



COMPTE-RENDU DU CHS-CT DU 13 OCTOBRE PRESENTATION (OU NON) DES DUERP/PAP : LA BEREZINA !!!

Ce CHS-CT fut le dernier sous cette forme, puisqu'en 2023, les Comités Techniques et les CHS-CT seront fusionnés en une nouvelle instance, le Comité Social d'Administration (CSA).

DUERP/PAP de la DIRCOFI-EST :

Concernant ce DUERP/PAP, il convient de dire que « techniquement », (presque) tout a été respecté. La DIRCOFI-EST a mis en place plusieurs réunions avec les agents avec utilisation parfois la visio (ce qui peut se comprendre au vu de la configuration de cette Direction).

Lors des GT préparatoires, toutes les lignes du DUERP sont discutées une à une puis analysées afin de savoir si elles seront intégrées dans le PAP ou pas. Certains Assistants de Prévention feraient bien d'en prendre de la graine...

Cependant, ce DUERP/PAP est incomplet. Car il y manque un élément essentiel relatif à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un cas d'une extrême gravité a eu lieu au sein de cette Direction et un agent a été condamné pour des faits relevant de cela.

Or, cela n'apparaît ni dans le DUERP, ni dans le PAP. Et cela n'a absolument pas été évoqué lors du groupe de travail préparatoire au CHS-CT.

La Direction de la DIRCOFI EST s'est défendue en disant qu'elle ne voulait absolument pas que cette situation s'ébruite. Force est de constater que cela est un peu loupé puisque, suite à la comparution de l'auteur des faits devant le tribunal, un article détaillé est paru dans la presse.

Que la DIRCOFI EST veuille protéger ces agent(e)s, soit. Mais la dissimulation de ces faits aux membres du CHS-CT pose de réelles questions quant au fonctionnement de cette instance.

Le Président du CHS-CT, lui, justifie cela par des risques de « porosité ». Pour la CGT, c'est clairement porter le discrédit sur les représentants du personnel qui ne seraient pas à même de respecter leur obligation de secret professionnel.

En raison de la dissimulation assumée de ce dramatique évènement, les représentants du personnels ont rendu, unanimement, un avis défavorable pour le DUERP/PAP de la DIRCOFI-EST.

DUERP/PAP de l'INSEE :

Là, en terme de qualité, on descend clairement de quelques divisions.

A l'INSEE, en fait, l'exercice DUERP/PAP est effectué un peu selon l'humeur de la Direction Régionale qui fait fi des recommandations ministérielles.

L'instruction ministérielle est parfaitement claire sur au moins un point : lors de l'élaboration du DUERP/PAP, les chefs de services doivent réunir les agents (soit sur une session plénière, soit en plusieurs groupes si les effectifs sont trop importants).

A l'INSEE, que nenni. On distribue des questionnaires aux agents. Et si on a des retours tant mieux, sinon, tant pis.

En terme d'écoute des agents, on a vu mieux et heureusement.

Toutefois, un élément apparaissant dans le DUERP puis dans le PAP avait attiré l'attention des représentants du personnel, car il était fait référence à des faits de harcèlement et de discriminations. Des précisions avaient été demandées à la représentante de l'INSEE lors du groupe de travail préparatoire. Grand silence à ce moment-là ...

Nous pensions donc avoir quelques précisions lors de la séance plénière. Eh bien non. Toujours le même silence.

Et lorsqu'il a été rappelé que cela avait été évoqué lors du CHS-CT du 15 avril 2021, la cheffe d'établissement (qui débute apparemment) a répondu : « ah oui, j'ai vaguement entendu parler de quelque chose comme ça, mais je crois que ça s'est calmé depuis. ».

Nous croyons plutôt que l'on se moque vaguement de nous. Et encore plus des agents.

Devant un tel amateurisme (volontaire ou pas), les représentants du personnel n'ont pu qu'émettre un avis défavorable à ce soi-disant DUERP/PAP.

DUERP/PAP de la DDFiP 54 :

Alors là, nous sommes dans un autre registre : la rationalisation, non pas que des moyens, mais de la réflexion tout court.

