



La Rapière



Journal d'information de la section CGT Finances Publiques du Gers –
n° 29 – février 2013

Compte rendu des CHS-CT des 18 et 21 février 2013 et du CTL du 19 février 2013

CHS-CT du 18 février 2013

Un des points à l'ordre du jour de ce CHSCT était l'examen du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, dont l'élaboration découle de l'obligation faite à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents sous son autorité. De ce document, résulte la mise en œuvre du plan de prévention. Dans le département, ce DUERP représente la synthèse des travaux et réunions de l'ensemble des services de la DDFIP 32, élaborée à partir des observations et du ressenti des personnels. Le directeur n'a pas souhaité censurer l'expression des agents. Compte tenu de la lourdeur des procédures de recensement, de cotation et de hiérarchisation des risques, un nouvel outil est actuellement à l'étude et devrait permettre d'aboutir à un document plus synthétique. Le ministère a d'ailleurs insisté et porté l'accent sur la participation des agents. Une note cadre doit paraître rapidement.

Une mise à jour annuelle doit être réalisée (les directeurs précédents s'en étaient exonérés : les derniers DUERP et Plan Action Prévention (PAP) datant de 2008).

Les représentants des personnels ont rappelé le rôle important dans le dispositif des Gestionnaires de Site responsables de la mise en œuvre effective de la sécurité des biens et des personnes dans leur bâtiment et de l'ensemble des prestations logistiques. A ce titre nous avons demandé à la direction de publier la liste des gestionnaires et leurs attributions.

Lors de la création du CHS-CT, la CGT avait insisté également sur l'importance des moyens que l'administration devait mettre en œuvre dans le cadre de la politique de prévention. A cet effet la CGT avait demandé que l'assistant de prévention, dispose d'un temps suffisant pour accomplir les missions qui lui avaient été dévolues, revendication fondée sur la professionnalisation, la multiplicité et la complexité des tâches lui incombant.

Le Président du CHSCT et directeur départemental des services avait alors, et sans surprise, rejeté cette demande. Les faits rattrapent les décideurs de l'époque et leur donnent tort une fois encore. **Aujourd'hui, l'assistante de prévention du Gers occupe ce poste à temps plein.**

Le DUERP 2012 vient d'être élaboré et son PAP approuvé par le CHS-CT, les prochains le seront par mise à jour dans le courant de cette année et seront présentés fin 2013, début 2014.

Quant au **budget 2013** alloué au département du GERS, il s'élève à 46 542 €. **6 % de cette somme sont gelés**, il reste donc 43 750 €. A ce jour la moitié des fonds a été débloquée. Le second versement est suspendu. Sera-t-il versé? Rien n'est moins sûr compte tenu de la volonté du gouvernement qui racle les fonds de tiroir dans un contexte de politique d'austérité, toujours sur le dos des agents, des fonctionnaires, des salariés, alors qu'il épargne actionnaires et spéculateurs tout en choyant particulièrement le MEDEF. Le CHS-CT a décidé des travaux, prestations et fournitures pour un montant de 14 855,03 €. Des travaux complémentaires seront entrepris et réalisés au fur et à mesure du versement de la deuxième moitié des crédits.

CTL du 19 février 2013

A l'ordre du jour la présentation du DUERP et le budget local 2013.

Le DDDFIP a présenté le DUERP et le PAP aux membres du CTL : présentation obligatoire depuis 2012. Ce point n'est pas soumis à un vote.

L'exécution budgétaire de l'exercice 2012 est en retrait en terme de montant par rapport à celle de 2011. Tous les crédits alloués ont été entièrement utilisés au 31 décembre 2012. **Le montant des sommes déléguées pour 2013 est en baisse d'au moins 6 % par rapport à 2012**, si les attributions qui ne sont pas encore parvenues sont versées. Tout comme pour le budget du CHS-CT, la plus grande prudence est de mise eu égard aux caisses qui seraient vides.

CHS-CT extraordinaire du 21 février 2013

Ce CHS-CT fait suite au geste de notre collègue le 27 septembre 2012 et à la mise en place d'une délégation d'enquête chargée d'analyser les raisons et d'en tirer les conséquences dans l'organisation des services.

Le CHS-CT extraordinaire du 02 octobre 2012 avait :

- ▲ élu les membres de la délégation d'enquête Mmes. VIDAL et SIGAL, Ms LAROCHE et POURROUQUET ;
- ▲ décidé que le département et l'ensemble de ses agents constitueraient le périmètre de l'enquête ;
- ▲ acté que tous les agents du GERS sur la base du volontariat seraient sollicités par le biais d'un questionnaire et que les collègues du SIP d'Auch pourraient participer à une audition.

La délégation d'enquête a remis un rapport exhaustif, fondé sur les résultats et l'analyse des entretiens et questionnaires reçus. Elle a émis des pistes visant à supprimer ou, pour le moins, réduire les risques identifiés, et à améliorer les conditions de travail.

Comme l'engagement avait été pris, le rapport comprend deux niveaux, l'un concerne le SIP d'AUCH, l'autre l'intégralité du département suite aux résultats du questionnaire retourné.

La délégation d'enquête présentera un compte-rendu aux agents du SIP d'AUCH courant du mois de mars.

Le CHS-CT a adopté les propositions, l'administration dispose de deux mois pour donner ses réponses.

Lors de ces séances, où les conditions de vie au travail était au cœur des débats, le DDFIP a saisi l'occasion pour promouvoir **l'entretien professionnel**, qui, à l'entendre, offre la possibilité aux agents d'avoir un échange constructif avec leur chef d'unité sur leur avenir professionnel .

L'expérience des années passées a démontré que, pour un grand nombre des agents ayant participé à l'entretien d'évaluation, l'exercice s'est révélé au mieux, périlleux et n'a pas répondu à leurs attentes, et au pire, pour les autres, s'ils en sortaient les yeux luisants, ce n'est pas la générosité du notateur qui était à l'origine de leur épanchement lacrymal.

Pour la CGT, l'évaluation dans son principe, et avec notamment la règle des quotas (bonification de 2 mois pour 20% des agents, 1mois pour 50% soit encore 30% des agents laissés pour compte), génère la division des personnels, contribue à la dégradation de l'ambiance de travail dans les services, favorise la mise en concurrence des agents au détriment de toute approche collective de l'exercice des missions.

Le bon fonctionnement d'un service dépend avant tout du travail d'une équipe bien dotée en personnel, bien formée, dirigée dans une démarche solidaire et collective, animée par les valeurs du service public par opposition à la logique des objectifs individuels, des indicateurs et des statistiques.

**LA CGT FINANCES PUBLIQUE DU GERS APPELLE DONC TOUS
LES AGENTS AU BOYCOTT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL .**