-e-s titulaires. Ce sont des instances consultatives, la décision définitive appartenant au Directeur. L'encadrement, le corps des géomètres et les agents de services sont directement évoqués en Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN). S'agissant d'un organisme paritaire, il y a autant d'élu-e-s du personnel que de représentant-e-s de l'Administration.

Les représentant-e-s du personnel sont élu-e-s lors des élections professionnelles, en même temps que les représentant-e-s du personnel en CAPN. Il existe une CAPL par corps : la CAPL n° 1 pour les inspecteurs, la CAPL n° 2 pour les contrôleurs et la CAPL n° 3 pour les agents. La CGT Finances Publiques Paris dispose d'élu-e-s dans les trois catégories (soit 4 A, 6 B et 6 C incluant titulaires et suppléant-es avec respectivement un taux de 32,25 %, 29,83 % et 36 % des suffrages exprimés). Les élu-e-s CGT défendent les agent-e-s sans les opposer les un-e-s aux autres. En effet, pour la CGT, la défense individuelle des personnels et les garanties collectives sont étroitement liées. Les élu-e-s de la CGT Finances Publiques, en tant qu'élu-e-s des personnels, considèrent que tout-e agent-e doit être défendu-e. Ce droit est un droit statutaire.

Une déclaration liminaire, présentant le contexte politique et social ainsi que l'ensemble de nos revendications locales et nationales, est lue au début de chaque CAPL puis annexée au PV transmis à la Direction Générale. Nous y dénonçons tous les dysfonctionnements constatés pendant la préparation de la CAPL (non respect du délai de communication des documents, insuffisance des informations transmises, etc...). Un compte-rendu est rédigé à la suite de chaque CAPL. La déclaration liminaire et le compte-rendu sont mis à la disposition de chaque agent-e sur notre site internet (www.cgtdgfip75.org). Les élu-e-s contactent personnellement les agent-e-s concerné-e-s par les CAPL.

Au cours de ce mandat, la DGFIP a connu beaucoup de transformations. Ainsi, depuis 2013, il ne subsiste qu'une CAP regroupant la filière gestion publique et la filière fiscale.

Les CAPL sont compétentes pour tout ce qui concerne la gestion individuelle des agent-e-s :
- les affectations fines sur une résidence ou une structure,
- les appels d'évaluation professionnelle,
- les refus par l'Administration de demandes individuelles (demande de mise en disponibilité, demande de temps partiel, demande de congés pour formation professionnelle, etc...),
- les tableaux d'avancement jusqu'en 2012, dans le cas où un-e agent-e était écarté-e du TA (changement de grade),
- les listes d'aptitude (changement de catégorie).

A- LES CAPL PREPARATOIRES

1 – Tableaux d'avancement :

La publication d'un arrêté du 13 juin 2013, signé par le Directeur Général, a acté unilatéralement qu'il n'y avait plus de réunion de CAPL préparatoire pour les tableaux d'avancement. Par conséquent, aucune CAPL ne s'est tenue sur les années 2013 et 2014. La CGT s'oppose à cette suppression et demande le rétablissement de ces CAP locales préparatoires afin de garantir au mieux les droits des agent-e-s.

2 – Listes d'aptitude :

Les candidat-e-s à la promotion sont réparti-e-s en 3 catégories : excellent, très bon et à revoir. Seul-e-s ceux et celles classé-e-s dans la catégorie « excellent » seront examiné-e-s en CAP Nationale et seront donc susceptibles d'obtenir une promotion. Les élu-e-s de la CGT Finances Publiques Paris refusent de se livrer à un exercice visant à établir un ordre de mérite comparé entre les candidat-e-s, responsabilité qui incombe à la seule Administration. Sur proposition des élus

de la CAPL A, la CGT a décidé en 2012 et 2013 le boycott de la liste d'aptitude de B en A en raison de l'absence de toute marge de manœuvre (potentialités inférieures au nombre de candidat-e-s classé-e-s « excellent » et non promu-e-s au titre de l'année précédente).

