

**CHSCT 44**  
DU 28 JUIN 2018

**DÉCLARATION  
LIMINAIRE**



**finances**  
**Solidaires**

**CHSCT DU 28 JUIN 2018**

**Solidaires** SYNDICAT NATIONAL  
**Finances Publiques 44**  
Section de la Loire-Atlantique

**Solidaires** DOUANES

**Solidaires** CCRF & SCL

**Solidaires**  
**Sud**  
INSEE

**Sud** Centrale  
**Solidaires**

**Solidaires** I.D.D.

## Déclaration liminaire

Lors de la séance du 7 juin, nous avons déjà examiné un certain nombre de plans de prévention. Celui du SRE, de l'INSEE et de la DRFIP. Nous en examinons aujourd'hui quatre autres : celui des DOUANES, de la DIRCOFI, de la DSFIPE et de SI 1 C SI1F.

Pour Solidaires Finances, l'embarras domine... Comment dire ...

Après l'acte I de la prévention avec le DUERP, l'acte II avec le PAP. L'exercice nous apparaît comme le moyen d'apprécier et d'évaluer les aptitudes rédactionnelles (ou non) des directions sur le sujet de la prévention. Pour nous, représentants des personnels nous incombe alors la tâche délicate de démêler ce qui a été réellement ou sera accompli de ce qui relève de la simple déclaration d'intention.

Cela nous permet également, une fois l'an, d'accueillir la DIRCOFI (!) Certes, l'exercice de prévention des risques professionnels notamment des RPS est complexe. Encore faut-il vouloir se poser les bonnes questions et avoir la volonté de changer pour tenter de réussir.

Nous voyons ici ou là des allusions à des cellules d'écoute, des semaines de la qualité de vie au travail, des démarches de bien être, des chartes de

bonne conduite, des vidéos, des trophées d'innovation ou autres inventions gadgets, ...

Mais quand parlerons-nous des conditions de travail ? Quand aurons-nous ce débat collectif ? Agents, direction, syndicats ?

Quand pourrons-nous analyser et résoudre des difficultés d'origine organisationnelle, technique, voire institutionnelle et sociale au travail au lieu d'évacuer sans cesse la prise en charge globale et collective des problèmes.

Face à la révision des missions, aux projets de restructurations voire de transformations profondes des services, aux suppressions d'emplois, aux nouvelles technologies et à la prochaine accélération de leur généralisation, ces plans de préventions offrent peu de réponses. Alors que nous savons (enfin pas tous) qu'un facteur essentiel d'efficacité et d'épanouissement au travail est la sécurité psychologique, comme nous savons (enfin pas tous) que les véritables leviers pour la prévention des RPS sont la formation de l'encadrement, et l'action d'intégration des agents aux choix organisationnels et stratégiques de l'entreprise ou du service, rien ou très peu n'est envisagé sur des différents plans.

Or, au quotidien, nous ne pouvons que constater un gigantesque paradoxe :

Celui d'avoir d'une part, des agents techniciens pointus, compétents dans des domaines ardues aux réglementations complexes, des recrutements d'agents de plus en plus diplômés et d'autre part une organisation du travail de plus en plus standardisée, infantilissante et accompagnée par un encadrement obnubilé par le contrôle et le reporting. Encadrement qui voit dans le débat avec les agents sur la chaîne de travail et le fonctionnement des services une perte de temps ainsi qu'une remise en cause de sa légitimité.

On touche ici pour Solidaires Finances le point essentiel des difficultés du monde du travail salarié à savoir la démocratie au travail.

La démocratie ne s'arrête ni à la porte de l'atelier (Jean Jaurès) ni à la porte de nos services.

Mais qu'est-ce que l'efficacité dans le travail, du travail ? A qui doit-elle bénéficier ? Et qu'est-ce qu'un service public efficace ? A qui doit-il bénéficier ? Efficace veut-il dire rentable ?

Et surtout, cette efficacité doit-elle se faire aux dépens de la santé des salariés ?

Oui, le salarié doit remiser sa citoyenneté le temps de son travail : de citoyen à qui l'on demande de prendre part à la cité, il devient un salarié soumis entièrement à des structures pyramidales censées constituer la meilleure organisation possible pour la meilleure efficacité qui soit, qu'il s'agisse du monde de l'entreprise ou celui de la sphère publique.

A t-on pour cela rendu un meilleur service à l'utilisateur, a t-on réduit la fraude économique, fiscale et sociale ? A t-on servi davantage l'intérêt général ?

A t-on ainsi amélioré les conditions de travail des agents ? A t-on donné du sens à leur travail, a t-on adapté leur charge de travail, a t-on pris en compte et intégré leurs arguments sur leur métier ?

NON.

Leurs garanties collectives s'amenuisent, leurs perspectives professionnelles s'obscurcissent, leur éthique professionnelle est mise à mal, leur travail perd de son sens, etc ..Et ce n'est pas fini, cela ne fait que commencer, même si les conclusions de CAP 22 tardent à venir.

La logique s'est inversée, une fois de plus. L'homme s'adapte à cette déshumanisation du travail et ce n'est pas sans répercussion sur sa santé physique, psychique et « sociale ». Et tout le monde trouve cela normal.

Nous sommes bien loin de la définition de la santé mentale définie par l'OMS à savoir 'un état de bien être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la collectivité ».

Il n'y a rien dans ces PAP à la mesure de ce qui nous attend, la faute n'en revient pas exclusivement aux directions locales.

Cela s'inscrit dans un vaste mouvement qui reporte sur l'individu la responsabilité de sa santé et qui n'évalue l'efficacité des salariés que sous le prisme de la rentabilité économique au détriment d'un coût plus global à la fois social et écologique.

