



La Rapière



*Journal d'information de la section
SNADGI-CGT du Gers - n° 19
mai 2009*



LE DOCUMENT UNIQUE QU'ES AQUÒ ?

Notice

Attention appelée: pour que cette Rapière puisse produire son plein effet, la rédaction prescrit auparavant la lecture de la note technique annexée concernant le Document Unique qui est parue dans le journal de la Fédération des Finances (n° 6 de décembre 2008).

C'est volontairement qu'à propos du Document unique, nous délaissions dans cette Rapière (sauf si nécessité) les aspects techniques voire juridiques(cf notice ci dessus) pour nous concentrer sur les enjeux que ce soit en terme de conditions de travail ou de dialogue social.

La finalité du Document Unique est de recenser, d'évaluer les risques professionnels et d'établir un plan de prévention en conséquence. A ce titre et eu

égard à la technicité du sujet, tous les acteurs devaient recevoir une formation. A l'arrivée, force est de constater que c'est une formation à double vitesse qui a été prodiguée.

Dès ce stade initial, nous sommes en droit de nous interroger sur l'honnêteté de la démarche. Quelle est l'équité d'une course où l'un des concurrents est équipé de chaussures de scaphandrier et l'autre de pointes d'athlétisme?

Heureusement, les représentants du SNADGI 32 ont pu bénéficier de la même formation que la hiérarchie mais dispensée par la structure régionale de la CGT.

Au delà de la technicité du dossier, cette formation nous a permis de saisir l'importance des enjeux, forcément antagonistes entre la direction et les représentants du personnel. Sous cet éclairage, on comprend mieux la disparité de traitement entre les différents acteurs: repas gastronomique pour les directeurs et repas Slim Fast pour les représentants du personnel. Sans doute toujours le même souci sarkozien de tenir la plèbe loin du festin, sait on jamais? Si elle venait à y prendre goût... Dans les réformes, on ne partage pas les primes, ce n'est pas pour partager le savoir!!!

Donc, une fois qu'on sait qui est le chef, si certains l'avaient perdu de vue, on choisit les ingrédients.

Vous prenez quelques agents des impôts que vous laissez mariner (mais pas trop longtemps) pendant une courte réunion de recensement des risques. Surtout, n'oubliez pas de passer le tout au chinois pour ne garder que le plus consensuel. Haro sur les risques psychosociaux!

PAR LE PETIT BOUT DE LA LORGNETTE.

A ce stade du processus d'élaboration, le SNADGI sort un deuxième carton jaune, carton jaune collectif concernant aussi bien les locataires du château que leurs missi dominici dans les services de base. En effet, on a pu constater une disparité d'approche et de traitement en fonction des sites, en fonction des services. A ce petit jeu, le CDI d'Auch récemment fusionné avec le CDIF a été le grand perdant. Perdu dans la nébuleuse d'une réforme illisible et non souhaitée, les personnels concernés ont été consultés à la sauvette. Pour les chefs de service, ces consultations ont été présentées, vécues et exécutées comme des

contraintes administratives. Nous dénonçons donc la précipitation qui a prévalu autour de ce travail, précipitation qui en soi est une forme de censure. C'est pourtant dans ce service que les risques psychosociaux ont le plus d'acuité dans le département. Techniquement, les risques psychosociaux sont définis comme étant le danger éventuel « d'atteintes physique ou psychosomatiques liées à des exigences élevées combinées à un faible niveau d'initiatives et à une absence de participation à la finalité du travail ». A ce stade, il est regrettable que la direction n'ait qu'une approche restrictive de cette notion, ne l'envisageant qu'au travers de la conflictualité agent/ contribuable. Si cette dernière n'est pas une vue de l'esprit (cette prise de conscience soudaine de la part de la hiérarchie est plutôt surprenante lorsqu'on se souvient de la véhémence avec laquelle cette réalité avait été niée un an plus tôt en CTPD), elle ne doit en rien occulter l'autre facette des risques psychosociaux que constitue la nocivité des réformes d'organisation des services.

En effet, lorsqu'on reprend les quatre pivots déterminants de la notion de risques (dangers encourus, facteurs de ces dangers, dommages causés et moyens de les prévenir) et qu'on en liste les différents aspects, on s'aperçoit que l'acceptation qui est faite des risques psychosociaux par le SNADGI n'est pas, elle non plus, une vue de l'esprit.

En ce sens, on trouve dans la rubrique de la fiche technique n° 18 :

- **Dangers :**
 - obligation de résultats sans allocation de moyens adéquats.
 - exigences de productivité non définies.
 - quantité de travail inadaptée.
 - multiplicité excessive des tâches.

- **Facteurs**
 - relations conflictuelles (internes ou avec le public).
 - gestion simultanée de tâches contradictoires.
 - insuffisance ou excès de sollicitation.
- **Dommages**
 - surcharge mentale.
 - stress.
 - troubles psychosomatiques.
 - dépression nerveuse.
- **Moyens de prévention**
 - assistance et soutien managérial(?)
 - enrichissement des tâches (?)
 - formation de l'encadrement (?)

NDLR : pour ceux qui voudraient voir un trait d'humour dans l'énumération des moyens de prévention, tous ces éléments sont issus de la fiche technique n° 18 « Risques psychosociaux » du Document Unique.

Toute ressemblance avec des agents existant ou ayant existé, des situations vécues ou des lieux connus serait fortuite et de pure coïncidence.

