



Négociation d'un accord pour la prévention des risques psycho-sociaux

Lors du groupe de travail précédent (cf. compte-rendu du 23 mai), tous les représentants des personnels ont exprimé leurs insatisfactions face aux propositions du secrétariat général.

Un relevé des attentes des organisations syndicales avait alors été établi et cette séance était consacrée à l'examen d'un nouveau projet d'accord.

Notre intervention liminaire a rappelé le périmètre des négociations énoncé par Michel Sapin lors du CTM du 30 avril dernier : prévention des risques psycho-sociaux, santé au travail et qualité de vie au travail avec l'affectation de moyens.

Puis nous avons pointé les lacunes de ce projet :

- L'absence de prise en compte de la problématique de la qualité du travail : organisation et quantification du travail, maîtrise des flux d'information, qualité des outils informatiques mis à disposition des agents et
- l'absence de référence aux CHSCT locaux, à leurs rôles déterminants : ce sont pourtant bien eux les premiers acteurs de la prévention.
- enfin, la remise en cause de la mise à jour annuelle du DUERP par les agents (mesure inspirée par la DGFIP !!) a été rejetée par toutes les fédérations syndicales ! De même, la référence à la démarche bien-être au travail de la Direction des Douanes en termes de prévention a fait l'objet de critiques unanimes.

Dans ce projet d'accord, figurent les propositions suivantes :

- La mise en œuvre d'indicateurs (issus de l'accord RPS Fonction Publique de 2009) : toutes les Organisations syndicales ont souhaité une mise en œuvre locale de ce type d'outil.
- La mise en œuvre d'une méthodologie de prise en compte de la dimension conditions

de travail dans les grands projets directionnels, y compris en s'appuyant sur des études menées et financées par le CHSCTM.

- La généralisation des Espaces de Dialogues. Nous revendiquons qu'ils puissent être réunis à l'initiative des personnels dès qu'ils en ressentent le besoin et que l'administration apporte des réponses concrètes et circonstanciées aux demandes. Ce qu'elle n'a jamais fait à la DGFIP !
- La problématique de l'encadrement est abordée en matière de formation, et de régulation des flux d'information.
- Le renforcement des réseaux des acteurs préventeurs (y compris la création d'une équipe de renfort nationale pluridisciplinaire : médecin, ISST, service social, spécialiste RH, qui serait mise à disposition des directions générales et des services déconcentrés), Le développement des actions de formations envers les agents, les préventeurs et les cadres, y compris l'encadrement de direction.
- Amélioration de l'entretien des bâtiments des ministères économique et financier

Ces propositions sont loin de correspondre aux attentes des personnels et aux revendications de la CGT !!

Ainsi, **en matière de diagnostic, nous souhaitons, en plus du DUERP, la mise en œuvre d'autres moyens** : accès à l'expertise externe pour les CHSCT, travail d'analyse de problématiques liées à la qualité au travail, démarches d'enquêtes pluridisciplinaires du travail réel, pour aboutir à un diagnostic partagé !

Les mesures annoncées de prévention sont insuffisantes et ne permettent pas d'améliorer de manière significative nos conditions de travail et de garantir un travail de qualité.

Par exemple, nous n'avons aucune garantie, dans ce projet d'accord, que toutes les actions

de prévention soient menées lors des réorganisations avec la consultation systématique en amont des CHSCT concernés.

Le ministère aurait pu tirer les leçons du jugement récent du tribunal administratif de Bordeaux qui demande à la direction des Douanes de revoir sa copie : les fermetures des recettes locales de Castillon-la-Bataille, de Cadillac et de Puy-Lévêque ainsi que de la Brigade du Verdon doivent faire l'objet de consultations et d'avis des CHSCT et CT concernés ! (cf. annexe).

Ce projet d'accord aurait mérité aussi une définition plus large d'objectifs précis pour améliorer les conditions de travail .Notre demande d'actes concrets avant un accord, de mesures de dialogue social en local, notamment dans les Bouches du Rhône est restée sans suites.

De même, aucune proposition visant à permettre aux agents des Finances en poste des structures issues de la REATE (DDPP, DDCSPP, DIRECCTE ou DREAL) de bénéficier de l'éventuel accord n'a été exposé devant les représentants du personnel.

Enfin, en termes de moyens tant humains que financiers, aucune mesure concrète et chiffrée n'a été annoncée par les ministres et le Secrétariat de Bercy !

En l'état et dans ces conditions, le projet est insuffisant pour répondre aux besoins des agents dans les ministères économique et financier et ne pourrait faire l'objet d'un accord.

Le calendrier des négociations :

- Points d'étape : CHSCTM du 08 juillet et CTM du 10 juillet
- Prochains GT : septembre et octobre
- Eventuelle conclusion de l'accord : début 2015 après les élections professionnelles du 04 décembre.