



CHSCT de la Seine Maritime

En ouverture de ce CHS-CT du 07 novembre 2017, les délégués de l'intersyndicale FO – SOLIDAIRES – CGT rappellent que ces deux dernières années, les administrations financières de Bercy ont subi 60 % des suppressions d'effectifs au sein de la Fonction Publique de l'État et que depuis 15 ans plus de 30 000 emplois ont disparu, alors que, dans le même temps, le périmètre des missions s'est élargi.

L'ordre du jour nous ramène au contexte très difficile vécu depuis plusieurs années par les agents du ministère, qui doivent supporter en plus des suppressions d'effectif un train ininterrompu de restructurations.

Ces contraintes génèrent du stress, des pertes de repères et des sentiments de frustration au regard de l'exécution des missions.

Dans le cadre d'une politique ambitieuse et volontariste visant à améliorer les conditions de travail, des mesures de prévention efficaces et concrètes sont nécessaires (les Directeurs locaux ont une responsabilité forte en la matière).

En effet pour nous, les différents outils mis en place par le ministère : les espaces de dialogue, le tableau de bord de veille sociale, la médiation sociale, les DUERP, PAP, ne sont au mieux, que des dispositifs constatant l'inexorable montée en puissance des risques psychosociaux.

Malheureusement, force est de constater qu'au-delà des mots bienveillants des Ministres, la réalité est tout autre, puisque de façon systématique les mesures censées prévenir les risques psychosociaux, renvoient soit à des questions d'organisations dans les services, soit à la pratique managériale des chefs de services en occultant la problématique des moyens.

Avec mauvaise foi, l'administration n'hésite d'ailleurs plus à présenter certains projets de restructurations comme étant susceptibles d'améliorer les conditions de travail. Vous ne parlez plus de restructurations mais d'Adaptation des Structures au Réseau.

Enfin, les dispositifs de recours à des psychologues, relèvent selon nous d'une démarche palliative, qui ne s'inscrit pas dans un processus de prévention.

Quant aux facteurs de causalités exprimés par les agents, ils font le lien inlassablement avec les baisses d'effectifs et les réformes de structures incessantes.

Concernant les restructurations, nous aborderons ce jour la présentation des fiches d'impact censées nous informer sur la santé physique et mentale et ainsi que sur les conditions de travail des collègues.

Pour l'intersyndicale, les projets importants sont mis en place avec des fiches d'impact succinctes, trop tardives, voire inexistantes ne permettant pas de travailler sérieusement. Ces fiches nous parviennent généralement dépourvues de réelles analyses de ces impacts sur la santé et les conditions de travail des agents. A l'instar de ce que devient le dialogue social à notre ministère, elles ne sont manifestement pour vous qu'un exercice obligé.

A titre d'exemple, dans la fiche d'impact relative à la fermeture de la trésorerie de Clères, nous aurions souhaité voir les points suivants :

- Visite des nouveaux locaux par les collègues,
- Renfort prévu pour le déménagement et le rangement des archives,
- Réunion d'harmonisation et d'organisation des méthodes de travail,
- Installation physique des collègues,
- Conséquences pour les usagers,
- Fiche actualisée suite aux confirmations lors des CTL de Madame la Directrice de la DRFIP (affectation des collègues sur le site de Montville).

Certes, ces fiches ont le mérite d'exister, mais nous procurent peu d'éléments descriptifs à même de donner des informations utiles sur les modalités de conduite des projets de restructurations.

Pour l'intersyndicale, ces projets, qui se déclinent dans des contextes de pénurie d'effectifs, ne manquent pas d'occasionner des modifications touchant à l'organisation du travail, d'entraîner des changements de métier voire de la mobilité, sans oublier des aspects immobiliers contraignants, autant de sujets portant sur les conditions de travail des agents qu'il convient d'évaluer de façon la plus exhaustive, et le plus en amont possible.

Les constats que nous formulons aujourd'hui ont d'ailleurs conduit le Ministère à proposer prochainement la refonte de l'actuelle fiche d'impact, afin de la transformer en un véritable dossier plus riche et plus axé sur les conditions de travail.

Nous reviendrons en séance sur tous les points portés à l'ordre du jour de ce CHSCT, ainsi que sur nos questions diverses.

Nous nous réjouissons de la reprise des exercices d'évacuation incendie. Les dysfonctionnements sur le site de Rouen métropole nous confirment bien la nécessité de ces derniers notamment dans le cadre de réinstallation de service.

Dans le prolongement des échanges du CHS-CT du 19 juin dernier, nous vous demanderons, à nouveau, Monsieur le Président, de nous communiquer en séance, les perspectives d'abondement, susceptibles de permettre le comblement des crédits (- 92 655,81 euros), manquants à ce jour. A défaut, vous serez contraint de pratiquer « une cavalerie budgétaire », ce qui est contraire aux principes d'annualité et de sincérité des comptes publics.

Pour l'intersyndicale, au regard du contexte dégradé que nous venons d'évoquer en ce qui concerne les conditions de travail des agents de notre ministère, il est impérieux d'arrêter les restructurations, et les suppressions d'emplois.

L'intersyndicale tient plus que jamais à réaffirmer son attachement à une politique ministérielle Santé & Sécurité au Travail de haut niveau correspondant aux attentes des agents.

Nous contestons la politique actuelle visant à uniquement traiter les dommages sans jamais s'attaquer aux causes profondes et condamnons l'absence de travaux exhaustifs et objectifs, susceptibles de démontrer l'imputation de la souffrance au travail aux suppressions d'emplois, et donc à l'État employeur.

Nous maintenons que les suppressions d'emplois sont la cause principale de la dégradation des conditions de travail et de l'élévation de la souffrance au travail.

C'est pourquoi les délégués de l'intersyndicale FO – SOLIDAIRES – CGT continuent d'exiger :

- l'arrêt des suppressions d'emplois,**
- la reconnaissance professionnelle par une véritable valorisation des carrières et la hausse des rémunérations,**
- de réels moyens humains et matériels pour les acteurs de la prévention dont le CHSCT est le cadre essentiel,**
- la reconnaissance en maladie professionnelle de l'ensemble des pathologies psychiques et physiques engendrées par la souffrance au travail,**
- la présentation de tout projet en amont, assorti d'études d'impact dignes de ce nom.**