Après cet épisode de « concertation » à la base, le protocole d'élaboration du Document Unique prévoit la réunion d'un groupe de travail départemental(DSF/organisations syndicales) chargé de recenser, d'harmoniser et de hiérarchiser les risques afin d'établir un plan de prévention.

Pour le SNADGI, au delà des sujets plus ou moins consensuels que sont l'ergonomie, la sécurité électrique, les risques routiers et plus généralement tout ce qui a trait à l'intégrité physique des personnels, l'objectif était de faire émerger deux revendications principales: la reconnaissance des risques psychosociaux et celle des représentants du personnel en tant qu' unité de travail.

ON NE CHANGE PAS UNE EQUIPE QUI GAGNE!!!

La section du SNADGI 32 boycotte depuis près d'un an les CTPD en dénonciation de l'autisme social chronique de l'encadrement sans s'interdire la participation aux réunions et aux organismes où l'intérêt des personnels est directement en jeu. C'est ainsi que nous avons participé au premier groupe de travail sur le Document Unique car à notre sens, ce dossier a une dimension politique majeure et un intérêt pratique évident. Si danger il y avait de participer à ce groupe de travail, ce n'était pas celui du dépaysement. Nous retrouvions les personnages , le décor et le scénario là où nous l'avions laissé un an plus tôt. Les costumes avaient peut être changé mais il avaient toujours la même transparence qui ne pouvait dissimuler encore et toujours cette caricature de dialogue social, mâtinée d'un unilatéralisme toujours de rigueur.

DE L'ART DE NOYER LE POISSON.

Là où la CGT voulait parler de risques psychosociaux, il ne fut question que d'aquarium et de petits poissons, le tout avec la complicité d'oreilles complaisantes. Au delà du caractère revendicatif, ce groupe de travail n'était même pas à la hauteur d'un point de vue technique dans la mesure où les risques identiques pour un même service n 'étaient pas harmonisés et ne recevaient pas la même cotation d'un site à un autre. Aux mêmes causes, les mêmes effets: le SNADGI refusa cette mascarade, laissant les aquariophiles entre eux lors du groupe de travail suivant. Pour ceux qui seraient encore susceptibles d'adhérer aux thèses de la DSF qui présenteraient les organisations syndicales comme le maillon faible du dialogue social dans le Gers, la Rapière les laisse seuls juges des faits suivants: le compte rendu du premier

groupe de travail faisait état d'éléments qui n'avait pas été évoqués en réunion (la sécurité des géomètres) et le plan de prévention était déjà arrêté avant que les groupes de travail ne se réunissent.

A ce stade, la procédure d'élaboration prévoit une présentation au CTPD « pour information » du projet de Document Unique et du plan de prévention qui est ensuite soumis pour avis au CHS. Ce point de droit ayant été rappelé par le SNADGI au directeur, l'examen du projet de Document Unique se voyait ainsi compléter l'ordre du jour du CTPD du 24 avril, CTPD boycotté mais aussi envahi par les personnels. En renvoyant à l'expéditeur les plaquettes de propagande DGFIP lors de ce CTPD, le SNADGI profitait de l'occasion pour dénoncer à nouveau l'absence de dialogue social et l'obstruction systématique de la hiérarchie qui s'illustre de nouveau à l'occasion de l'élaboration du Document Unique. La seule concession obtenue le fut lors du CHSDI qui se tenait l'après midi où le président de cette instance(qui n'est autre que le DSF) reconnut la précipitation des événements et octroya au peuple dans sa grande magnanimité la possibilité d'un nouveau groupe de travail.

LES ENJEUX

La loi de 1998 sur les accidents du travail engage de plein droit la responsabilité de l'employeur. C'est également l'esprit d'une directive européenne adoptée en 1989, considérant que : « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2002, cette obligation générale de sécurité s'est transformée en obligation de résultat dont le manquement revêt le caractère de « *faute*

inexcusable ». Lorsque les directeurs valident ce document, ils engagent ainsi leur responsabilité. Il s'agit bien pour la CGT d'un outil de prévention voire de réparation au service des salariés. Cet outil doit permettre de recenser de la façon la plus exhaustive possible l'ensemble des risques inhérents à l'exercice de nos différentes missions. Ce document doit donc balayer *l'ensemble des unités de travail*. Il doit permettre aussi l'élaboration et l'enrichissement du plan de prévention annuel (CHS) mais aussi mettre en phase la responsabilité de l'employeur avec nos exigences (CTPD). Il doit permettre enfin par ce recensement de mettre en exergue des situations de souffrance au travail qui nécessitent une réparation immédiate (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...)

Ce combat pour le Document Unique engagé par le SNADGI 32 ne s'apparente pas aux combats de Don Quichotte. Il a toute sa pertinence face aux dégâts générés par les réformes structurelles, notamment dans le Gers. En écho aux souffrances endurées par les personnels victimes de CDI-CDIF, il replace le chef de service face à ses responsabilités. La reconnaissance des risques psychosociaux doit à l'avenir interdire ces comportements de pompiers-pyromanes. En effet, les réformes de structures n'ont rien de virtuel, elles constituent le quotidien des agents. Dans un éclair de lucidité, les directeurs devront penser à l'avenir plus à la prévention qu'à la guérison, plus à l'intérêt général qu'à leur carrière. Au delà de la prévention, le Document Unique doit s'inscrire dans la dissuasion en permettant d'engager directement la responsabilité des décideurs. Par le biais juridique, il doit avoir un effet coercitif face aux réformes intempestives. Les réformes ont un coût social. A l'avenir, Bercy ne doit plus pouvoir s'en affranchir.