



Contribution de la fédération des Finances CGT au projet d'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux et l'amélioration de la santé au travail au sein des ministères économique et financier

Sur la méthode de négociation :

Nous souhaitons pouvoir échanger de manière approfondie sur les quatre parties devant à notre sens constituer le projet d'accord :

- les objectifs à convenir ensemble et qui doivent être atteints par l'accord,
- les actions visant à l'accomplissement de ces objectifs,
- les moyens affectés à la réussite des actions,
- les moyens mis à disposition des agents et de leurs représentants, des instances de consultation, des préventeurs, des directions et des ministères.

Pour chaque partie, nous souhaitons que le Secrétariat général explicite le mandat de négociation, donné par les ministres, porté lors des groupes de travail dédiés.

Nous souhaitons aussi que pendant la période de négociation, les ministres, le Secrétariat général et les directions engagent sur un certain nombre de dossiers des démarches illustrant la volonté des ministères économique et financier d'aboutir à un accord.

S'agissant des réorganisations de service :

Nous vous rappelons notre demande de moratoire sur les réformes en cours, extrêmement pathogènes, et d'un bilan contradictoire sur celles en cours et celles déjà mises en œuvre.

A titre d'exemple :

- nous souhaitons que la direction générale de la Douane suspende les réorganisations en cours pendant la durée des négociations quadripartites et directionnelles, qu'elles soient attachées ou non au PSD ;
- pour la DGFIP, il apparaît que les réorganisations de services en cours s'opèrent dans des conditions où les règles de consultation des personnels et de leurs représentants ne sont pas appliquées, ce qui dans le privé s'apparenterait à un délit d'entrave. Nous demandons

donc la suspension de la mise en œuvre de ces réorganisations et que reprennent l'ouverture de véritables concertations et/ou négociations.

Nous souhaitons que le Secrétariat général engage avec les fédérations des Finances des travaux sur les thématiques suivantes (liste non exhaustive) : CSRH/ SIRIUS dans le cadre de la saisine du CTM du 30 avril 2014, expertise et amélioration de l'ensemble des outils informatiques mis à disposition des agents (notamment les questions d'interopérabilité logicielle et de double écran).

Sur le contenu de l'accord :

I. Prévention des risques psycho-sociaux

1) LES OBJECTIFS À ATTEINDRE :

a) Éradiquer la souffrance au travail et parvenir à bien faire son travail en lui donnant du sens

Les résultats des actions visant à accomplir cet objectif seront appréciés, entre autre, au moyen de l'examen du rapport national annuel de la médecine de prévention et du suivi de l'application de l'accord au sein des instances consultatives compétentes.

b) Améliorer les conditions de vie au de travail

Les résultats des actions visant à accomplir cet objectif seront appréciés notamment au moyen de l'examen du rapport national annuel des Inspecteurs Santé Sécurité au Travail.

c) Supprimer les inégalités professionnelles et toutes formes de discrimination

Les résultats des actions visant à accomplir cet objectif seront appréciés notamment au moyen de l'examen du rapport social et du bilan égalité femmes/hommes au sein des CT compétents.

Tout autre outil utile d'évaluation de l'atteinte des objectifs pourra être débattu dans le cadre de cette négociation ou dans les instances compétentes.

2) LES ACTIONS VISANT À L'ACCOMPLISSEMENT DE CES OBJECTIFS :

a) *Éradiquer la souffrance au travail et parvenir à bien faire son travail*

- **Mettre fin aux suppressions d'emplois** et adoption de plans pluriannuels de recrutements en s'appuyant sur une évaluation des moyens humains nécessaires à la mise en œuvre de toutes les missions qui devront être sanctuarisées dans le périmètre MEF (revue des missions),

- **Engagement des ministères et des directions** à reconnaître la responsabilité de l'administration dès lors que la commission de réforme a établi le lien direct de l'acte suicidaire avec le travail (mise en œuvre de la jurisprudence du 16 juillet 2014 du conseil d'état),

- **Rédaction d'un guide méthodologique** relatif à la prévention du harcèlement moral et sexuel et à l'accompagnement des victimes,

- **Mise en œuvre d'une instruction ministérielle sur la conduite de projet important** : consultation des personnels et de leurs représentants permettant une réelle évaluation contradictoire du projet, ouverture de négociations sur la mobilité choisie, conditions de mises en œuvre,

- **Réorienter le rôle de l'encadrement** : favoriser l'activité des collectifs de travail et l'émancipation des salariés en mettant en place un encadrement socialement responsable et approprié prenant en compte les aspirations de chacun et de chacune.

- **Améliorer les conditions d'accueil du public** afin d'abaisser la conflictualité actuellement constatée :

- conception, définition des moyens matériels et humains nécessaires mis à disposition des agents en charge de cette mission,
- Rédaction d'un guide méthodologique relatif à la prévention des agressions envers les agents et à l'accompagnement des victimes.

- **Améliorer les conditions d'exercice des missions** par :

- des analyses de l'organisation et des processus de travail afin de supprimer les tâches inutiles, répétitives,
- l'évaluation des charges de travail actuelles et futures.