Nous revendiquons :
- que le concours interne soit la voie de promotion privilégiée, car il constitue le seul rempart possible contre l'arbitraire,
- que se substitue à la liste d'aptitude un véritable examen professionnel,
– que tous les candidat-e-s présent-e-s sur les listes soumises à cette CAPL préparatoire soient classé-e-s en « excellent » afin que leur dossier puissent être examiné en CAPN et qu'ils et elles soient donc susceptibles d'être promu-e-s au regard de leur valeur professionnelle,
- que le système des potentialités soit abandonné, car il limite la défense des agent-e-s en CAPN aux seul-e-s agent-e-s présélectionné-e-s par les directeurs locaux (potentialité = quotas fixés a priori par la DG aux directions locales).

B- LES CAPL DE PLEINE COMPETENCE

1 – Recours en révision de l'évaluation :
La CGT Finances Publiques revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Cela passe notamment par une notation de carrière reposant sur une note chiffrée, une appréciation littérale et un tableau synoptique. La CGT reste opposée à toute forme de rémunération au mérite. Elle exige donc l'abandon définitif de tous les projets d'individualisation des primes ainsi que l'abandon de l'entretien professionnel. Pour la CGT Finances Publiques, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique telle qu'introduite dans la réforme n'est pas acceptable dans son principe. Elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place à l'arbitraire et au discrétionnaire. Elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un-e agent-e à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction. La CGT réitère donc sa demande que cette étape ne soit que formelle et que les arbitrages pour les réductions d'ancienneté et les évolutions des appréciations et du tableau synoptique soient systématiquement renvoyés aux CAP compétentes. Les élu-e-s de la CGT Finances Publiques Paris votent systématiquement contre la proposition de l'Administration lorsqu'elle ne reprend pas l'intégralité de la demande de l'agent-e.

2 – Affectations locales :
En 2014 comme l'année précédente, les CAPL d'affectation B et C ont été marquées par le gel de postes vacants.
Ceci est une entorse au droit à mutation dans la mesure où les collègues concernés ont été privés de l'affectation qu'ils avaient choisie et qu'ils auraient pu obtenir. Depuis plusieurs années, les élu-e-s en CAPL demandent la communication des fiches de souhaits avant la tenue des CAPL ainsi que les positionnements des ALD, détaché-e-s et collègues de direction. Sur l'insistance de la CGT, la direction a finalement accepté pour la première fois depuis la fusion, pour la CAPL A, qu'un échange s'instaure sur les fiches de souhaits des agent-e-s ALD et en direction mais uniquement après le vote sur le mouvement d'affectation locale. La CGT a rappelé qu'excepté les détachements de type « prioritaire » (ex : protection de l'agent-e), elle est opposée à la pratique des détachements comme mode de gestion des personnels.
En 2013, M Parini a annoncé son projet de mettre progressivement fin aux détachements d'agent-e-s à Paris. Cette année, il a été mis fin de manière brutale à un nombre important de détachements. Nous avons condamné la méthode utilisée. Les collègues concerné-e-s n'ont pas été, au préalable, suffisamment et correctement informé-e-s de leur retour sur leur service d'origine par la direction.
Les CAPL peuvent être amenées à siéger en cas de refus de temps partiel ou de refus de congé formation.

Nous revendiquons :
- l'arrêt des suppressions d'emplois et des créations d'emplois à la hauteur des besoins,
- le respect de la règle de l'ancienneté administrative et du principe de mutation pour convenance personnelle,
- le pourvoi de tous les postes vacants,
- des affectations locales les plus fines possibles, sans limitation du nombre de vœux,
- pour les inspecteurs, les contrôleurs et les agent-e-s de direction, l'affectation au plan local selon la division et le service.