De 385 risques relevés dans le DUERP, on arrive à 12 lignes dans le PAP.

A quoi bon étudier toutes les situations ? Cela est tellement chronophage.

Le PAP tel que présenté est certainement l'un des plus allégés de France.

L'assistant de prévention nous a indiqué que l'on pouvait encore mieux (ou pire, c'est selon) : le PAP de la Direction Générale ne comporterait que 4 lignes ... Les agents de Bercy n'ont peut-être pas exactement les mêmes problèmes que les agents de terrain.

Un point qui pourrait paraître positif : presque partout des réunions de services se sont tenues.

Le problème réside dans le « presque ». Certains chefs de service, et non des moindres, n'ont pas tenu de réunions.

Pire encore, des éléments n'auraient jamais été remontés.

Il a été indiqué que des rappels à l'ordre ont été effectués. Mais quid des chefs de services récalcitrants ...

Nous avons vu ci-dessus, que la Direction régionale de l'INSEE s'asseyait sur les préconisations du Secrétariat Général de Ministère.

Là, il semblerait que certains chefs de services tout puissants se sentent autorisés à s'affranchir des règles arrêtées pour l'ensemble du collectif.

Là aussi, malheureusement, les représentants du personnels n'ont pu qu'émettre un avis défavorable à ce DUERP/PAP.

DUERP/PAP du Commissariat aux ventes de Toul (DNID) :

Bon, là, on ne parle même plus de divisions, de registres ou de respect des personnels et de leurs représentants.

Car là, et ce n'est pas la première fois, personne ne s'est donné la peine de se déplacer pour présenter le DUERP/PAP aux membres du CHS-CT.

Cela en dit long sur l'état d'esprit des responsables de cette Direction.

L'avis donné, suite à cette non-présentation des travaux (si travaux il y a eu), ne pouvait donc qu'être défavorable.

Ainsi, les 4 DUERP/PAP à l'ordre du jour de ce CHS-CT ont recueilli un avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel.

Et ce n'est ni par effet de manche ou de gaieté de coeur que nous avons fait cela.

Si tous les avis ont été défavorables, c'est simplement parce que les travaux menés dans le cadre de cette campagne ont soit été incomplets, soit bâclés.

« Bâclé » un terme qui ne sied guère à notre Président du CHS-CT. Sauf que parfois il faut mettre les termes exacts sur les faits.

Devant ce désaveu unanime, qui n'avait jamais été constaté jusqu'à ce jour, on aurait pu penser que nous allions voir un Président quelque peu émoustillé par cela.

Absolument pas, à la fin de cette séquence, le Président, droit dans ses bottes, passa, sans broncher au point suivant.

Le point suivant qui était : « la situation de Longwy » :

Comme nous l'avons évoqué dans la déclaration liminaire commune, « à quoi bon établir un PAP si celui-ci n'est pas respecté ? ».

Justement, dans le dernier PAP, il était inscrit qu'un point mensuel serait fait aux représentants du personnel sur la situation à Longwy. Cela avait également été acté lors du CHS-CT du 18 décembre.

Il n'en a rien été.

D'entrée de jeu, le Président nous indique que, selon lui, la situation du site s'est nettement améliorée et que si cela ne tenait qu'à lui, il n'y aurait plus de risques classés « A » sur Longwy. On pourrait aisément descendre au niveau « B ».

Des retours qu'il aurait du terrain, quand il va sur place discuter avec les agents, il n'y a rien de dramatique.

Nous lui avons fait remarqué que les agents n'osent peut-être pas s'exprimer aussi librement et aisément devant un Directeur que devant des représentants du personnel.

Non, selon lui toujours, ce n'est pas vrai. Il est « ouvert » comme Directeur.

Sauf que nous lui avons rappelé ses propos d'il y a peu quand une agente lui avait fait part de ses inquiétudes. « Pleureuse » avait-il dit, non ?

Apparemment, une réunion inter-services a eu lieu le 13 septembre. Ce dont nous ne pouvons que nous réjouir. Quand les choses sont bien faites, il faut le dire. Pourvu que cela dure ...