- **reconnaître le travail des agents** : adoption de plans de qualification, accès et accompagnement à la formation encouragé et facilité pour tous et par tous moyens (initiale, continue, VAE, RAEP, DIF, Fongecif, Unagecif)

b) *Améliorer les conditions de travail*

- adoption d'un plan de remises au normes des des bâtiments,

- suppression des open-spaces,
- adoption d'un plan d'amélioration ergonomique des postes de travail, ce plan contribuera aussi à la prévention des troubles musculo-squelettiques.

c) *Résorber les inégalités professionnelles déjà constatées et toutes formes de discriminations en accompagnant les négociations en cours d'un volet budgétaire ambitieux*

3) LES MOYENS AFFECTÉS À LA RÉUSSITE DES ACTIONS

a) *Éradiquer la souffrance au travail et parvenir à bien faire son travail*

- **encadrement** : formation, moyens humains et budgétaires, droits nouveaux : reconnaissance d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative sans sanction, droit à la déconnexion,

- **affectation de moyens financiers** à l'amélioration des conditions d'accueil du public,

- **affectation de moyens** à la mise en œuvre des préconisations issues des analyses l'organisation et des processus de travail,

- **évaluation de la charge de travail** : rédaction d'un guide méthodologique et utilisation de ce guide et engagement des directions d'affecter des moyens pour exercer l'ensemble des missions de service public en adéquation avec une charge de travail acceptable

- **Reconnaissance de la pénibilité au travail** et mise en œuvre du suivi professionnel et post-professionnel.

- **réhabilitation de l'évaluation collective** et primauté de celle-ci sur l'évaluation individuelle, présence des représentants syndicaux si l'agent le souhaite lors de l'entretien professionnel, droit à l'accès au bilan professionnel sans condition

- **réduction du temps de travail**, prise en compte des trajets domicile travail

b) *Améliorer les conditions de travail*

- affectation de moyens budgétaires aux plans de remises aux normes des bâtiments et d'amélioration ergonomique des postes de travail

c) *Accompagner les négociations relatives à la suppression des inégalités professionnelles et toutes formes de discriminations en cours en affectant un volet budgétaire ambitieux*

- résorption totale des inégalités constatées lors de la réalisation du 1er plan égalité-femmes/hommes et mise à dispositions de moyens budgétaires.

- mise en œuvre de mesures améliorant l'adéquation vie professionnelle/vie familiale (temps de transport,...).

4) LES MOYENS MIS À DISPOSITION DES AGENTS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS, DES INSTANCES DE CONSULTATION, DES PRÉVENTEURS, DES DIRECTIONS ET DES MINISTÈRES

- **Droit à l'expression des agents** : à l'initiative des agents, du CT ou du CHSCT compétent : désignation d'un groupe d'agents et d'un animateur extérieur spécifiquement formé bénéficiant d'une décharge d'activité permettant la pleine implication des participants afin de décrire d'analyser l'activité de travail, de proposer des actions visant à modifier et transformer la situation de travail.

- **Droit d'alerte rupture de service public** : capacité du CT à demander et obtenir aux directions concernées toutes explications relatives à la continuité du service public,

- **Création de CHSCT de réelle proximité inter-directionnels** couvrant un nombre négociés avec les Fédérations syndicales d'agents et/ou de sites par CHSCT intégrant toutes les directions des MEF,

- **Périmètre du CHSCTM** : Le CHSCT ministériel doit pouvoir assister le Comité technique ministériel et les comités techniques de réseau des directions sans règle hiérarchique (modification de l'arrêté du 14/11/2011),

- **Méthodologie consultation des CT et CHSCT** lors d'une réorganisation de service :

- présentation par l'autorité de son projet de réorganisation de service et lancement de l'étude d'impact. Dans ce cadre, le CT peut débattre du recours au droit d'expression directe des fonctionnaires.

- L'autorité consulte les agents et leurs représentants dans le cadre de l'élaboration de l'étude d'impact. Cette étude d'impact envisage les conséquences de cette réorganisation aussi bien sur la mise en oeuvre des missions publiques (prérogative du CT) que sur la santé et les conditions de travail (prérogative du CHSCT).

- Cette présentation entraîne la saisie automatique du CHSCT, qui peut lui aussi prendre l'initiative du recours au droit d'expression directe des agents. L'étude d'impact est présentée en CHSCT (article 57) avant la présentation du projet de texte ou de réorganisation de service définitif en CT.

- Au moins 60 jours après la présentation initiale du projet de réorganisation en CT, le projet de texte ou de réorganisation définitif est présenté en Comité Technique.

- **engagement des ministères et des directions à permettre aux CHSCT**, y compris le CHSCTM d'avoir recours aux expertises agréées d'une manière comparable au code du travail

- **examen du contenu des formations** santé,

sécurité au travail délivrés à l'encadrement et aux agents en CHSCTM,

- **Accès/financement à la formation syndicale** des représentants du personnels des CHSCT

- **Adoption d'un plan de recrutement** d'acteurs préventeurs

II. L'amélioration de la santé au travail

1) ENGAGEMENT DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUE ET FINANCIER À APPLIQUER LE PRINCIPE DE PRÉSUMPTION D'IMPUTABILITÉ LORS DES ACCIDENTS DE SERVICES POUR LES FONCTIONNAIRES

2) PRÉVENIR L'APPARITION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Mise en œuvre des recommandations fonction Publique (guide TMS)

3) PRÉVENIR LES RISQUES CMR

- Eradication du risque amiante – identification et élimination des bâtiments type pailleron, reconnaissance du bâtiment tripode de Nantes comme bâtiment amianté

- Prévenir et Protéger les douaniers contre les risques liés au gaz toxiques – conteneurs (application du tryptique : Formation des personnels, Analyses systématiques et préalables des conteneurs, Procédures de défumigation le cas échéant)

4) AMÉLIORER SIGNIFICATIVEMENT LA PRISE EN CHARGE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PAR LA REVALORISATION DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

Les agents des Ministères Économique et Financier (DGCCRF, DGE) travaillant au sein des structures issues de la REATE (DD(CS)PP, DIRECCTE) doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des mesures de cet accord.