LE CHSCT UN NOUVEL OUTIL
AU SERVICE DE L'ACTION COLLECTIVE !

La CGT au CHSCT, au-delà de ses représentant-e-s soudé-e-s par la lutte, ce sont les collègues, les adhérent-e-s, les 31 correspondant-e-s de sites de la section et la douzaine d'expert-e-s qui nous ont permis de rester toujours en contact avec les problématiques des sites et des agent-e-s pour construire collectivement le rapport de force nécessaire pour faire avancer nos revendications.

Dans les services, les suppressions d'emplois, la multiplication des tâches qui sont hors de toute fiche de poste, la pression hiérarchique au quotidien, l'amplification des tâches aux seules fins statistiques, la suppression progressive des services de support, le manque de reconnaissance et de considération, l'industrialisation et le morcellement des tâches ne permettent pas l'épanouissement des agent-e-s au travail.

Pire, c'est la souffrance au travail qui s'installe dans nos directions. L'Administration se réfugie derrière une obligation de moyens pour ne pas remplir son obligation de résultat en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et renvoie sa responsabilité sur l'encadrement intermédiaire ou les agent-e-s eux-mêmes.

Nous sommes tou-te-s confronté-e-s à un modèle gestionnaire au management brutal, nous sommes face à une direction qui refuse de tenir compte de la réalité du travail.

Il est impératif de replacer l'humain au centre des priorités et de donner les moyens nécessaires à la réalisation de l'ensemble de nos missions dans de bonnes conditions de travail.

Cette démarche ne peut être que collective et au plus près des agent-e-s. C'est ce que nous nous sommes acharné-e-s à mettre en œuvre. Les victoires obtenues sont le fruit d'une démarche collective avec les agent-e-s dans les services, relayée par le CHSCT pour lui donner une dimension juridique.

C'est donc en poursuivant cette démarche avec tous les agent-e-s que nous pourrons imposer aux directions la mise en œuvre de mesures de préventions des risques y compris psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

Pour revenir plus en détail sur ce compte-rendu de mandat : La création d'un seul CHSCT sur Paris au lieu de trois a provoqué mécaniquement une perte de représentativité (8 représentants CGT en CHSCT au lieu de 18 avant 2012) pour 8 000 agent-e-s (dont 6 000 DRFIP) et 69 sites (dont 30 DRFIP). L'Administration tente ainsi d'éloigner le travail des représentant-e-s CHSCT de la connaissance concrète du terrain. C'est pourquoi la CGT s'attache à solliciter les agent-e-s et à faire vivre un réseau de correspondant-e-s locaux sur un maximum de sites.

Les représentant-e-s CGT au CHSCT ont examiné :
- le budget et son programme d'intervention (environ 890 000 € en 2014),
- les registres santé sécurité au travail de tous les sites,
- les accidents de services,
- les fiches de signalement,
- les comptes-rendus d'exercices d'évacuation,
- les rapports de visite ISST et CHSCT,
- les DUERP et PAP des 5 directions,
- les plans annuels de prévention des risques,
- les rapports de visites de sites en délégation CHS CT (la CGT s'est attachée à visiter le plus grand nombre de sites pour recueillir les avis et remarques des agent-es sur leurs conditions de travail),
- des commissions d'enquêtes à l'initiative de la seule CGT : suicide et conditions de travail au PRS et accidents de travail aux Douanes, exposition des agent-e-s à l'amiante suite à des travaux en 2006 sur le 17è Reims (travaux en site occupé),
- la saisine de l'Inspection du travail suite à droit d'alerte en douane,
- des droits d'alerte très souvent à l'initiative de la seule CGT,
- de nombreuses analyses d'air dans les services (Londres, Réaumur, Meuniers, Tolbiac , Reims, etc...),
- des enquêtes « à chaud » suite à droit d'alerte et/ou à accident de service,
- une étude ergonomique à la brigade douane trans-Manche…