Sujet brûlant s'il en est : la fusion des SIP de Longwy et Briey. On nous affirme que tout se prépare très bien, activité par activité. Espérons là aussi que cela se passera mieux que lors des fusions/absorptions du SIP de PAM par celui de Nancy et des SIP de Lunéville et Toul par celui de Vandoeuvre.

Sur la question des effectifs, on évoque le recrutement d'un contractuel de catégorie C et l'arrivée prochaine d'un contrôleur stagiaire en remplacement d'un départ à la retraite.

Pas un mot par contre sur l'idée magnifique de la Direction Générale qu'est sa « prime d'attractivité ».

Idee en effet grandiose : un(e) agent obtiendrait un poste hors mouvement national sur le site, effectuerait les mêmes tâches que ses collègues de la même catégorie, à la différence près qu'il ou elle toucherait une prime de 10.000 euros. Pour instaurer une bonne ambiance au sein d'un service, nous pensons qu'il y a de bien meilleures idées (à commencer par effectuer des recrutements en tant que de besoin et d'arrêter de laisser des départements avec des soldes en effectif négatifs suite aux mouvements nationaux de mutations).

Espace De Dialogue (EDD) au SIP de Nancy :

3 réunions ont eu lieu (2 entre agents, une entre « encadrants »). Un projet de restitution a été envoyé à l'ensemble des acteurs pour observations éventuelles.

Suite à cela, un plan d'action sera mis en place.

Affaire à suivre ...

EDD toujours : au niveau des SIP de Lunéville, Toul et Vandoeuvre.

La fusion/absorption ne s'étant pas si bien déroulée que cela, les agents ont demandé la mise en place d'un EDD.

Le Directeur n'y était pas spécialement favorable, car, selon lui, cela est chronophage.

Néanmoins, il ne s'y opposera pas. Mais mettra en place, en parallèle, des groupes de travail pilotés par la Direction. Il pensait que les représentants du personnel seraient opposés à cela. Non, tant que cela est complémentaire à l'EDD. Autant aller de l'avant.

Budget 2022 :

Les fiches présentées par les différentes administrations ont toutes été validées.

Quant au solde, il sera utilisé principalement pour acheter de nouveaux fauteuils de bureau. Les anciens, qui seraient encore en bon état, étant proposés aux télétravailleur(se)s intéressé(e)s.

Fiches de signalement :

Il y en avait 10 pour cette séance du CHS-CT (9 étant des fiches d'agents ayant subis des agressions de divers ordres de la part d'utilisateurs, une étant d'ordre interne).

Sur les 9 fiches mettant en cause un usager, 2 ont fait l'objet d'un signalement au Procureur, les autres ayant valu une lettre de rappel à l'ordre de la part de la Direction.

Quant à la fiche interne, le dossier est remonté à la Direction Générale.

Questions diverses :

Sobriété énergétique : concernant l'eau chaude, les préconisations du Secrétariat Général seront appliquées de manière pragmatique. En tout état de cause, les agents d'entretien n'auront pas à laver les sols avec de l'eau glacée ... c'est déjà ça.

Parking de la future Cité : La DDFiP 54 devrait être attributaire d'environ 200 places, pour un effectif (à cette heure) de plus de 500 agents.

L'enjeu est donc l'attribution la plus égalitaire possible de celle-ci.

De la longue intervention du Responsable de la gestion des ressources et opérations de l'État, on retiendra que ... rien n'est arrêté à cette heure.

Site de Toul : une réunion est prévue fin octobre pour une installation des services de la sous-Préfecture et de l'Education Nationale.

La question de l'avenir de l'antenne du SIP est posée. C'est en court de réflexion. Avec une réponse quasiment écrite d'avance ...

Ce moment d'échanges sur l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail des agents était donc le dernier sous cette forme.

Il nous laissera un goût amer tant nous avons ressenti le peu d'investissement de la part des Directions sur ces points essentiels qu'est la prévention des risques au travail.

Espérons que dans le cadre des futures formations spécialisées elles y mettront un peu plus d'entrain et replaceront l'humain au coeur de leurs priorités.

**Vos représentants de la CGT Finances 54 au CHS-CT
Didier CUNAT et Franck STOCKER**